



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

Nº 240

Diciembre
2019

Revista de

**ACTUALIDAD
INTERNACIONAL
SOCIOLABORAL**

Nº 240
Diciembre
2019



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

NIPO: 854-19-068-4

La Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral se elabora a partir de la información facilitada por las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, procedente a su vez de diversas fuentes, oficiales o privadas, de sus respectivos países de acreditación.

Las opiniones contenidas en los artículos e informes publicados en la revista corresponden a sus respectivos autores y no necesariamente coinciden con los criterios del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Su inclusión responde al interés por ofrecer a los lectores de la revista la información internacional más variada posible en materia laboral y social.

*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>.*

Í N D I C E

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Grecia, 5

- Actualidad política, económica y social

Irlanda, 9

- Indicadores económicos

Italia, 10

- Actualidad política, económica y social

Reino Unido, 13

- Indicadores económicos
- Discurso de la Reina
- El Acuerdo de Retirada y su Proyecto de Ley de Implementación

Rumanía, 23

- Actualidad política, económica y social

SEGURIDAD SOCIAL

Dinamarca, 28

- Elaboración de recomendaciones para impulsar el empleo senior

Países Bajos, 32

- Principales medidas sociolaborales para el año 2020
- Encarecimiento de las pensiones

Reino Unido, 38

- Pensión estatal y Brexit
- El Pre-settled estatus en el acceso a prestaciones relacionadas con los ingresos

Rumanía, 42

- Número de pensionistas y pensión media. Datos del tercer trimestre

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 44

- Formación continua de trabajadores por cuenta ajena con y sin origen extranjero
- Informe sobre la presencia de mujeres en puestos directivos *
- Evolución del mercado laboral en noviembre

Bélgica, 63

- Memorándum del Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social para el gobierno federal relativo a la política de empleo para el quinquenio 2019-2024
- Informe sobre el desempleo en Bélgica en diciembre

EEUU, 94

- Informe sobre el empleo en Estados Unidos en diciembre

Francia, 101

- El contrato de duración determinada en Francia
- Regulación de los CDD en el código de Trabajo francés

Grecia, 140

- Los datos provisionales de septiembre

Irlanda, 143

- Estadísticas mensuales diciembre
- Prevalencia y efecto del incremento del salario mínimo en 2018 sobre el número de horas trabajadas

Italia, 147

- Empleo y desempleo en octubre

Países Bajos, 150

- Mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados
- Nuevas cuantías salario mínimo interprofesional vigentes desde el 1 de enero de 2020

Reino Unido, 153

- Estadísticas mensuales diciembre
- Estudio internacional sobre el salario mínimo
- Informe sobre indicadores de calidad del trabajo en el Reino Unido

Rumanía, 160

- Desempleo en octubre

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES**Alemania, 163**

- Informe anual sobre la violencia doméstica*

Finlandia, 167

- Finlandia introducirá medidas más firmes para ayudar a las víctimas de violencia de género*

Países Bajos, 173

- Prueba piloto para asistencia jurídica en la zona sur de Rotterdam

MIGRACIONES**Alemania, 176**

- Informe sobre la situación de la integración de los extranjeros *

Bélgica, 184

- La política migratoria: perspectiva europea y perspectiva belga

Francia, 202

- Veinte medidas para mejorar la política de inmigración, de asilo y de integración

Irlanda, 225

- Informe anual sobre Migración y Asilo en Irlanda 2018

Reino Unido, 230

- Estadísticas trimestrales

****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 POLÍTICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

El primer ministro, Kyriakos Mitsotakis, presentó a mediados de mes el borrador de las medidas del programa llamado 'Reforma de los impuestos con una propuesta de desarrollo para el futuro de Grecia' que incluye una exención de impuestos en ingresos para los pensionistas extranjeros que se muden allí durante 10 años. Esta exención se aplicará además en las pensiones de jubilación y en cualquier otra forma de ingreso que llegue de propiedades o ganancias de dinero a través de acciones que provengan de cualquier parte del mundo. El objetivo es beneficiarse de la llegada de jubilados extranjeros, con alto poder adquisitivo, ya que gastarán el dinero de sus pensiones en su nuevo hogar, con "altas posibilidades" de adquirir una propiedad o un coche en Grecia. Asimismo, es una buena opción para revitalizar los pueblos griegos, asolados por el éxodo rural, así como las islas donde la presencia de turistas durante el invierno es muy baja.

La imagen reflejada en las previsiones económicas de otoño de la Comisión es positiva para la economía griega, y mejor que la media de la eurozona, aunque las previsiones de crecimiento son ligeramente inferiores a las de julio. La Comisión espera que Grecia crezca en un 1,8% del PIB para 2019, 2,3% para 2020 y 2,0% para 2021. La previsión correspondiente para la Eurozona es de 1.1% en 2019 y en 1.2% para 2020 y 2021.

Según el informe, el crecimiento económico se desaceleró en la primera mitad del año, pero se espera que siga siendo sólido, ya que está respaldado por el aumento de las exportaciones y las medidas de política fiscal destinadas a impulsar la inversión y reducir los costos laborales. El pronóstico también es positivo para el superávit primario de 2019, que se prevé que supere el objetivo del 3,8% del PIB, que se alcanzará en línea con los objetivos tanto en 2020 como en 2021. Cabe destacar que el pronóstico para 2020 también incorpora recortes de impuestos planificados. Se espera que el aumento en el empleo reduzca el desempleo al 17.3% en 2019, al 15.4% en 2020 y al 14.0% en 2021.

El Ministro de Finanzas, Jristos Staikuras, ha presentado al Parlamento los presupuestos generales para el año 2020, que serán debatidos y votados por el pleno de la Cámara antes de las Navidades. Reflejando la trayectoria positiva de la economía griega, los presupuestos registran, entre otros aspectos, un superávit de 436 millones de euros. Según Staikuras, el presupuesto estatal contiene políticas de cumplimiento de objetivos realistas, entre los que figura un crecimiento de 2,0 por ciento en 2019 y de 2,8 por ciento en 2020, es decir, el doble de la media europea. En el ministerio de Finanzas predomina el optimismo de que los presupuestos sean aprobados, ya que se presentan pocos días después del informe de la Comisión Europea sobre la evaluación de la economía griega en el marco de la supervisión post-memorándum, con el visto bueno de las Instituciones con respecto a los ejes de la política económica.

La trayectoria positiva de la economía griega confirmado por el informe la Comisión Europea y que producirá un margen financiero adicional, con un incremento eventual del superávit al 3,8 por ciento daría lugar a un margen de unos 400 millones de euros, que puede constituir la "fuente" para repartir un subsidio social extraordinario. La cantidad exacta del subsidio, así como los criterios para que una persona sea incluida entre los beneficiarios, se anunciarán por el primer ministro, Kyriakos Mitsotakis. Los beneficiarios se determinarán entre los grupos sociales con graves problemas económicos, mientras hace poco tiempo el primer ministro había afirmado que el objetivo no sería repartir pequeñas cantidades a amplios estratos de la población, sino determinar a los grupos sociales más necesitados, para que la ayuda sea realmente efectiva.

Se ha llevado a cabo el proceso de reembolso anticipado de parte del préstamo del Fondo Monetario Internacional (FMI), de 2,7 mil millones de euros, tras la decisión al respecto del ministro de Finanzas, Jristos Staikuras.

El proceso fue activado por solicitud formal del ministerio de Finanzas, presentada el 16 de septiembre de 2019.

"Con este reembolso se materializa un compromiso más del Gobierno de la Nueva Democracia. Esta iniciativa fortalece la credibilidad del país, reduce los costos de los préstamos, mejora la sostenibilidad de la deuda pública y por consiguiente se consolida aún más la confianza de los mercados internacionales", resalta en un comunicado el ministerio de Finanzas.

Migraciones

El parlamento griego aprueba la nueva ley de asilo.- El Parlamento griego aprobó la nueva ley de asilo del Gobierno de la Nueva Democracia, que pretende acelerar los trámites de solicitud de asilo y las devoluciones a países de origen. La ley fue aprobada por los diputados de la ND y KINAL, mientras que todos los demás partidos votaron en contra. "La ley de asilo envía un mensaje claro a aquellos que saben que no tienen derecho al asilo pero intentan ingresar a nuestro país: Volverán a su tierra", afirmó el primer ministro griego, Kyriakos Mitsotakis, que hizo hincapié en que "abrir las puertas" no es una opción.

La nueva ley griega sobre el asilo político introduce cambios que pretenden acelerar el examen de las demandas de protección internacional e incrementar las devoluciones a Turquía y a sus países de origen. Desde la firma de la declaración conjunta Unión Europea-Turquía en 2016 hasta ahora se han realizado cerca de 2.000 devoluciones.

Plan para la redistribución de los refugiados.- El plan para desacoplar las islas reubicando a refugiados y migrantes en el interior está totalmente implementado. Las comunidades locales parecen divididas, y el Metropolitano Dimitriados Ignatios envió un mensaje de solidaridad invitando a los residentes a abrazar a los desarraigados.

El Primer Ministro Mitsotakis, ha abordado nuevas medidas para gestionar las incrementadas oleadas de refugiados e inmigrantes en las islas del mar Egeo. El objetivo era reubicar en noviembre a unas cuatro mil familias de refugiados desde las islas a campamentos en Grecia Continental, establecer nuevos centros de tipo cerrado para alojar a personas sin derecho a asilo y reforzar las patrullas en el mar Egeo. Los refugiados o inmigrantes sujetos al proceso de reubicación serán destinados a zonas donde su número no excederá el 1% de la población de la región en cuestión.

Mitsotakis, durante su intervención en el congreso del Partido Popular Europeo, que se celebró en Zagreb, subrayó la necesidad de lanzar una política europea común de asilo político y a la par instó a Bruselas y Ankara que cumplan su papel en la cuestión de la gestión de la crisis de refugiados e inmigrantes.

En su discurso, el premier griego acusó a Turquía de utilizar las oleadas migratorias como instrumento de presión internacional, mientras refiriéndose a los países europeos sostuvo que Europa ya no puede pretender que la cuestión migratoria afecta sólo a los estados miembros situados en las fronteras exteriores de la UE.

En este contexto, calificó el Reglamento de Dublín de insuficiente para abordar el problema y resaltó que es un asunto de prioridad absoluta la creación de un marco europeo común de asilo político y de protección de las fronteras.

Declaraciones de Dendias sobre acuerdo marítimo entre Turquía y Libia.- La diplomacia griega respondió tempestivamente al memorando de entendimiento sobre la "delimitación de las jurisdicciones marítimas" firmado por el presidente turco, Tayyip Erdogan, y el jefe del gobierno libio con sede en Trípoli, Fayez al-Serraj.

En primer lugar, el embajador de Turquía en Atenas fue llamado a consultas al ministerio de Asuntos Exteriores de Grecia y en segundo, el ministro de AAEE, Nikos Dendias, tras comunicar con sus homólogos chipriota, Nikos Jristodulidis y egipcio, Sameh El Sucre, anunció que se coordinarán las reacciones de los tres países ante la postura arbitraria de Turquía que viola el Derecho del Mar y Derecho Internacional.

Además, la Delegación Permanente de Grecia en la UE se ha hecho cargo de informar de inmediato a la Comisión Europea y, en concreto, a la Alta Representante de la UE para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, Federica Mogherini.

Dendias, al comentar el memorando firmado entre Turquía y Libia, resaltó que "se trata de una acción diplomática irracional que llega al ridículo, dado que desconoce la geografía de la región. No puede haber una Zona Económica Exclusiva entre Turquía y Libia simplemente porque entre esos dos países existe el volumen geográfico de Creta".

Proyecto sobre protección de menores extranjeros no acompañados.- El primer ministro, Kyriakos Mitsotakis, ha presentado el proyecto gubernamental

“Ningún niño solo” sobre protección de menores no acompañados, que han llegado a Grecia mediante los flujos migratorios y de refugiados y sufren condiciones de vida inaceptables.

Mitsotakis ha resaltado que habrá una amplia cooperación con la UE y otras organizaciones internacionales, ONGs e instituciones competentes, para establecer en breve tiempo centros de acogida para los 4.000 niños que hasta la fecha están registrados como no acompañados.

Cada centro acogerá a un número reducido de menores y cubrirá sus necesidades en cuanto a vivienda, nutrición, educación, acceso a atención sanitaria y apoyo psicológico. Asimismo, proporcionará asistencia jurídica a niños que deseen reunirse con miembros de su familia, residentes en otros países europeos.

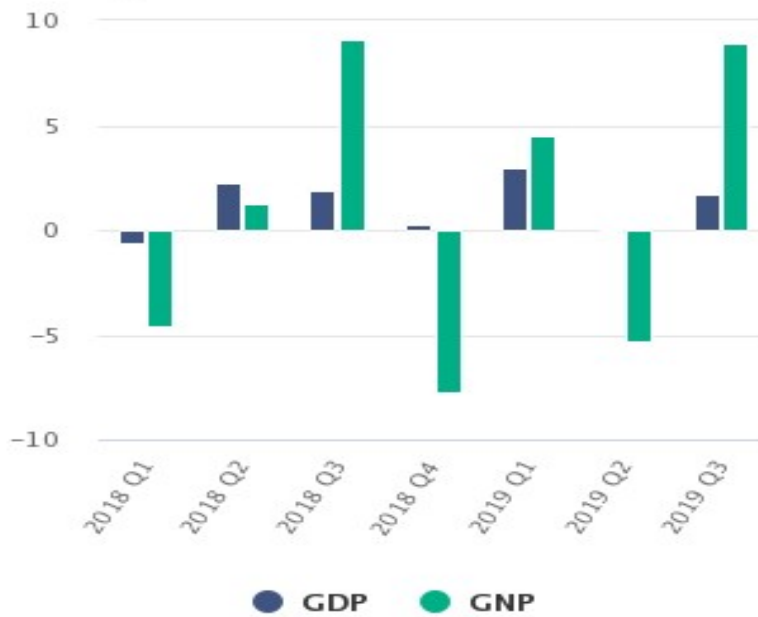
IRLANDA

INDICADORES ECONÓMICOS

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en el tercer trimestre de 2019 la economía irlandesa se incrementó en 1,7% con respecto al trimestre anterior, observándose una disminución de las inversiones e importaciones de capital y un aumento del consumo personal.

Figure 1: Quarterly Growth Rate

% Change



Source: CSO Ireland

ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Política

Durante el mes de noviembre el Gobierno de Conte se ha concentrado en elaborar unos presupuestos para el 2020 intentando combinar varios objetivos: bajar los impuestos, impulsar la economía y que las cuentas sean aceptadas en Europa. Todo ello en un contexto político y económico no favorable para la mayoría parlamentaria.

En noviembre se han conocido las previsiones económicas de la Comisión Europea que recortan la estimación del crecimiento de Italia para el año 2020, fijándola en el 0,4% frente a una media de la eurozona del 1,2%. Para 2019, Bruselas no modifica sus previsiones y las mantiene en el 0,1%, que también está por debajo de la media de la eurozona.

Por el lado de la situación política, el resultado de las elecciones en Umbria, con la victoria del centro derecha y el fracaso de la alianza entre el PD y el M5S, ha afectado sin duda al gobierno, sobre todo al Movimiento 5 Estrellas que no se muestra unido en cuanto a las estrategias a seguir.

No obstante, los partidos del gobierno consiguieron presentar en el Parlamento a principios de noviembre un proyecto de presupuestos "en pleno acuerdo", conscientes de que, como sucede habitualmente en Italia, es en el trámite parlamentario donde se deben detallar las medidas y donde surgen las discrepancias. Al margen de haber conseguido el objetivo común de no tener que aumentar el IVA tal como se establecía en una cláusula de los presupuestos que se arrastraba desde hace algunos años, varios han sido los asuntos que, a lo largo del mes, han suscitado polémica: la plastic tax, las medidas para desincentivar el uso del dinero en efectivo y la tasación sobre los vehículos contaminantes.

En una comparecencia en el Senado, el ministro de Economía, Roberto Gualtieri, que manifestaba su optimismo sobre las cuentas públicas, incluso con una previsión de mejora respecto a las cifras estimadas con anterioridad, se abrió a modificaciones mediante enmiendas de algunas de las medidas más polémicas. Por otro lado, el Partido Democrático y el Movimiento 5 Estrellas se abrió el debate sobre la entrada en vigor de las medidas para reducir la cuña fiscal en el trabajo. También, ante las quejas planteadas por los sectores afectados, la imposición sobre el plástico y sobre los vehículos contaminantes ha sido modificada a la baja mediante enmiendas.

Mientras tanto, la norma superaba el primer escollo de Bruselas: "Tenemos algunas preocupaciones pero no pensamos suspender a Italia", subrayaba el vicepresidente de la Comisión Europea, Valdis Dombrovskis.

Desde la oposición, Matteo Salvini abrió este mes una nueva polémica con otro asunto europeo, el proceso de reforma del Mecanismo Europeo de Estabilidad. Aunque este proceso se había iniciado durante el gobierno del M5S y la Liga,

Salvini acusaba al gobierno de pactar en secreto en contra de los intereses de los italianos. El problema estaba en torno a las condiciones que, según el borrador europeo, deberán cumplir los Estados para recibir ayudas económicas por parte de este fondo que en Italia se denomina "Salva-Stati" ya que aunque, por un lado, para obtener una línea de crédito será suficiente una carta de intenciones, por otro lado, se dice que esta posibilidad solo podrá ser usada por los países que respeten las reglas de Maastricht, es decir, que 10 de los 19 Estados de la Eurozona, incluida Italia, no podrán utilizar esta ventaja.

Otro problema que aún no ha sido resuelto por el Gobierno es el motivado por el anuncio de Arcelormittal de retirarse de la empresa de acero de Taranto. Las posibles soluciones a este nuevo escollo han provocado un gran debate público en los medios, y discrepancias en el gobierno, sobre todo por la situación en que quedarán miles de trabajadores sin empleo. La compañía Acerormittal gestiona la sede de Taranto desde 2017 cuando, por concurso, se hizo cargo de la anterior empresa siderúrgica Ilva. La empresa ILVA, por decisión judicial, tuvo que parar su actividad a causa de la elevada contaminación que provocaba, llegando a estar comisariada por el Estado hasta su salida a concurso para renovar su gestión.

Por último, hay que destacar que a mediados de noviembre surgía en Italia un nuevo movimiento ciudadano que se está manifestando en las calles de casi todas las ciudades italianas. Todo se inició cuando, el pasado 14 de noviembre, 11.000 personas se manifestaban en Bolonia tras la llamada de cuatro treintañeros no ligados a la política que querían organizar una reunión de 6.000 "sardinias" (apretados como latas de sardinias) para superar al número de personas que reuniría ese mismo día Salvini en su campaña electoral para las elecciones regionales de Emilia- Romaña. Las "sardinias" pretenden combatir lo que consideran mensajes viscerales y mentiras de la Liga de Matteo Salvini.

Tras Bolonia, el movimiento ciudadano se ha ido extendiendo por otras ciudades. Con ello también pretenden avisar a Salvini de que él no es el único representante de "el pueblo" como él mismo se define. En un principio Salvini calificó a las sardinias como "imbéciles de los centros sociales de izquierda" y llenó su página de gatos que comían sardinias pero, con posterioridad, ha dejado de hablar de ellos. Algunos analistas los tratan como un nuevo movimiento político, pero los organizadores no piensan por ahora en ello.

Economía

Según los datos conocidos en el mes de noviembre, la producción industrial en septiembre ha disminuido el 0,4% con respecto al mes de agosto y el 2,1% en términos interanuales.

Por otro lado, la prima de riesgo ha sufrido oscilaciones durante algunos días de este mes. Llegó hasta casi 170 puntos, el nivel más alto desde finales del mes de agosto (mes de oscilaciones por el cambio de gobierno) para luego disminuir hasta los 162 puntos, media en la que se está manteniendo el resto del tiempo. Precisamente, una prima de riesgo en estos niveles es lo que está

favoreciendo al gobierno en sus cálculos presupuestarios.

Italia sigue en una fase de debilidad económica iniciada en 2018. El PIB en el tercer trimestre del año ha aumentado solo el 0,1 %.

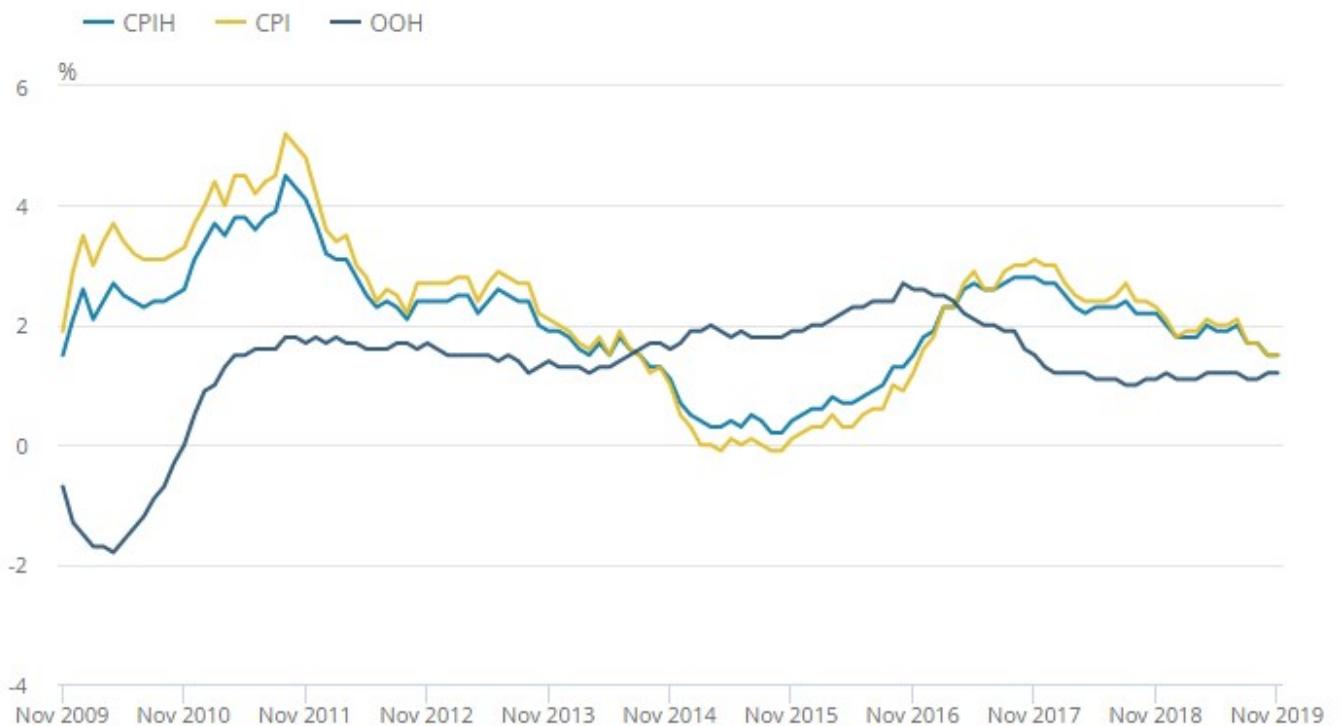
REINO UNIDO

INDICADORES ECONÓMICOS

La economía británica registró un **incremento del 0,4%** en el tercer trimestre de 2019 (0,1% por encima de la estimación en el primer mes de dicho período) de acuerdo con los datos preliminares de la *Office for National Statistics*.

En el mes de noviembre de 2019 el **índice de precios al consumo (CPI)** fue del **1.5%**, sin variación sobre los datos del mes de octubre.

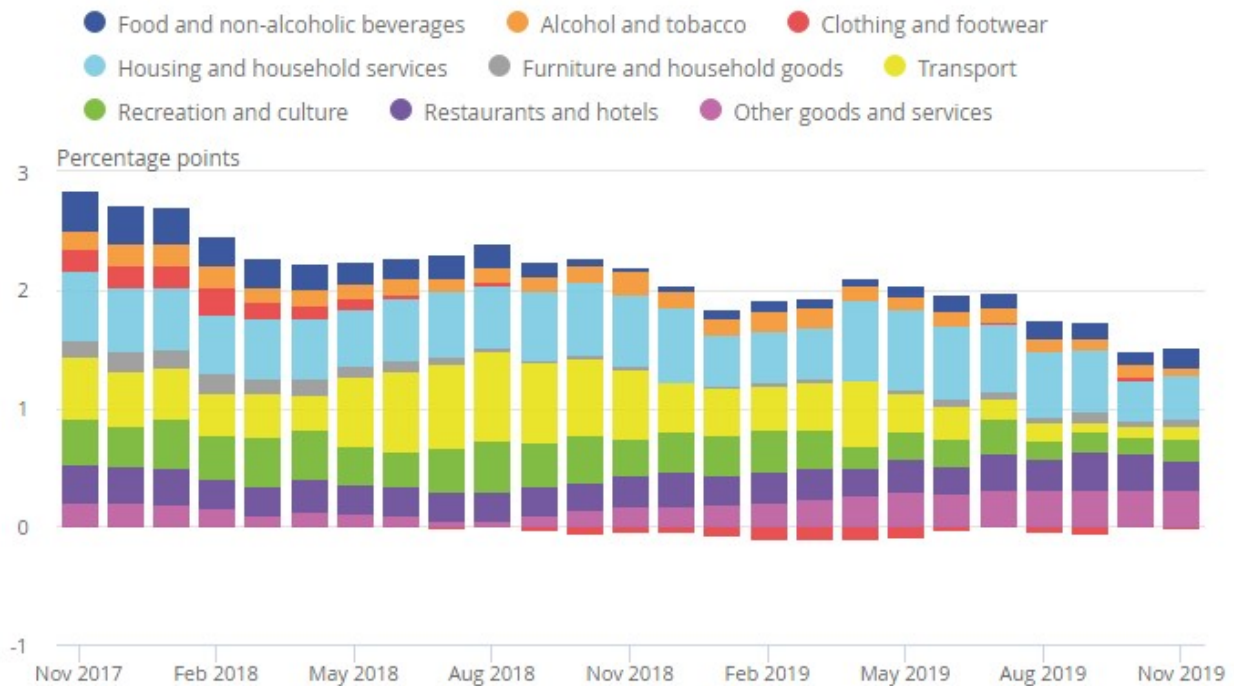
En la siguiente imagen se incluye la evolución en los últimos 10 años del CPIH (CPI incluyendo los costes de la vivienda en régimen de propiedad), OOH (costes de la vivienda en régimen de propiedad) y el CPI.



Fte. ONS

En el siguiente cuadro puede verse la evolución de los factores considerados en el cálculo del IPC desde noviembre de 2017 a noviembre de 2019:

Contributions to the CPIH 12-month inflation rate, UK, November 2017 to November 2019



Fte. ONS (PIB)

DISCURSO DE LA REINA

A las 11:30 de la mañana del 19 de diciembre, tuvo lugar la ceremonia de apertura del Parlamento británico con el tradicional discurso de la Reina, en el que cada año se presentan las propuestas a llevar a cabo por el Ejecutivo durante la próxima sesión parlamentaria. La celebración de elecciones anticipadas y la inestabilidad política derivada del Brexit han provocado que el anterior discurso fuera tan solo dos meses antes, el pasado 14 de octubre.

Aunque la prioridad del programa anunciado haya sido nuevamente el Brexit, también se han planteado los siguientes objetivos:

- Apoyo a los servicios públicos con un plan de financiación a largo plazo para el NHS.
- Apoyo a los trabajadores y sus familias
- Fortalecimiento del sistema judicial
- Nuevo plan de inversión, infraestructura y transferencia
- Protección del medio ambiente
- Fortalecimiento del Reino Unido

Al inicio del discurso la Reina volvió a insistir en que la prioridad del gobierno es terminar con el proceso del Brexit para poder abandonar la UE el próximo 31 de enero y aprovechar las oportunidades que esta nueva situación ofrecerá a los británicos. También añadió que sus ministros tratarán de lograr un acuerdo de libre comercio con la UE que beneficie a todo el RU.

A continuación, señaló que el ejecutivo comenzará un ambicioso programa de reformas para beneficiar a los ciudadanos, indicando que por primera vez se legislará para crear un fondo de financiación para el NHS. En esta misma materia la Reina indicó que se tomarán medidas para fortalecer la fuerza de trabajo del NHS, como la creación de una visa específica que asegure que los médicos, enfermeras y profesionales de la salud de cualquier parte del mundo pueden acceder al país sin barreras.

En el ámbito de las reformas sociales, la Reina declaró que su gobierno tratará de alcanzar un pacto de Estado para buscar propuestas de reforma a largo plazo de la asistencia social. También se trabajará en la reforma de la Ley de salud mental.

La Reina manifestó que se creará un nuevo sistema de inmigración por puntos que acogerá a los trabajadores cualificados de todo el mundo que contribuyan a la economía, comunidad y servicios públicos del Reino Unido.

En materia sociolaboral anunció que se presentarán medidas para apoyar a las familias trabajadoras, elevando el umbral mínimo de cotización a la seguridad social y el salario mínimo. Así mismo, con el fin de garantizar que todos los niños tengan acceso a una educación de calidad, se aumentará la financiación por alumno en todos los colegios.

La Reina también señaló que se presentarán medidas para fomentar el trabajo flexible, el reconocimiento del derecho a vacaciones de los cuidadores no remunerados y el apoyo a las personas para ahorrar para su vida futura. También reveló la introducción de reformas para facilitar la compra de primeras viviendas.

En el ámbito de la justicia se creará una Comisión Real para supervisar y mejorar la jurisdicción penal. También se promulgarán nuevas leyes que garanticen que los delincuentes más peligrosos, incluidos los terroristas, permanecen más tiempo en prisión.

Para apoyar a las empresas, la Reina informó que se aumentarán los créditos fiscales para la investigación y el desarrollo, se establecerá un Fondo Nacional de Habilidades y se modificarán los tipos impositivos. También apuntó que, para garantizar que las personas pueden depender de la red de transporte, se crearán medidas que aseguren los servicios mínimos durante las jornadas de huelga.

Por último, la Reina también informó de otras medidas de carácter medioambiental y de la política de defensa.

EL ACUERDO DE RETIRADA Y SU PROYECTO DE LEY DE IMPLEMENTACIÓN

El Gobierno británico presentó el jueves 19 de diciembre ante el parlamento el Proyecto de Ley de implementación del Acuerdo de Retirada (*Withdrawal Agreement Bill, WAB*). Esta norma ya fue debatida en el parlamento a finales de octubre, pero no logró aprobarse, dando lugar a la convocatoria de elecciones.

El Acuerdo de Retirada acordado por Boris Johnson el pasado 17 de octubre contiene un nuevo protocolo -que elimina el controvertido "mecanismo de protección"-, y una nueva Declaración Política sobre la futura relación. El resto del Acuerdo no varía respecto al alcanzado por Theresa May en noviembre de 2018.

El nuevo Protocolo sobre Irlanda está integrado por 63 páginas divididas en 19 artículos. El negociador jefe de la UE, Michael Barnier, señaló en una rueda de prensa que el nuevo Protocolo sobre Irlanda se asienta sobre cuatro principios:

- Determinadas normas comunitarias seguirán siendo de aplicación en Irlanda del Norte, especialmente en lo que se refiere a mercancías.
- Irlanda del Norte permanecerá en el territorio aduanero del Reino Unido, pero seguirá siendo un punto de entrada en el mercado único de la UE.
- Existe un acuerdo para mantener la integridad del mercado único y satisfacer los deseos legítimos del Reino Unido en materia de IVA.
- La Asamblea de Irlanda del Norte podrá decidir -cada cuatro años- mediante mayoría simple si se continúan aplicando o no las normas comunitarias.

Al final del Protocolo también se incluyen las modificaciones técnicas del Acuerdo como consecuencia de su revisión. Son los artículos 184, sobre negociaciones sobre la Futura relación, y 185, relativo a la entrada en vigor y aplicación del Acuerdo.

La nueva Declaración Política establece el marco de la futura relación entre la Unión Europea y el Reino Unido y refleja el deseo del Gobierno de celebrar un acuerdo de libre comercio ambicioso, amplio, profundo y flexible con la UE, acompañado de una asociación global y equilibrada en materia de seguridad.

La Declaración Política se compone de 26 páginas divididas en una introducción y los siguientes apartados:

- Parte I: Provisiones iniciales
- Parte II: Asociación económica
- Parte II: Acuerdo sobre seguridad

Parte IV: Acuerdos institucionales y transversales
 Parte V: Pasos futuros

También contiene una introducción en la que se indica que la UE y el RU están decididos a trabajar conjuntamente para salvaguardar la seguridad del orden internacional, el estado de derecho y la promoción de la democracia, un alto nivel de protección de los derechos humanos, el comercio libre y justo, los derechos de los trabajadores, la protección del consumidor y del medio ambiente, y la cooperación contra cualquier amenaza a sus principios e intereses.

Tras las elecciones del pasado 12 de diciembre, y la amplia mayoría obtenida por el partido conservador, el Gobierno ha indicado que su máxima prioridad es llevar a cabo el Brexit cuanto antes. En este sentido, el 17 de diciembre se anunció que se incorporará una cláusula al Proyecto de Ley del Acuerdo de Retirada con el fin de evitar que el parlamento pueda retrasar la fecha de finalización del periodo de transición (31 de diciembre de 2020)¹. El Acuerdo de Retirada permite, previo acuerdo de las partes, ampliar dos años el periodo de transición. El Proyecto de Ley fue presentado en el parlamento, tras la apertura del nuevo ciclo parlamentario con el discurso de la Reina, procediéndose, a continuación, a iniciar su tramitación llevando a cabo en ese mismo día la primera lectura y debate del Proyecto de Ley.

Es importante hacer referencia a dos cláusulas clave del Proyecto de Ley relevantes para la ratificación del Acuerdo de Retirada: la cláusula 32 y la cláusula 33. Con estas cláusulas se eliminan dos de los tres requisitos que exige la Ley de Retirada de la UE de 2018 [*European Union (Withdrawal) Act 2018*]. El artículo 13 de dicha ley establece tres requisitos para el Acuerdo de Retirada:

- 1) Que se someta a una votación significativa (*meaningful vote*) del parlamento
- 2) Que se apruebe una Ley que de implementación del acuerdo
- 3) Que cumpla el trámite establecido en la Parte 2 de la Ley de Reforma Constitucional de 2010 (CRAG). Este precepto exige que cualquier tratado internacional se someta durante 21 días al control del parlamento británico.

Las citadas cláusulas derogan los apartados 13.1 y 13.3 de la Ley de Retirada, quedando únicamente la exigencia de la Ley de Implementación.

La biblioteca de la Cámara de los Comunes del parlamento británico publicó en octubre diversos informes sobre dicho Proyecto de Ley, a continuación se resumen tres de ellos:

-Derechos de los ciudadanos

¹ Para poder prolongar en dos años el periodo de transición el Gobierno debe solicitarlo antes del 1 de julio de 2020 (6 meses antes de su finalización).

- Protección de los Derechos de los Trabajadores
- El papel del Parlamento en la futura relación UE-RU

1. Derechos de los ciudadanos

La Parte 3 del Proyecto de Ley de la Unión Europea (Acuerdo de Retirada) da efecto en la legislación británica a las disposiciones para la protección de los derechos de los ciudadanos en el Acuerdo de Retirada (*Withdrawal Agreement, WA*) y los Acuerdos similares con Suiza y con los estados de la AELC del EEE - Islandia, Liechtenstein y Noruega.

Las disposiciones sobre los derechos de los ciudadanos en el Acuerdo de Retirada establecen un marco para el mantenimiento de la residencia legal (y los derechos asociados) de los ciudadanos de la UE que viven en el Reino Unido, y de los ciudadanos del Reino Unido que viven en la UE, al final del período de transición. Los ciudadanos podrán hacer valer sus derechos directamente ante el Acuerdo de Retirada. Las disposiciones son de aplicación únicamente a aquellos que se encuentran en una situación transfronteriza al final del período de transición.

Los derechos de las personas que se trasladen entre el Reino Unido y la UE una vez finalizado el período de transición serán objeto de futuras negociaciones: la Declaración Política establece el amplio marco acordado por el Reino Unido y la UE para los futuros acuerdos de movilidad.

La sección sobre derechos de los ciudadanos en el Acuerdo de Retirada no ha cambiado con respecto al Acuerdo negociado anteriormente por el Gobierno de May. Aunque algunas disposiciones pueden ser controvertidas, los derechos de los ciudadanos se acordaron en una fase relativamente temprana de las negociaciones entre la UE y el Reino Unido.

Derechos de entrada y residencia

El WA permite un sistema declaratorio o constitutivo para verificar los derechos de un ciudadano. El sistema introducido por el Reino Unido, el *EU Settlement Scheme* ("EUSS"), es constitutivo. Esto significa que las personas deben solicitar el EUSS para tener las garantías establecidas en la WA.

Si bien algunas categorías de personas con derechos al amparo de la legislación de la UE (por ejemplo, los casos de "Surinder Singh²") no están cubiertas por la parte 2 de la WA, si se han incluido en el ámbito de aplicación del EUSS, así como en las disposiciones del WAB.

²El gobierno permite solicitar un permiso familiar del EEE a quienes hayan vivido en otro país del EEE con un ciudadano británico, siempre que sea cónyuge, padre, abuelo, hijo o nieto del que dependan.

<https://www.gov.uk/family-permit/surinder-singh>

Las cláusulas 7-9 del WAB, que incluyen las potestades de "Enrique VIII", permiten el desarrollo normativo de las disposiciones de los Acuerdos, incluyendo:

- Un plazo límite de presentación de solicitudes del EUSS (cláusula 7)
- Protección para los trabajadores fronterizos (cláusula 8)
- Facultades para restringir los derechos de entrada y residencia a tenor del artículo 20 del WA (cláusula 9)

El WA establece que el plazo para las solicitudes no puede ser inferior a seis meses tras el final del período de transición (30 de junio de 2021, a menos que se prorrogue). Esto es así para ofrecer un período de gracia a las personas que aún no han obtenido el estatus post-Brexit. El Gobierno todavía no ha definido oficialmente el procedimiento que pretende seguir con respecto a las personas que no cumplan ese plazo.

Deportación

La cláusula 10 del WAB modifica las disposiciones relativas a las facultades de deportación de la Ley de inmigración de 1971 y el régimen de deportación automática establecido en la Ley de fronteras del Reino Unido de 2007. Esto se ajusta a las disposiciones del WA que establecen que las conductas cometidas antes de que finalice el período de transición deben seguir considerándose en relación con los requisitos más estrictos de la legislación de la UE para la deportación o la denegación del derecho de entrada.

Derecho de recurso

El WA establece un derecho de recurso contra las decisiones que limiten los derechos de residencia. Éste se recoge en la cláusula 11 del proyecto de ley, que otorga la facultad de dictar reglamentos (incluidas las competencias de Enrique VIII) que reconozcan el derecho de recurso contra determinadas "decisiones en materia de inmigración relativas a los derechos de los ciudadanos".

Coordinación de la seguridad social e igualdad de trato

Los Reglamentos de coordinación de la seguridad social de la UE proporcionan un marco recíproco para proteger los derechos de seguridad social de las personas que se desplazan entre Estados del EEE (y Suiza). Los reglamentos aclaran en qué país debe cotizar una persona, exigen la igualdad de trato en el acceso a las prestaciones, permiten agregar los períodos de seguro en diferentes países y permiten que ciertas prestaciones sean exportadas a otros países.

El WA permite que la coordinación de la seguridad social siga aplicándose a las personas una vez finalizado el período de transición, siempre que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del WA. La información publicada

por el Gobierno del Reino Unido sobre el anterior Acuerdo de Retirada señalaba que esto garantizaría que las personas que se desplazan entre el Reino Unido y la UE antes de que finalice el período de transición no se vean perjudicadas en su acceso a las pensiones, prestaciones y otras formas de seguridad social, incluida la cobertura sanitaria.

La cláusula 13 del WAB otorga a los ministros del Reino Unido potestad reglamentaria para implementar las disposiciones del WA sobre coordinación de la seguridad social y para tratar cualquier otro asunto relacionado con ellas. Las facultades también podrían utilizarse para implementar futuros cambios en las normas de coordinación de la UE.

La cláusula 14 del WAB otorga facultades de regulación para garantizar que la legislación nacional sea coherente con las disposiciones sobre no discriminación e igualdad de trato de las personas que residen y trabajan en el Reino Unido sobre la base del WA. Las notas explicativas publicadas por el Gobierno señalan que las competencias podrían utilizarse, por ejemplo, para garantizar que los nacionales de la UE que actualmente acceden a prestaciones y servicios puedan seguir haciéndolo sobre la misma base una vez finalizado el período transitorio.

Control y aplicación de los derechos de los ciudadanos

La cláusula 15 del WAB establece una "Autoridad de Supervisión Independiente de los Acuerdos sobre Derechos de los Ciudadanos" (AIC), de conformidad con el artículo 159 del Acuerdo de WA y el artículo 64 del Acuerdo de Separación EEE-AELC.

2. Protección de los derechos de los trabajadores

La cláusula 34 y el anexo 4 del WAB establecen "la protección de los derechos de los trabajadores". Las disposiciones son en gran medida similares a los borradores redactados por el Gobierno de May en marzo de 2019.

El Protocolo sobre Irlanda/Irlanda del Norte del Acuerdo de Retirada de noviembre de 2018 contenía disposiciones de igualdad de condiciones que habrían impedido que el Reino Unido retrocediera por debajo de los niveles de protección de los derechos de los trabajadores establecidos por la legislación de la UE al final del período de transición. Esto sólo aplicaba a Irlanda del Norte como consecuencia de su situación en las negociaciones. Reino Unido siempre ha tratado de no comprometerse al mantenimiento de la igualdad de condiciones (*level playing field*) en las negociaciones con la UE, entre las que se encuentran los derechos de los trabajadores.

Durante la primera "votación significativa" en enero de 2019, el diputado John Mann y otros parlamentarios presentaron una enmienda a la moción que aprobaba el Acuerdo de Retirada. La enmienda añadía un texto con el fin de que el Gobierno tenga que solicitar al Parlamento la consideración de cualquier

nuevo derecho de los trabajadores adoptado por la UE después de la salida. La enmienda, aunque no fue seleccionada para el debate, fue aceptada por el Gobierno y la entonces Primera Ministra, Theresa May, se comprometió posteriormente a legislar a tal efecto. El borrador de las disposiciones se publicó el 6 de marzo de 2019.

El 17 de octubre de 2019, el Gobierno de Johnson publicó un acuerdo de retirada revisado. El Protocolo sobre Irlanda/Irlanda del Norte ya no contiene disposiciones de igualdad de condiciones en materia de normas de empleo. En la Declaración Política revisada (no vinculante) sí se mantienen los compromisos de igualdad de condiciones. En una entrevista con la cadena ITV el pasado 18 de octubre, Boris Johnson se comprometió a incluir protecciones para los trabajadores en el WAB.

La Parte 1 del Anexo 5A del WAB establece que cualquier ministro que presente un proyecto de ley haga una declaración en el parlamento antes de la segunda lectura confirmando que el proyecto de ley de que se trate no dará lugar a que las leyes de Inglaterra, Gales o Escocia no reconozcan los "derechos de los trabajadores reconocidos por la Unión Europea". En el proyecto de ley se hace referencia a esto como un "principio de no regresión".

El deber de hacer una declaración sólo afecta a los proyectos de ley del Gobierno. No se aplicará a proposiciones de ley de los parlamentarios ni a disposiciones reglamentarias.

Los derechos de los trabajadores derivados del derecho comunitario (*Retained EU rights*) que deberán respetarse se definen en el Anexo 5A Parte 3. Se trata de derechos que:

- a. Antes del final del período de transición el Reino Unido estaba obligado a garantizar en virtud de una de las directivas de la UE enumeradas³; y
- b. Una vez finalizado el período de transición, siguen surtiendo efecto en virtud del Acuerdo de Retirada (es decir, que formarán parte de la legislación comunitaria conservada).

El Anexo 5A Parte 2 exige que el Ministro de Economía presente informes al Parlamento al final de cada "período de información". Los informes deben indicar si se han publicado nuevos derechos de los trabajadores de la UE durante ese período. En caso afirmativo, el informe debe indicar si las leyes de Inglaterra, Gales y Escocia confieren derechos del mismo tipo y, de no ser así, si el Gobierno tiene la intención de adoptar alguna medida para aplicar los nuevos derechos.

3. Papel del parlamento en la futura relación entre la UE y el RU

³ El apartado 4(1) contiene una lista completa de las directivas de la UE sobre los derechos de los trabajadores.

El proyecto de ley de la UE (WAB) también establece disposiciones sobre cuál debería ser el papel del Parlamento en la próxima fase del proceso de Brexit: garantizar una relación política, comercial y de seguridad a largo plazo con la UE.

Las propuestas del WAB sobre el papel del Parlamento en las futuras negociaciones difieren notablemente de las de la Ley de Retirada de la UE de 2018. Una diferencia importante es que el gobierno debe comunicar el inicio de las negociaciones a la Cámara de los Comunes.

El parlamento tiene por tanto un papel muy importante en la negociación de la futura relación, a los 30 días de la fecha de salida de la UE un ministro del Gobierno deberá también presentar al parlamento los objetivos de la negociación. No obstante, con la nueva mayoría absoluta obtenida por el partido conservador, estos controles serán más de fondo que de forma.

A diferencia de lo que ocurrió con las negociaciones del Acuerdo de Retirada, el Gobierno también debe presentar informes trimestrales después de que se haya aprobado la primera declaración de objetivos. Se trata de poner al día al Parlamento sobre los avances que ha realizado hacia un futuro tratado.

Este mecanismo de información trimestral permite al Parlamento (aunque principalmente a los Comunes) examinar y responder a los acontecimientos clave de las negociaciones. Sin embargo, como tal, no permite que los parlamentarios tomen la iniciativa de forzar un cambio en los objetivos de negociación del Gobierno, ya que la presentación de una moción para aprobar una declaración revisada de objetivos debe ser realizada por un ministro.

Si el Gobierno del Reino Unido llega a un acuerdo político sobre un tratado, cuyo objetivo principal se refiere a la futura relación del Reino Unido con la UE, este deberá someterse a aprobación parlamentaria.

Por último, hay cuatro requisitos esenciales que deben cumplirse antes de que un tratado de este tipo pueda ser ratificado:

- Una Declaración del gobierno de que se ha alcanzado un acuerdo político;
- La presentación del tratado negociado ante el Parlamento;
- Aprobación del tratado por los Comunes sobre una moción presentada por un Ministro; y
- La ausencia de una resolución de los Lores que se oponga al tratado en un plazo de 14 días hábiles, o la presentación de una declaración ministerial que establezca que el tratado debe ser ratificado.

RUMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Política

El 4 de noviembre, el Gobierno liberal propuesto por el líder del PNL, Ludovic Orban, ha prestó juramento en Bucarest en presencia del presidente, Klaus Iohannis. El Parlamento lo ha aprobado, con 240 votos a favor. Para su investidura, el nuevo Gabinete necesitaba un mínimo de 233 votos a favor, por lo que, la semana pasada, Ludovic Orban había firmado acuerdos políticos con USR, UDMR, PMP, ALDE y las minorías nacionales. Aunque el PSD y PRO Romania decidieron boicotear la votación, también hubo votos de diputados y senadores de los dos partidos.

Ludovic Orban ha reconocido que el mandato del actual Ejecutivo liberal es corto, por un máximo de un año, pero ha precisado que se necesitan muchas medidas urgentes. Entre ellas, el reajuste presupuestario para garantizar todos los pagos importantes antes de fin de año o el borrador de presupuesto para el próximo año, que se basaría en inversiones en educación, sanidad o infraestructura.

El nuevo Gobierno está compuesto por 16 Ministerios. La titular de la cartera de Trabajo y Protección Social es Victoria Violeta Alexandru, de 42 años.

La situación política del mes de noviembre ha girado en torno a las elecciones presidenciales. Los primeros en votar han sido los ciudadanos rumanos que viven en el extranjero, que comenzaron el día 8.

La campaña electoral, ha tenido lugar en el contexto de la crisis política generada por la caída del Gobierno socialdemócrata de Viorica Dăncilă, seguida por la instalación del gabinete liberal de Ludovic Orban y ha quedado inevitablemente eclipsado por este acontecimiento.

Después de la primera ronda, celebrada el 10 de noviembre, pasaron al balotaje del 24 el presidente en funciones, Klaus Iohannis, apoyado por el nuevo partido de Gobierno (PNL), y la ex primera ministra socialdemócrata, Viorica Dancila. En la primera vuelta, Iohannis ha obtenido un 36%, Dancila un 24% y Barna un 13%. Los otros 11 candidatos han obtenido entre el 0,1 y alrededor del 9% de los votos.

Después de la segunda vuelta, ha resultado reelegido Klaus Iohannis, con un 63% de preferencias. El presidente confirmado ha declarado que la Rumanía moderna, europea y normal ha ganado y ha agradecido la alta asistencia a las urnas, especialmente en la diáspora. Es la victoria más definitiva contra el PSD, ha destacado Iohannis, quien ha prometido ser el presidente de todos los rumanos. Por su parte, Viorica Dancila ha dicho que el PSD recuperó la confianza de los rumanos que votaron con el partido en 2016. También ha declarado que los socialdemócratas harán todo lo posible para ganar las elecciones locales y parlamentarias el próximo año. En el país, la asistencia ha sido de alrededor del 50%, con un dos por ciento más que en el escrutinio

anterior. En la diáspora, donde la votación se llevó a cabo durante tres días, igual que en la primera vuelta, ha habido una participación récord en las urnas, hasta las 9 de la noche hora de Rumanía, alrededor de 930 mil votantes. La mayor participación se ha registrado en los colegios electorales de Italia, el Reino Unido, Alemania, España y la República de Moldavia.

La ex primera ministra presentó su dimisión del cargo de presidenta del Partido Social Demócrata, al final de una tensa reunión del Comité Ejecutivo Nacional, organizada después de que la jefa de la izquierda haya sido derrotada, en la segunda vuelta de las elecciones, por el presidente en ejercicio, Klaus Iohannis, respaldado por los liberales. El liderazgo interino ha sido asumido por el presidente de la Cámara de los Diputados, Marcel Ciolacu. El próximo año, se organizará un congreso para establecer el nuevo equipo directivo.

Economía

El ritmo de crecimiento de la economía rumana se desacelerará al 3.2% en 2020 y aumentará al 3.7% en 2021, según las últimas estimaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Un informe de la OCDE muestra que el déficit comercial continuará creciendo debido a la débil demanda externa y la baja competitividad de los precios. El crecimiento de la inversión se mantendrá a un ritmo moderado, respaldado por una mayor absorción de fondos europeos. Según el informe de la OCDE, se pronostica que el déficit presupuestario continuará la tendencia de crecimiento en los próximos dos años. Los expertos de la organización dicen que para reducir el déficit presupuestario, el Gobierno debe limitar escala y / o el momento de la reforma de las pensiones. De lo contrario, pueden ser necesarias reducciones de gastos en áreas prioritarias como educación, salud e infraestructura. La reforma de las pensiones aumentará el gasto presupuestario en un 2% del PIB para 2021.

El Ministerio rumano de Finanzas prepara una rectificación presupuestaria y parece que recibirán fondos suplementarios el Ministerio del Trabajo, de Sanidad, del Desarrollo Regional, de Finanzas, así como el Ministerio de Economía y Empresa. Entre los ministerios que perderán fondos figuran el de Educación, el del Interior y el de Transportes. El primer ministro rumano, Ludovic Orban, ha declarado que el Ejecutivo se encargará de asegurar fondos para los salarios del sistema público. Las propuestas de rectificación de los presupuestos de las instituciones vinculadas a la Defensa se debatirán en una reunión del Consejo Supremo de Defensa del País, que ha de celebrarse .

El déficit de la balanza comercial de Rumanía superó los 12 mil millones de euros en los primeros nueve meses de este año, aumentando en 2,1 mil millones de euros en comparación con el registrado en enero-septiembre de 2018, según los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística. Según INS, en los primeros nueve meses de este año, las exportaciones alcanzaron los 51.800 millones de euros, un 2% más que el año pasado, y las importaciones sumaron unos 63.800 millones de euros, un 5.1% más, en comparación con el mismo periodo de 2018. Entre el 1 de enero y el

30 de septiembre de 2019, la maquinaria y el equipo de transporte y otros productos industriales representaron la mayoría de las exportaciones e importaciones.

Según declaraciones del nuevo ministro de Finanzas, el liberal Florin Cîțu, «en los últimos tres años, la economía de Rumanía ha sido dirigida según dos presupuestos, uno presentado en el Parlamento y que no fue asumido por el primer ministro ni por el ministro de Finanzas del antiguo Gobierno del PSD, y otro que tenía toda la información real, un presupuesto utilizado para financiar a los barones locales».

Según Cîțu, el déficit presupuestario a 10 meses es de un 2,84% del Producto Interno Bruto, un nivel que excede la estimación para todo el año, «y si no hacemos nada en el próximo mes y medio, superará el 4%(...). Hay un agujero de 2.000 millones de leus (unos 500 millones de euros) en el presupuesto de pensiones», dijo Cîțu. El ministro ha explicado que los reajustes presupuestarios deberían ser todos negativos.

Por su parte, el ex ministro de Finanzas, Eugen Teodorovici, rechaza las acusaciones hechas por su sucesor y afirma que los datos de ejecución del presupuesto para los primeros 9 meses del año se han truncado.

Sociedad

Según ha anunciado el primer ministro liberal Ludovic Orban, este año la subida del salario mínimo de Rumanía podría incrementarse vinculándolo a la tasa de inflación y el índice de crecimiento de los precios de consumo, El porcentaje de crecimiento será establecido por el Gobierno la próxima semana después de que finalicen los debates con los agentes sociales. El jefe del Gobierno de Rumanía ya ha dicho que se trataría de un aumento de un 7,2%. Así, de 2080 lei bruto (435 euros) en el presente, el salario mínimo mensual podría alcanzar los 2.230 lei (455 euros). El crecimiento anunciado es inferior al prometido por el antiguo Gobierno socialdemócrata dirigido por Viorica Dancila que mencionó un incremento entre los 100 y los 150 lei neto. Sin embargo, los sindicatos solicitan un aumento de 200 lei (42 euros), pero las patronales piensan que un porcentaje demasiado grande afectará seriamente los negocios.

Como respuesta a las reclamaciones de los empleados de las minas de Paroșeni y Uricani, que recientemente permanecieron bajo tierra durante 11 días, el nuevo Gobierno liberal de Bucarest ha aprobado una ordenanza de urgencia para la protección social de los mineros que serán despedidos en Valea Jiului (centro oeste).

El número estimado de personas despedidas este año es de 360, pero para 2024, más de 700 personas serían despedidas.

El aumento del punto de pensión este otoño significó gastos adicionales por más de tres mil millones de lei (0,6 mil millones de euros), estima el economista jefe del BNR, Valentin Lazea. También ha explicado que el impacto negativo que ya se ha manifestado se traducirá en la ampliación del déficit

presupuestario, en los próximos años, estimado hasta un 6.5% en 2022, por lo tanto considera apropiado posponer la aplicación de la nueva ley de pensiones. Al mismo tiempo, el economista del BNR ha precisado que un aumento en los ingresos fiscales no debería implicar automáticamente un aumento de tasas e impuestos. En cambio, el primer ministro Ludovic Orban ha dicho que el presupuesto del próximo año debería construirse teniendo en cuenta el aumento del 40% en las pensiones y que, mientras haya una ley vigente, esto se aplicará. El jefe del Gobierno no descarta una intervención a través de una ordenanza de urgencia en un sector tan sensible.

SEGURIDAD SOCIAL

DINAMARCA

ELABORACIÓN DE RECOMENDACIONES PARA IMPULSAR EL EMPLEO SENIOR⁴

El estado danés podría ganar miles de millones de coronas si la participación en el mercado laboral de los trabajadores senior alcanzara el nivel sueco. Por esta razón, el gobierno danés tiene como objetivo incentivar la permanencia en el mercado laboral de las personas más allá de la jubilación.

El 70,7% de los trabajadores daneses de entre 55 y 64 años son activos, mientras que los suecos en esta franja de edad alcanzan el 77,9%. Según los expertos, si Dinamarca tuviera la tasa sueca de ocupación de trabajadores senior, habría un incremento de personas activas del orden de 50.000 que contribuirán a mejorar las finanzas públicas con 13.500 millones de coronas (aprox. 1.800 millones de €).

En mayo de 2018, el anterior gobierno de centroderecha nombró un grupo de expertos para que estudiara la posibilidad de prolongar la vida laboral tras haber alcanzado la edad de la jubilación. La comisión ha estado integrada por 16 miembros: 8 expertos y 8 representantes de los interlocutores sociales.

A mediados de noviembre de 2019, y tras un año y medio de trabajo, el grupo de expertos ha presentado 20 recomendaciones destinadas a crear mejores posibilidades y condiciones para ampliar la vida laboral de los mayores. Estas se han basado en estudios e investigaciones sobre los temas relevantes relacionados con el trabajo senior y en visitas a empresas que tienen una política para mantener a los trabajadores senior en sus puestos más allá de la jubilación.

En esta línea, los temas centrales que ha estudiado la comisión son las posibilidades de mantener una elevada tasa de ocupación para los trabajadores senior y la manera de impulsar las medidas frente a aquellos que estén en desempleo. Se propone el asesoramiento del colectivo por los fondos de pensiones para que puedan continuar su vida laboral y también más ayuda para solicitar empleo tras haber superado la edad de jubilación, además del establecimiento de un partenariado entre el Gobierno y todos los interlocutores del sector para conseguir su permanencia en el trabajo.

El objetivo a largo plazo es incrementar la tasa de ocupación de los trabajadores senior comprendidos entre los 60 y 70 años con objeto de igualarla a la media de empleo en general.

El ministro de Empleo ha dicho: "En general tenemos que ayudar a los mayores que deseen permanecer en el mercado laboral porque ellos pueden

⁴ Fuentes: Página Web del gobierno danés

contribuir a enriquecer la sociedad, aportando recursos para mejorar el bienestar. Este proceso ya se ha iniciado, pero necesitamos ampliar la participación de los trabajadores senior. Ellos tienen experiencia y competencias que, en mi opinión, deben ser reconocidas. Al mismo tiempo, no podemos olvidar a los mayores que, o bien padecen de desgaste profesional, o bien están en riesgo de sufrir alguna enfermedad ocupacional. En esta línea, estamos intentando introducir un régimen especial de pensión de jubilación anticipada para aquellos que iniciaron su vida laboral a una edad temprana y han tenido trabajos de alta penosidad o han contribuido durante muchos años a la sociedad de bienestar.”

Objetivo 1º: Crear mejores posibilidades y condiciones para alcanzar una larga vida laboral

Para la consecución de este objetivo se han presentado las siguientes recomendaciones:

- 1.La creación de un partenariado entre el gobierno y los interlocutores centrales del sector en cuestión, que colaboren para aumentar la tasa de empleo de los trabajadores senior.
- 2.Los interlocutores del sector tendrán que presentar soluciones locales en los centros de trabajo.
- 3.Los acuerdos locales y la práctica aplicada a los trabajadores senior tendrán que aprovechar las posibilidades locales para conseguir la permanencia de los trabajadores senior en el mercado laboral.
- 4.Los centros de trabajo tendrán que diseñar nuevos sistemas para conseguir la prolongación de la vida laboral de los trabajadores más allá de la jubilación.
- 5.Los jefes tendrán que celebrar entrevistas con los trabajadores senior para que puedan conocer las condiciones que desean a efectos de continuar activos en sus puestos de trabajo.
- 6.La clarificación de competencias y la cualificación profesional ofrecida en el sistema de formación ocupacional tendrá que ser desarrollada y adaptada a las funciones profesionales.
- 7.Se tendrá que establecer un proyecto piloto para el asesoramiento sobre el medio ambiente laboral.

Objetivo 2º: Los trabajadores senior desempleados tendrán que conseguir un puesto de trabajo igual de rápido que el resto de los parados

En este sentido se propone:

8. La participación rápida de los trabajadores senior en las entrevistas de empleo, celebradas en las oficinas de empleo y en los seguros de desempleo, con objeto de asignar al colectivo un puesto ordinario.
9. Las oficinas de empleo tendrán que ofrecer mejores posibilidades para dar a los trabajadores senior con necesidades especiales una acreditación de competencias y ofertas de formación ocupacional.
10. La presentación de una oferta de formación a través de prácticas en empresas para los trabajadores senior que estén fuera del mercado laboral.
11. La oferta de una ayuda mejor adaptada a efectos de la solicitud de empleo para los trabajadores senior que superen la edad de jubilación.
12. El nombramiento de un grupo de trabajo que estudie la paradoja del desempleo senior.
13. Los Consejos de empleo regionales tendrán que hacer un seguimiento de la situación laboral de los trabajadores senior.
14. Las medidas de empleo para los trabajadores senior tendrán que ser respaldadas por la recopilación de datos y por mediciones de la situación colectivo.
15. La mejora del procedimiento para casar la demanda de empleo y la oferta de trabajadores senior.

Objetivo 3º: Facilitar información clara sobre los beneficios relacionados con el retraso de la jubilación

La consecución de este objetivo se hará a través de las siguientes propuestas:

16. La adecuación óptima del simulador de jubilación en la sede electrónica del portal de pensiones, que calcula las cuantías, para que los ciudadanos puedan ver los beneficios relacionados con el retraso de la jubilación.
17. La elaboración de información amplia detallada sobre el retraso de la jubilación.
18. Los fondos de pensiones tendrán que asesorar sobre las posibilidades para continuar trabajando.

19. Los fondos de pensiones tendrán que ofrecer a los pensionistas mayor flexibilidad a efectos del pago de sus pensiones de forma parcial y sobre las posibilidades de reintegrarse en el mercado laboral.

20. El nombramiento de una comisión que estudie la simplificación de las normas en el sistema de pensiones.



PAÍSES BAJOS

PRINCIPALES MEDIDAS SOCIOLABORALES PARA EL AÑO 2020⁵

El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo ha puesto en marcha en 2020 las siguientes medidas sociolaborales:

Mejora del poder adquisitivo de las rentas salariales

Se espera que los hogares holandeses gasten en promedio un poco más en 2020. Esto se debe en parte a la previsión de que los salarios aumenten más rápido que el nivel de precios promedio, y en parte debido a los recortes de impuestos del gobierno. La transición al sistema de impuestos de doble ingreso y el aumento en el crédito fiscal de la persona empleada y el crédito fiscal general aseguran un salario neto más alto en la nómina.

Las personas que reciben prestaciones también mejoran su poder adquisitivo porque sus prestaciones netas aumentan y hay una pequeña subida en la asignación de atención médica. El poder adquisitivo de los pensionistas también aumenta, pero en menor medida. La prestación de vejez de (AOW) neta será mayor debido a la revalorización y al aumento del crédito fiscal general, pero es improbable que la mayoría de las pensiones de los fondos de pensiones puedan revalorizarse.

Orientación laboral desde la secundaria

En 2020 habrá un seguimiento del plan para guiar a los jóvenes que proceden de la educación práctica o de la educación especial secundaria (VSO) en el acceso al primer empleo. En 2020 se destinarán 8,5 millones de euros para esta finalidad en el presupuesto de Asuntos Sociales y Empleo. La educación práctica está destinada a estudiantes para quienes el sistema educativo VMBO (en el VMBO (*voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs*, que traducido sería "Preparatoria de nivel medio de educación aplicada") dura cuatro años, entre los doce y los dieciséis años. Combina la formación vocacional con educación teórica en lengua, matemáticas, historia, artes y ciencias. A nivel nacional el sesenta por ciento de los estudiantes están matriculados en el VMBO. El alumnado puede escoger entre cuatro niveles diferentes de VMBO.

Mejora de la asistencia a emprendedores

Las ayudas del Decreto sobre asistencia a los trabajadores por cuenta propia (Bbz) para empresarios con problemas financieros se han modificado en varios puntos desde el 1 de enero. La regulación será más simple, tanto para las personas a las que se aplica el Bbz como para los municipios que lo implementan. El Bbz ofrece prestaciones asistenciales y forma una red de

⁵ Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo.

seguridad para trabajadores independientes con un problema financiero temporal. El objetivo del reglamento es que el emprendedor pueda continuar el negocio y que la asistencia ya no sea necesaria después de un tiempo.

Licencia por nacimiento

A partir del 1 de julio de 2020, las parejas podrán disfrutar de una licencia adicional de cinco semanas por nacimiento de hijo durante los seis primeros meses a contar desde la fecha del nacimiento. Esta licencia tendrá una remuneración hasta del 70% del salario diario y se abonará por el UWV.

Apoyo a las familias

Las familias con niños contarán con apoyo adicional en 2020. El gobierno está asignando estructuralmente casi 500 millones de euros más al presupuesto relacionado con los niños. Como resultado, alrededor de 320.000 familias percibirán un promedio de casi 1.000 euros más por año. Además, casi 300.000 familias más tendrán derecho a prestaciones familiares. En promedio percibirán alrededor de 600 euros al año.

Ayudas para formación permanente

El programa SLIM (Esquema de estimulación para el aprendizaje y el desarrollo en las PYME) comenzará en marzo de 2020. Las pymes pueden solicitar una subvención para establecer una escuela de formación empresarial, dar asesoramiento profesional a sus empleados o mantener actualizadas sus habilidades o cualificaciones. Para este programa el gobierno pone a disposición 48 millones de euros anuales.

Salario mínimo en el Caribe Neerlandés

El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo ha aumentado el salario mínimo el 1 de enero en Bonaire en un 6,2%, en Saba en un 5,3% y en San Eustaquio en un 2,7%. También aumentan las prestaciones familiares. Padres y tutores recibirán más prestaciones por hijos a cargo, alrededor de 20 € por niño por mes. Igualmente, el pago para personas con discapacidad total y permanente también aumentará y habrá un suplemento de ingresos para personas mayores solteras con solo una pensión básica (AOV).

Programa de "situaciones extraordinarias" para empleadores

El 1 de enero de 2020, la normativa que permite la suspensión del pago de salarios en casos de situaciones excepcionales o extraordinarias vuelve a entrar en vigor. Se aplica en circunstancias naturales excepcionales (por ejemplo, heladas, nieve y lluvia excesiva) y si se cumplen las otras condiciones previstas. De conformidad con la misma, después del vencimiento de varios días de espera, un empleador puede quedar exento del pago continuo de salarios.

Extensión del apoyo a las personas mayores en desempleo

El 1 de enero de 2020 la Ley de Provisión de Ingresos para Personas Desempleadas Mayores (IOW) extenderá su aplicación temporal por cuatro años. Los empleados de 60 y 4 meses de edad que quedan desempleados o parcialmente incapacitados para trabajar también podrán reclamar una prestación IOW en los próximos años.

Ley de equilibrio del mercado laboral

La Ley de equilibrio del mercado laboral (Wab) ha entrado en vigor el 1 de enero de 2020. Esta Ley prevé un paquete de medidas para reducir las diferencias entre el empleo permanente y el flexible. Se pretende que sea más atractivo para los empleadores ofrecer a las personas un contrato permanente, si bien el trabajo flexible sigue siendo posible donde la actividad lo requiera. La introducción de la ley Wab puede cambiar los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores en los Países Bajos. Por ejemplo, las personas que trabajan con contratos de llamada o de 0 horas se enfrentan a cambios, al igual que las personas que trabajan con contratos temporales. Existe una llamada 'lista de verificación de Wab' para los empleadores.

Aumento del importe de las prestaciones desde el 1 de enero de 2020

A partir del 1 de enero de 2020, aumentan las prestaciones derivadas de las leyes siguientes: Ley de Participación, la Provisión de Ingresos para Empleados Desempleados Mayores y Parcialmente Incapacitados (IOAW) y la Disposición de Ingresos para Personas Ex-Autónomas Mayores y Parcialmente Incapacitadas (IOAZ), la Ley General de Pensiones de Vejez (AOW), Ley General de Dependientes de Sobrevivencia (ANW), la Ley de Apoyo al Trabajo y Empleo para Personas Jóvenes Discapacitadas Modificada (Wajong), Ley de seguro de desempleo (WW), Ley de trabajo e ingresos de acuerdo con la capacidad para el trabajo (WIA), Ley de seguro de discapacidad (WAO), Ley de prestaciones por enfermedad (ZW) y Ley de prestaciones complementarias (TW).

Ello se debe a que las citadas prestaciones están vinculadas al salario mínimo legal. El salario mínimo aumenta de € 1,635.60 a € 1,653.60 brutos por mes. Los salarios mínimos para jóvenes también se han revisado el 1 de enero. El pago máximo del "subsidio de transición" en caso de despido también se ajusta.

Medidas para inserción laboral de personas con discapacidad laboral

El gobierno se compromete a aumentar las oportunidades del mercado laboral para las personas con discapacidad, para que puedan encontrar y permanecer en el trabajo con mayor facilidad. Un punto de partida importante es que debería ser más simple para los empleadores contratar y retener a personas con discapacidad. Para ello se prevén 8 millones de euros disponibles

destinados a un proyecto piloto. Los empleadores pueden solicitar, a través de este proyecto piloto, la adaptación de uno o más lugares de trabajo dentro de su empresa.

El proyecto piloto permitirá que el empleador pueda presentar una solicitud al UWV para un ajuste en el lugar de trabajo con la intención de contratar a varios o sucesivos trabajadores con una limitación similar. Por otro lado, el empleador debe ofrecer empleo sostenible durante al menos tres años.

Medidas para el apoyo a las personas perceptoras de prestaciones asistenciales

La Secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Empleo anunció el 20 de noviembre que los ayuntamientos harían una oferta apropiada y no vinculante a todos los beneficiarios de asistencia social. La oferta puede incluir un empleo, un programa de aprendizaje-trabajo y reintegración, una pasantía, un trabajo voluntario o un curso de idiomas. Es importante que las personas perceptoras de prestaciones de asistencia social tengan más perspectiva para participar de nuevo en el mercado de trabajo. La dependencia a largo plazo de la asistencia social puede conducir al aislamiento social y aumentar los riesgos de pobreza y deudas.

ENCARECIMIENTO DE LAS PENSIONES ⁶

Las primas de pensiones aumentarán en 2020 a pesar de la apelación del ministro Koolmees para que esto no ocurra. Los fondos de pensiones y los expertos financieros advierten sobre aumentos cada vez mayores en 2021. A esto hay que añadir que los empleados ahorran cada vez menos para su pensión por la prima que pagan. Una gran parte de empleados y empleadores pagará más por las pensiones en 2020, a pesar del llamamiento del ministro Wouter Koolmees para no aumentar las primas.

Esto se desprende de la investigación anual realizada por PensioenPro sobre la evolución de las primas de pensiones. Cuando las primas aumentan, esto es a expensas de los salarios de los empleados o de las ganancias de la empresa. Cada vez más fondos optan por prometer menos pensión por la prima que reciben, pero a pesar de ello los empleados son cada vez más caros.

Los fondos de pensiones y los expertos advierten sobre más intervenciones el próximo año, debido a las bajas tasas de interés y a los menores beneficios de inversión esperados. El ministro Koolmees, pidió a los interlocutores sociales a fines del año pasado que no aumentaran las primas este año al mismo tiempo que anunciaba su decisión de permitir que los fondos de pensiones retrasaran por un año los descuentos en las pensiones para que hubiera "paz" durante el periodo de elaboración del desarrollo del acuerdo de pensiones. Koolmees

⁶ Fuente: Diario Het Financieele Dagblad

calificó la "postergación de descuentos y aumentos de primas" como "equilibrada", porque la primera beneficia principalmente a los jubilados y la segunda principalmente a los empleados.

Prima más cara pero menos ahorro o acumulación para la pensión

Para la mitad de los 48 fondos de pensiones de toda la industria la prima aumenta o los empleados reciben menos a cambio de sus contribuciones. Alrededor de 600.000 empleados ahorran para su pensión con estos fondos. En la construcción, por ejemplo, las primas aumentan un 10%, en la horticultura de invernadero y bulbo de flor crecen un 13% y en las compañías afiliadas al fondo de pensiones del sector de Pastelería un 12%. El personal de la biblioteca y el personal de los mayoristas de alimentos continúan pagando lo mismo, pero a partir de este año acumulan un 20% y un 12% menos de pensión por año respectivamente. De los diez principales fondos de pensiones, solo Construcción y Agricultura BPL aumentan la prima este año. Los demás anticipan aumentos sustanciales de las primas para el próximo año, varios fondos ya lo han anunciado. En el sector del metal, los fondos PME y PMT advierten que en 2021 la prima aumentará en un 16% (PME) y en un 26% (PMT). El fondo de pensiones de empresas de impresión gráfica (PGB) aumentará la prima en un 17% el próximo año. El fondo de pensiones de los funcionarios públicos ABP, que este año no ha variado nada en contribuciones o acumulación para la pensión, tuvo fuertes críticas de su propio organismo de rendición de cuentas.

Prima por debajo del costo


Además de la amenaza de descuento y la falta de indexación (la compensación por la inflación) en los fondos de pensiones, la prima también causa una división cada vez mayor en el sector de pensiones. Debido a la baja tasa de interés, en realidad tendría que aumentar aún más de lo que ya ha aumentado. Las administradoras de fondos de pensiones encuentran cada vez más difícil responsabilizarse de la promesa de pagar una pensión, pero no cobrar una prima suficiente para ello.

Durante el pasado año el índice de cobertura de la prima, que indica hasta qué punto la prima cubre los costos de acumulación de la pensión, descendió hasta un 70% en muchos fondos de pensiones. Los pensionistas en particular están enojados por esto, porque las primas demasiado bajas son a expensas del índice de cobertura del fondo de pensiones. La posibilidad de rebajas en las pensiones es entonces mayor y la de indexación menor.

Incremento de los costos de pensión

Tanto empleadores como empleados están abordando los costos cada vez mayores de las pensiones, lo que reduce la posibilidad de que aumenten los salarios, dice la organización de empleadores Bouwend Nederland (patronal de construcción). Los empresarios de fondos de pensiones, vinculados a una empresa y no a todo un sector, a menudo toman las decisiones sobre la contribución más tarde y no siempre las anuncian. Pero ya se están tomando medidas: en el fondo de pensiones AkzoNobel, por ejemplo, la prima

(aproximadamente el 27%) sigue siendo la misma, pero la tasa de acumulación de pensión se reduce en casi un 15%, si la prima del año pasado ahorraba 100 euros de pensión para más adelante, este año solo ahorrará 85. Shell y Unilever han anunciado que las primas aumentarán este año, pero no en cuánto.



REINO UNIDO

PESIÓN ESTATAL Y BREXIT

La Biblioteca de la Cámara de los Comunes publicó el pasado 4 de noviembre un informe sobre el futuro de la pensión estatal tras el Brexit.

El informe comienza señalando que el derecho a la pensión estatal en Reino Unido se basa en el historial de cotizaciones a la Seguridad Social. Como estado miembro de la UE, Reino Unido forma parte de un sistema para coordinar los derechos de seguridad social de las personas que se desplazan dentro de la UE. Estas normas también se aplican a los países del EEE y a Suiza. El objetivo de estas disposiciones no es armonizar los sistemas de seguridad social, sino eliminar los obstáculos a la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros. Estas normas permiten la agregación de los períodos cotizados, de modo que una persona que haya trabajado en otros Estados miembros pueda presentar una solicitud ante el organismo competente del país de residencia. En el Reino Unido, este sería la Oficina Internacional de pensiones. Esta entidad a continuación notificará los detalles de la reclamación a todos los países en los que la persona ha estado cotizando. Cada Estado miembro calcula entonces su contribución prorrateada y abona dicha cantidad.

La pensión estatal del Reino Unido puede abonarse en el extranjero, pero sólo se revaloriza si el destinatario se encuentra en un país del EEE o con el que el Reino Unido tiene un acuerdo recíproco de revalorización.

El Acuerdo de Retirada

El Acuerdo de Retirada (*Withdrawal Agreement, WA*) publicado en noviembre de 2018 prevé la continuación de los reglamentos de la UE sobre coordinación de la seguridad social una vez finalizada el periodo de transición (artículos 30 a 36). El Gobierno del Reino Unido dijo que esto garantizaría que las personas que se desplazan entre el Reino Unido y la UE antes del final del período de transición "no estén en desventaja en su acceso a pensiones, prestaciones y otros beneficios de seguridad social, incluida la asistencia sanitaria" (artículos 37 a 42).

Estas disposiciones no se han modificado en el nuevo Acuerdo de Retirada publicado el pasado 19 de octubre de 2019.

Los derechos de quienes se desplacen entre el Reino Unido y la UE después del final del período de transición serán objeto de futuras negociaciones. La Declaración Política establece el amplio marco acordado por el Reino Unido y la UE para futuros acuerdos de movilidad.

Planes de contingencia en caso de no acuerdo

El 6 de diciembre de 2018 el Gobierno del Reino Unido señaló que en caso de que no se llegase a un acuerdo continuaría presionando a la UE y los Estados miembros para garantizar estos derechos lo antes posible, puesto que redundan en el interés de todos los ciudadanos. En lo que estaba bajo su control, Reino Unido continuaría preservando determinados derechos de los nacionales del Reino Unido en la UE, por ejemplo, seguiría pagando una pensión estatal del Reino Unido a los nacionales británicos que reúnan los requisitos necesarios.

El Gobierno del Reino Unido se ha comprometido también a revalorizar la pensión estatal del Reino Unido en abril de 2020, abril de 2021 y abril de 2022. Ello con el fin de garantizar la continuidad de los acuerdos recíprocos en materia de seguridad social en la Unión Europea.

También ha firmado un acuerdo recíproco con Irlanda, que protegerá los derechos de seguridad social del Reino Unido e Irlanda de nacionales que viven y/o trabajan en el otro estado cuando el Reino Unido abandone la UE.

La Comisión Europea ha puesto en marcha un Reglamento de Contingencias (UE/2019/500) que garantiza que los períodos trabajados como ciudadano de la UE en el Reino Unido o como ciudadano del Reino Unido en la UE antes de Brexit, serán reconocidos también después de Brexit. Además, ha animado a los Estados miembros a seguir concediendo determinados derechos en materia de seguridad social a los ciudadanos de otros Estados miembros y del Reino Unido que hayan ejercido sus derechos de libre circulación con anterioridad al Brexit. En particular, ha debatido con los Estados miembros que seguirán permitiendo a los ciudadanos exportar sus prestaciones de pensión a los Estados miembros.

EL PRE-SETTLED ESTATUS EN EL ACCESO A PRESTACIONES RELACIONADAS CON LOS INGRESOS

El Gobierno británico en su declaración de intenciones el 21 de junio de 2018 señalaba:

*El pre-settled status reconoce a su titular cinco años de permiso de residencia limitado y derecho a solicitar el Settled Status en cuanto cumpla los cinco años de residencia ininterrumpida en el Reino Unido. Mientras tanto, tal y como refleja en Acuerdo de Retirada, **continuará teniendo los mismos derechos que ahora para trabajar, estudiar y acceder a los servicios y prestaciones, conforme a las mismas normas que ahora.***

Asimismo, ha reiterado en varias ocasiones que los ciudadanos de la UE que obtengan el Settled o Pre-settled Status tendrán el mismo acceso que en la actualidad a la asistencia sanitaria, las pensiones y otros servicios en el Reino Unido. Recientemente incluso así lo han manifestado por escrito desde la

Embajada Británica en España contestando a una serie de preguntas formuladas por el MAEC en relación al EU Settlement Scheme.

No obstante, la plataforma 3 million publicó el pasado 30 de agosto un cuadro con las diferencias principales entre Settled y Pre-settled Status. En él pone de manifiesto que el Pre-Settled Status no da por sí mismo "derecho a residir" de cara al reconocimiento de prestaciones.

Settled vs Pre-Settled Status



	Pre-Settled	Settled
What is it?	UK immigration status called Limited Leave to Remain	UK immigration status called Indefinite Leave to Remain
Who is it for?	<p>EU, EEA, Swiss citizens and their family members who:</p> <ul style="list-style-type: none"> reside in the UK by 31 Dec 2020, or Brexit day if no deal. have no serious criminal record, and: <ul style="list-style-type: none"> have lived in the UK for less than five years. 	<ul style="list-style-type: none"> have lived in the UK for at least five years, during which time they spent less than 6 months abroad in any 12-month period (unless for compulsory military service; a single absence of 6-12 months may be allowed for an "important reason"). This is called "continuous residence."
How long is it granted for?	<p>For five years, but you will lose it if you leave the UK for a period of 2 consecutive years.</p> <p>In addition, your period of "continuous residence" resets to 0 if you spend over 6 months abroad in any 12-month period. This means you will lose the ability to change your pre-settled status to settled. It can also be revoked for subsequent criminal offending.</p>	<p>Forever, but you will lose it if you leave the UK for a period of 5 consecutive years (4 years for Swiss citizens). It can also be revoked for subsequent criminal offending.</p>
When do I need to re-apply?	<p>You need to re-apply to change your pre-settled status to settled before your pre-settled status expires. You will be able to do this as soon as you accrue 5 years of "continuous residence".</p>	<p>Never! You do not need to re-apply.</p>
What are my employment and welfare rights?	<p>You will enjoy the same rights to live, work, and healthcare, but pre-settled status does not count as "right to reside" for the purposes of welfare benefits. You may be able to show your right to reside under EEA regulations by being a worker for example. However, it is unclear whether these regulations will apply following a no-deal.</p> <p>This may not matter now but if you need to access support because of ill health, unemployment or domestic violence you will need to demonstrate your right to reside.</p>	<p>You will enjoy the same rights to live, work, healthcare and welfare as UK citizens as your settled status is evidence that you have a right to reside in the UK.</p>
Can I apply for UK Citizenship?	<p>No, you need to be settled in the UK before you can apply.</p>	<p>Yes! But remember you can only apply after holding settled status for a year – unless you are married to a British citizen.</p>

Note: simplified overview of main differences

30 August 2019

A raíz de esta publicación, y analizando la normativa reciente sobre acceso a prestaciones, podría resultar que el pre-settled status, a efectos de cumplir el requisito de residencia habitual para tener derecho a algunas prestaciones, no resulte suficiente, y fuera necesario en determinados casos acreditar el cumplimiento de este requisito.

Esta consideración deriva del análisis de la normativa británica en materia de prestaciones.

En mayo de 2019 entró en vigor el nuevo Reglamento de 2019 sobre modificación de prestaciones relacionadas con los ingresos [The Social Security (Income-related Benefits) (updating and Amendment) (EU Exit) Regulations 2019], que contiene dicho principio y modifica las siguientes normas sobre prestaciones:

- Reglamento sobre la Prestación contributiva por desempleo de 1996 (Jobseeker's Allowance Regulations 1996)
- Reglamento sobre el Complemento a mínimos de 2002 (State Pension Credit Regulations 2002)
- Reglamento sobre el subsidio de ayuda al alquiler (Housing Benefit Regulations 2006)
- Reglamento sobre el Subsidio por ingresos mínimos de 2008 (Employment and Support Allowance Regulations 2008)
- Reglamento sobre el Crédito Universal de 2013 (Universal Credit Regulations 2013)

La legislación sobre prestaciones relacionadas con los ingresos en el Reino Unido señala que un solicitante no tiene derecho a las mismas si es una persona extranjera, no vive en Gran Bretaña, o no se la trata como si viviera en Gran Bretaña (según la prestación). Para ello el ciudadano debe someterse a un test de residencia habitual (HRT). La nueva norma aprobada en mayo determina que el nuevo derecho a residir generado por el pre-settled status no es suficiente para evitar el cumplimiento del test de residencia habitual que exige el reconocimiento de algunas prestaciones. No obstante, alguien con este status siempre puede demostrar, de forma independiente, que cumple los requisitos para percibir la prestación.

Esto contrasta con el Settled Status, que sí es suficiente para superar el test de residencia habitual.

RUMANIA

NÚMERO DE PENSIONISTAS Y PENSIÓN MEDIA. DATOS DEL TERCER TRIMESTRE

En el tercer trimestre de 2019, el número medio de los pensionistas era 5.146.000, es decir 13.000 menos que en el trimestre anterior.

La prestación media mensual en el segundo trimestre de 2019 ha sido de 1.296 leus (unos 271 euros), con un aumento del 4,9% respecto al trimestre anterior. El número de pensionistas que cobran la prestación de vejez ordinaria representa el 77,5% 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)		
	III - 18	II - 19	III - 19	III - 18	II - 19	III - 19
Vejez	3.992	3.989	3.989	288,04	290,76	314,79
Jubil. anticipada	20	19	19	296,41	300,60	317,77
Jub. anticipada parcial	89	92	92	227,54	235,50	248,27
Invalidez	545	517	510	139,62	134,81	139,83
Supervivientes	552	540	534	140,88	142,35	149,46
Total	5.198	5.157	5.144	255,80	258,53	271,29

Fuente: INS – Institutul National de Statistica –



MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

FORMACIÓN CONTINUA DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA CON Y SIN ORIGEN EXTRANJERO

Debido a la digitalización, al cambio demográfico y a la creciente interdependencia de las economías nacionales la formación continua de los trabajadores adquiere cada vez más importancia en Alemania. La tasa de participación en cursos de formación continua profesional se estancó entre 2012 y 2016 (Grupo de Autores del Informe sobre Formación, 2018⁷), mientras que entre 2016 y 2018 aumentó la tasa de participación en formación continua en la empresa y se mantuvo invariada la tasa de participación en la formación continua individual (Ministerio Federal de Educación e Investigación 2019⁸). El Gobierno, los *länder*, los agentes sociales y la Agencia Federal de Empleo elaboraron la Estrategia Nacional para la Formación Continua. El Gobierno Federal considera que la formación continua es parte de una política social y de mercado laboral preventiva y debe convertirse en un elemento más de la vida laboral y de la vida diaria, lo que permitiría a las personas hacer frente a los cambios estructurales y abrir oportunidades para quienes tienen más dificultades para lograr el acceso al mercado laboral (Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales⁹).

Hasta ahora se ha observado una participación desigual de los diferentes colectivos en la formación profesional continua. Algunos estudios señalan que la diferente participación en cursos de formación continua depende de las condiciones de formación continua en la empresa y de los requisitos en el puesto de trabajo (Kleinert und Wölfe, 2018¹⁰). Aumenta la probabilidad de hacer cursos de formación si existe un plan empresarial estructurado de formación continua y si los empleados tienen que hacer frente a exigencias comunicativas y analíticas en el puesto de trabajo. Otros estudios muestran que los grupos de edades medias participan más en cursos de formación continua que los trabajadores jóvenes o mayores, así como las personas con alto nivel de formación más que los trabajadores sin formación o con FP. Por último, la tasa de participación es más alta en las personas sin origen extranjero que entre las personas con origen extranjero.

El grupo de personas de origen extranjero está creciendo; su número aumentó de 14 millones en 2005 a casi 21 millones en 2018 (Oficina Federal de

⁷Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung.

⁸ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019b): Nationale Weiterbildungsstrategie beschlossen – gemeinsam für eine neue Weiterbildungskultur.

⁹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (o. J.): Qualifizierungsoffensive. Wissen und Sicherheit für den Wandel.

¹⁰ Kleinert, Corinna; Wölfel, Oliver (2018): Technologischer Wandel und Weiterbildungsteilnahme. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis Nr. 1.

Estadística, 2019¹¹). En 2018, una de cada cuatro personas en Alemania era de origen extranjero y casi 11 millones de ellos estaban a disposición del mercado laboral, ya fuera como trabajadores o como desempleados (Oficina Federal de Estadística, 2019b¹²). Este grupo de personas es muy diverso y heterogéneo.

Recientemente, el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB)¹³ ha publicado un estudio utilizando los datos del Panel Socioeconómico en el que analiza y compara la participación de trabajadores con y sin origen extranjero en los programas de formación continua. Con el estudio se ha pretendido determinar varios aspectos:

- diferencias en la participación en la formación continua en función de si los propios entrevistados pertenecen a la 1ª generación o 2ª generación de inmigrantes,
- tasa de participación entre mujeres y hombres o entre trabajadores con diferentes cualificaciones,
- papel que desempeña el sector en el que trabajan y
- factores que influyen para participar en cursos de formación continua

Primeramente, hay que aclarar que personas con origen extranjero se consideran aquellas que o bien ellas mismas o bien sus progenitores han emigrado a Alemania, independiente de la nacionalidad que posean actualmente. El informe habla de 1ª generación cuando la persona en cuestión emigró a Alemania y de la 2ª generación si han nacido en Alemania, siempre y cuando al menos uno de los progenitores hubiera emigrado a Alemania. El otro colectivo de comparación son las personas de nacionalidad alemana que no tienen ningún origen extranjero.

Participación general

El análisis del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) revela que un tercio de los trabajadores por cuenta ajena sin origen extranjero participó al menos una vez entre 2013 y 2015 en cursos de formación continua profesional, mientras que en el caso de los trabajadores con origen extranjero fue el 25%, lo que a su vez varía si se trata de la 1ª generación de inmigrantes (20%) o los trabajadores nacidos en Alemania y con al menos un progenitor inmigrante (2ª generación). Estos últimos alcanzan con un 33% una tasa ligeramente superior a la de los alemanes sin origen extranjero.

¹¹ Statistisches Bundesamt (2019a): Jede vierte Person in Deutschland hatte 2018 einen Migrationshintergrund. Comunicado de Prensa Nr. 314 de fecha 21.8.2019.

¹² Statistisches Bundesamt (2019b): Tabelle: Bevölkerung in Privathaushalten nach Migrationshintergrund und Beteiligung am Erwerbsleben. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrundbeteiligung-erwerbsleben.html> (Abruf am 29.8.2019)

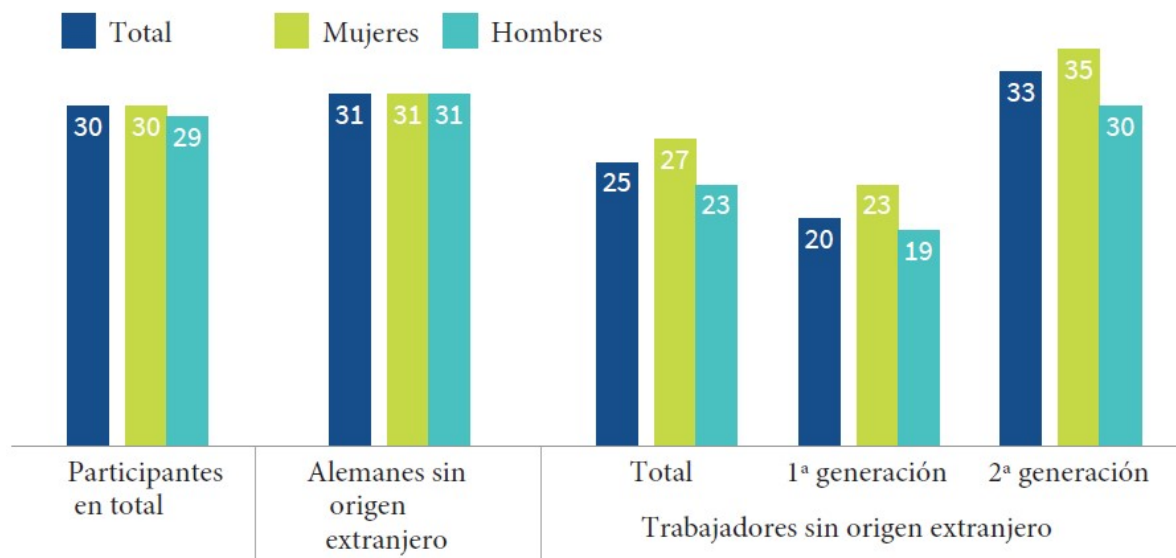
¹³ Estudio del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB):

<http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k190926302>

Gráfico 1

Cuota de participación de trabajadores por cuenta ajena con y sin origen extranjero en cursos de formación continua, según el sexo

2013-2015, trabajadores con jornada completa y parcial con edades de entre 26-65 años¹⁾, en %



¹⁾ Se excluyeron los trabajadores con trabajos temporales y con miniempleos.

Nota: Se preguntó: "¿Participó (el pasado año) en cursos de formación continua?" Los resultados varían notoriamente entre los grupos tenidos en cuenta del 1er., 5º und 10º nivel porcentual

Fuente: Encuesta del Panel de Socioeconómico de 2014, 2015 y 2016; ponderado. © IAB

Se deduce que hasta ahora la formación continua ha servido más para la consolidación profesional de los trabajadores de la 2ª generación (Öztürk 2018¹⁴; grupo de autores de Informe sobre Formación 2016¹⁵) que para la integración profesional del conjunto de los inmigrantes. No obstante, los expertos del IAB hacen mención a que hay que tener en cuenta que una parte considerable de los nuevos inmigrantes completan su primera o segunda formación profesional o estudios en Alemania. Según el estudio, alrededor del 40% de los inmigrantes de la 1ª generación encuestados para este estudio no obtuvieron una cualificación profesional en el extranjero e iniciarían como consecuencia una FP o un estudio universitario en Alemania antes que una formación continua.

También resaltan que, según los datos de la encuesta *Adult Education Survey* (AES), la participación de las personas de origen extranjero en la formación continua aumentó entre 2016 y 2018, tanto en lo que respecta a la 1ª generación como a la 2ª generación, así como en lo que respecta a la formación profesional en la empresa o la individual (Ministerio Federal de

¹⁴ Öztürk, Halit (2018): Migration bedeutet Vielfalt – Plädoyer für eine differenzierte Betrachtung des Weiterbildungs- verhaltens Erwachsener mit Migrationshintergrund. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis Nr. 1.

¹⁵ Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration.

Educación e Investigación 2019a¹⁶). Sin embargo, según este estudio, la participación de la 1ª generación en la formación continua en la empresa, la forma más frecuente de formación continua para el empleo, es mayor que la de la 2ª generación e incluso que la de las personas sin origen extranjero.

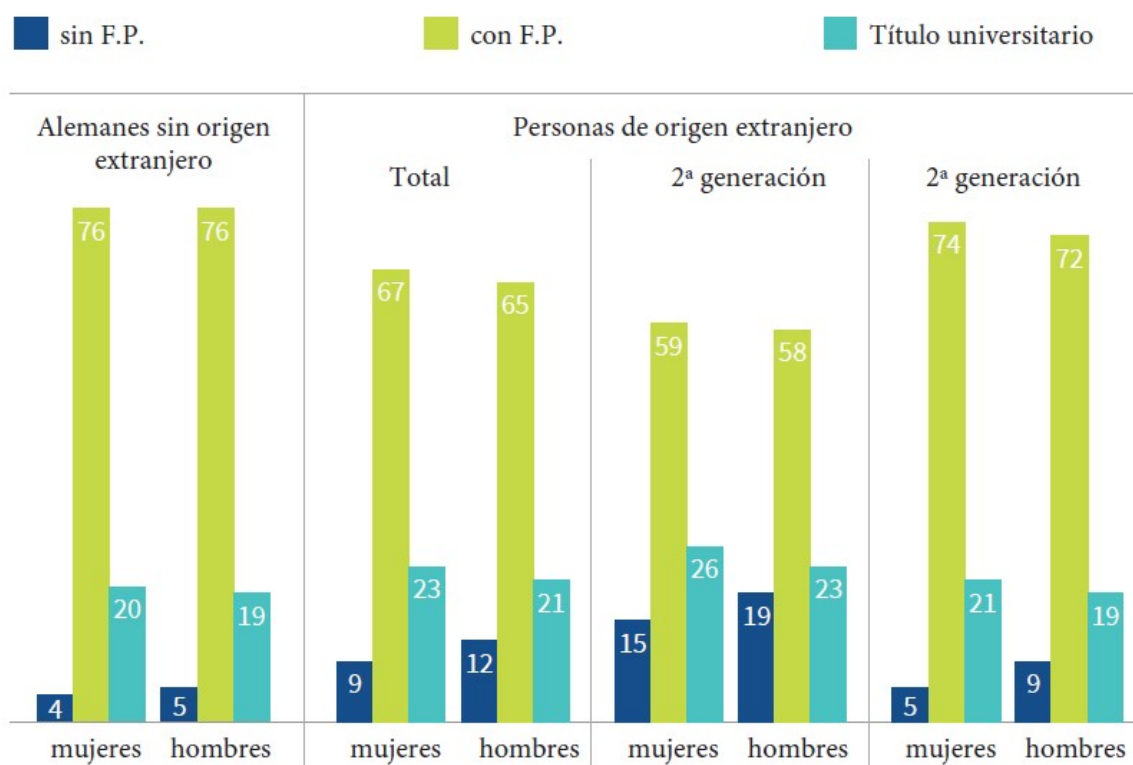
Participación en cuanto al género, la edad y la región de origen

Los hombres inmigrantes de la 1ª generación tienen una participación comparativamente baja en la formación continua. La tasa de participación más elevada en la formación continua se registró en las mujeres trabajadoras por cuenta ajena de la 2ª generación de inmigrantes, con una tasa del 35%. Registran una tasa incluso superior a la de mujeres y hombres alemanes sin origen extranjero con el 31% respectivamente.

Gráfico 2

Estructura en cuanto a la cualificación (título de formación más alto) de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena con y sin origen extranjero

Trabajadores con jornada completa y parcial con edad de entre 26-65 años¹⁾, en %



¹⁾ Se excluyeron los trabajadores con trabajos temporales y con miniempleos.

Fuente: Encuesta del Panell Socioeconómico 2014, 2015 und 2016; valores ponderados. © IAB

Esto se debe probablemente al hecho de que el 95% de este colectivo está bien cualificado, trabaja con relativa frecuencia en puestos de trabajo (altamente) cualificados o en sectores que requieren estar formándose continuamente. Una evaluación complementaria muestra que más del 33% de

¹⁶ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2019a): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Bonn.

las trabajadoras de la 2ª generación trabaja en el ámbito de la educación y la salud y el 20% en el sector público. Los trabajadores de estas áreas muestran generalmente un alto nivel de participación en la formación continua.

En cuanto a los grupos de edad, la tasa de participación en la formación continua difiere relativamente poco entre los alemanes sin origen extranjero. En el caso de las personas mayores de la 1ª generación, la tasa de participación es en comparación baja (18%) y en el caso de los trabajadores de la 2ª generación con edades comprendidas entre 46 a 65 años es alta con aproximadamente un 33%.

Las personas procedentes de los países miembro de la UE participan en cursos de formación continua con mayor frecuencia (26%) que las personas de terceros países (turcos: 16%, 18%: otros países).

Participación según la cualificación

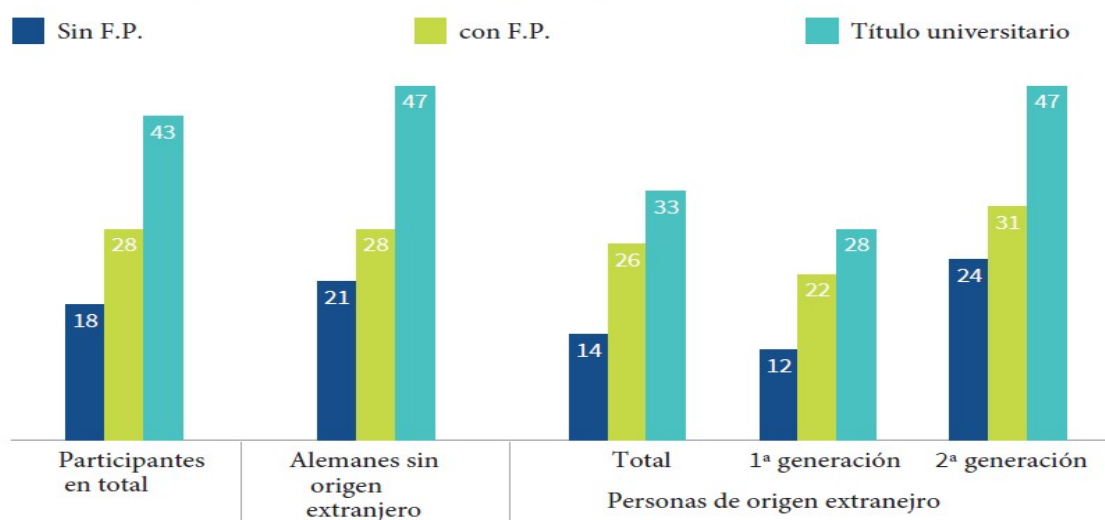
En todos los subgrupos analizados, ya tengan o no origen extranjero, se pone de manifiesto que cuanto mayor es la cualificación profesional, mayor es la tasa de participación.

La tasa de participación de los inmigrantes de la 1ª generación sin una cualificación profesional (reconocida) es, con el 12%, baja; la de los ciudadanos alemanes sin origen migratorio se eleva al 21%. Estas tasas ascienden al 22% y 28% respectivamente en el caso de FP y al 28% y 47% si se trata de estudios universitarios.

Gráfico3

Cuota de participación de trabajadores por cuenta ajena con y sin origen extranjero en la formación continua según el título de formación más alto

2013- 2015, trabajadores con jornada completa y parcial con edades de entre 26-65 años¹⁾, en %



¹⁾ Se excluyeron los trabajadores con trabajos temporales y con miniempleos.

Nota: Se preguntó: "¿Participó (el pasado año) en cursos de formación continua?" Los resultados varían notoriamente entre los grupos tenidos en cuenta del 1er., 5º und 10º nivel porcentual

Fuente: Encuesta del Panel de Socioeconómico de 2014, 2015 y 2016; ponderado. © IAB

En general, los trabajadores de la 2ª generación dentro de cada grupo de cualificación no sólo tienen mayores tasas de participación en la formación profesional continua que los trabajadores de la 1ª cualificación, sino que la tasa de participación de la 2ª generación sin o con una FP es más alta que la de los alemanes de origen extranjero en estos grupos de cualificación.

En el caso de las personas con título universitario, la tasa de formación continua de la 2ª generación es incluso igual que la de los trabajadores alemanes: casi una de cada dos personas asistió al menos a un curso de formación profesional continua durante el período de observación.

Participación por puesto profesional y sector económico

Los trabajadores no cualificados y semicualificados son, con diferencia, los que menos probabilidades tienen de participar en la formación continua. En todos los grupos de comparación, las tasas de participación son más altas entre los trabajadores y funcionarios cualificados y altamente cualificados.

En cuanto al sector económico, los inmigrantes de 1ª generación que trabajan en la agricultura, el comercio, el servicio doméstico y otros servicios presentan, con diferencia, las tasas de participación más bajas (del 6% al 8%).

Los trabajadores en los sectores de la comunicación, los servicios financieros y seguros, la administración pública, la educación y la salud son los que participan más a menudo en un programa de formación continua, tengan o no origen extranjero (entre el 26 % y el 47 %). Sin embargo, también en este caso se observan tasas de participación comparativamente más bajas de la 1ª generación de inmigrantes.

Las diferencias entre los sectores también pueden atribuirse al hecho de que en algunas áreas existen obligaciones por ley de proporcionar formación continua, como es el caso en los sectores de la educación y la sanidad, lo que puede explicar en parte el alto nivel de participación en la formación continua en estos sectores.

Factores que favorecen la formación continua

Con el fin de investigar si el origen extranjero contribuye por sí mismo a explicar el grado de participación en la formación continua o si la diferente participación en la formación continua de los trabajadores con y sin origen extranjero se debe a otros factores (diferencias en las cualificaciones o en el puesto profesional, por ejemplo), los expertos llevaron a cabo análisis con múltiples variables, en base a las cuales llegaron a las siguientes conclusiones:

- el contexto de la migración no siempre está relacionado de manera significativa con la participación en la formación continua. Los inmigrantes de la 1ª generación participan menos en la formación continua que los alemanes sin origen extranjero; sin embargo, las estadísticas no reflejan una relación significativa en el caso de la 2ª generación de inmigrantes, incluso teniendo en cuenta el género en la 2ª generación. La mayor participación de los trabajadores de la 2ª generación en la formación continua, especialmente, de las mujeres no parece deberse, por tanto, a la situación de la inmigración en sí, sino a otros factores,

- la cualificación y el puesto de trabajo son factores importantes a la hora de explicar el grado de participación en la formación continua, como se observa en las mujeres de la 2ª generación (cualificación alta y altos puestos de trabajo). El grado de participación en la formación continua aumenta con el nivel de cualificación y varía en función de los puestos de trabajo que ocupan. Según el estudio, los empleados (altamente) cualificados participan en la formación continua con mucha mayor frecuencia que los trabajadores no cualificados y semicualificados,
- los resultados también apuntan a la importancia de los conocimientos de alemán: cuanto mejor sea el nivel de alemán, mayor es la participación en cursos de formación continua. El conocimiento de la lengua alemana y la participación en cursos de lengua y de integración no sólo aumentan las posibilidades de acceso al mercado laboral, como demuestran Lang (2019¹⁷) y Brücker et al (2019¹⁸). También parecen tener un efecto positivo en el acceso a la formación continua y, por tanto, en la garantía de la empleabilidad,
- las características de la empresa juegan un papel importante. La participación en la formación continua aumenta con el tamaño de la empresa. Especialmente en el ámbito de la educación y la salud, los trabajadores tienen más posibilidades de participar en la formación profesional continua por razones anteriormente expuestas. Esta es una de las razones por las que las mujeres de segunda generación con empleo tienen tasas de participación comparativamente altas (véase el gráfico 1), ya que más de una de cada tres de ellas trabaja en empresas grandes.

Conclusiones

Los expertos aconsejan concentrarse en los inmigrantes debido al drástico aumento de la inmigración a Alemania en la actual década. Especialmente cabe destacar la nueva inmigración de personas procedentes Europa del sur y Europa oriental, así como la migración de refugiados procedentes de las regiones en guerra y en crisis de Oriente Medio, el Cuerno de África y Afganistán. Si bien el nivel escolar y profesional de los que han huido a Alemania es más alta que el de la población de los países de origen, existe una marcada diferencia en particular en lo relativo a la formación profesional frente a la media de la población que vive en Alemania (Brücker et al. 2019¹⁹).

Los esfuerzos para aumentar la participación en la formación continua deben orientarse principalmente hacia la primera generación de inmigrantes. No obstante, para este colectivo también adquiere una gran importancia su formación inicial, los estudios o el reconocimiento de las cualificaciones profesionales adquiridas en su país, ya que esto es un requisito previo para

¹⁷ Lang, Julia (2019): Berufsbezogene Sprachförderung erhöht die Beschäftigungschancen deutlich. In: IAB-Forum vom 13.3.2019.

¹⁸ Brücker, Herbert; Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2017): Qualifikation von Migranten und Geflüchteten. In: J. Möller; U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, IAB-Bibliothek 364, Bielefeld: Bertelsmann, S. 136–137.

¹⁹ Brücker, Herbert; Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2017): Qualifikation von Migranten und Geflüchteten. In: J. Möller; U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, IAB-Bibliothek 364, Bielefeld: Bertelsmann, S. 136–137.

una integración satisfactoria en el mercado laboral y determina las actividades de formación durante la vida laboral.

Además, la formación profesional y continua pueden ayudar a que los descendientes de los nuevos inmigrantes participen en la educación y la vida laboral y se contrarreste de este modo que los riesgos en lo relativo al mercado laboral se trasladen a la siguiente generación (Zabel/Kopf 2018²⁰). Como se desprende del análisis de los datos correspondientes a los años 2014 a 2016, una parte considerable de los nuevos inmigrantes en Alemania ya han completado su formación profesional o sus estudios universitarios.

Hay grupos de población, con o sin origen extranjero, que ya participan con relativa frecuencia en las medidas de formación profesional continua. No obstante, es esencial aprovechar aún más el potencial asociado a la formación continua que encierra estos grupos de población.

Ante los cambios cada vez más rápidos en el mundo del trabajo, la formación continua es un instrumento clave para que los trabajadores puedan hacer frente a los retos del cambio tecnológico y de la creciente internacionalización de las empresas y de la sociedad. Además, la formación continua, junto con la formación profesional, también es indispensable para que las empresas puedan cubrir su demanda de trabajadores cualificados.

Tasas de participación de los trabajadores por cuenta ajena con y sin origen extranjero en la formación continua, según una selección de características

2013-2015, trabajadores con jornada completa y parcial de 26 a 65 años¹), en %

Características	Participantes en total	Alemanes sin origen extranjero	Personas con origen extranjero		
			Total	1ª generación	2ª generación
Edad					
26-35 años	31	32	26	23	29
36-45 años	32	34	25	22	31
46-55 años	28	29	22	18	32
56-65 años	28	29	25	18	34
Región de origen					
UE-28	30	31	26	23	35
Turquía	17	-	16	12	19
Otros terceros países	18	-	18	15	20
Puesto profesional²					
Trabajador semi o no cualificado	9	10	9	8	13
Trabajador cualificado, maestro de oficio	18	19	15	16	13
Empleado no cualificado	21	20	23	19	30
Empleado cualificado	35	35	35	31	40
Empleado muy cualificado	45	46	41	40	43
Funcionario	50	49	54	29	62
Sector económico					
Agricultura, silvicultura y pesca	15	16	10	6	23
Industria manufacturera	24	25	20	18	25
Construcción	21	22	18	16	27
Comercio	18	21	11	8	17

²⁰ Zabel, Cordula; Kopf, Eva (2018): Intergenerational effects of further vocational training in Germany. In: Community, work & family, Vol. 21, No. 5, S. 581-598.

Servicios de Comunicación, Finanzas, o Seguros	32	33	29	27	32
Administración Pública	34	34	31	26	36
Educación y Salud	44	45	41	36	47
Hogar, otros	29	31	19	8	26
Número de entrevistados	24.804	18.868	5.936	4.129	1.807

¹Se han excluido los trabajadores temporales y con miniempleo

Nota: Se preguntó: "¿Participó el pasado año en un curso de formación continua profesional?" Los resultados se diferencian de forma significativa entre los grupos de observación de este estudio en el nivel porcentual 1,5 y 10.

Fuente: Encuesta SOEP 2014, 2015 y 2016; valores ponderados © IAB

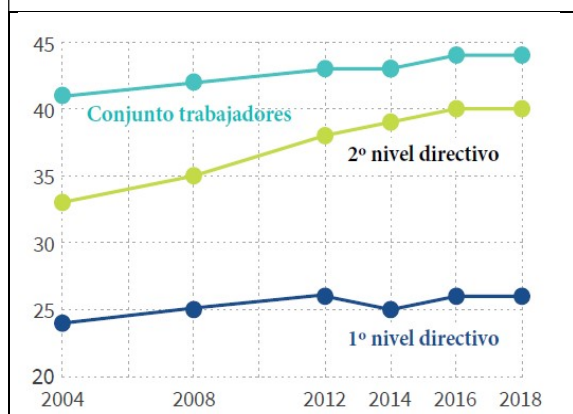
² En cuanto al puesto profesional, el estudio diferencia entre trabajador (Arbeiter) y empleado (Angestellte). Los empleados realizan predominantemente actividades mentales, tales como actividades comerciales o trabajo de oficina, mientras que los trabajadores trabajan principalmente físicamente. Aunque la distinción se considera cada vez más anticuada, la clasificación sigue jugando un papel importante en el ámbito del estatuto de empresa y el tipo de remuneración (retribución mensual, por horas

INFORME SOBRE LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS ^{21*}

Un informe del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) de la Agencia Federal de Empleo analiza la representación de la mujer en puestos directivos en la empresa privada.

El informe recoge los datos de una encuesta representativa a 15.500 empresas de todos los tamaños y sectores. Esta encuesta se realiza desde 1993 en la parte occidental del país y desde 1996 en la parte oriental. No se limita a las empresas más grandes y, por lo tanto, ofrece una visión global sobre la economía alemana.

Proporción de mujeres en los dos niveles directivos y sobre el conjunto de los trabajadores (solo empresa privada), en %



La proporción de mujeres en la alta dirección de las empresas en el sector privado se sitúa en el 26%, una proporción estancada desde 2016, desde 2004 solamente aumentó dos puntos porcentuales. La mujer está infrarrepresentada en el nivel directivo superior, sobre todo teniendo en cuenta que representa el 44% del conjunto de los trabajadores.

Las mujeres representan el 40% del segundo nivel directivo, con lo cual la brecha es significativamente inferior, si bien esta cifra se ha mantenido invariada desde año 2014, en el que se produjo un moderado aumento.

Desde el año 2004 el porcentaje de mujeres en este nivel directivo aumentó siete puntos.

En las Administraciones Públicas la presencia de la mujer en ambos niveles directivos es superior a la de la empresa privada, si bien en ambos es inferior al porcentaje de la mujer sobre el conjunto de los empleados públicos y, en lo que se refiere a los puestos de alta dirección incluso ha bajado en 2014 y 2016.

Proporción de mujeres en los dos niveles directivos y sobre el conjunto de los trabajadores, empresa privada y administraciones públicas, en %

	1º nivel directivo	2º nivel directo	% sobre el total de trabajadores	1º nivel directivo	2º nivel directo	% sobre el total de trabajadores
2004	24	33	41	32	33	59

²¹ IAB (2019): Frauen in leitenden Positionen. Leider nichts Neues auf den Führungsetagen. IAB-Kurzbericht 23/2019 <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb2319.pdf>

2008	25	35	42	37	36	58
2012	26	38	43	38	40	60
2014	25	39	43	34	41	60
2016	26	40	44	34	44	61
2018	26	40	44	36	43	60

Las diferencias regionales son considerables. En Alemania oriental el porcentaje de mujeres directivas en las empresas privadas es considerablemente superior al de la parte occidental del país, y en el segundo nivel directivo la representación incluso es idéntica al porcentaje de mujeres sobre el conjunto de los trabajadores.

El tamaño de la empresa es un factor que parece ser decisivo para explicar las diferencias en la presencia de la mujer en las direcciones de las empresas. Las empresas con más de 500 trabajadores solamente cuentan con un 14% de mujeres en la dirección, en las empresas con hasta nueve trabajadores este porcentaje prácticamente se duplica, alcanzando el 27%, mientras que en las empresas entre 10 y hasta 500 trabajadores se sitúa en el 20%.

Por niveles directivos llama la atención que, si bien los datos son similares, la mujer está especialmente infrarrepresentada en la alta dirección de las empresas de tamaño grande (más de 500 trabajadores) y mediano (entre 100 y 199 trabajadores). En el segundo nivel directivo destacan las empresas pequeñas (10 a 49 trabajadores) con una representación casi idéntica al de las mujeres sobre el total de los trabajadores en este segmento.

Por sectores el informe diferencia tres tipos:

- Sectores con una elevada proporción de mujeres tanto entre sus trabajadores como en los puestos directivos (sanidad, servicios sociales y educación). En todos ellos, el porcentaje de mujeres en puestos directivos es superior a la media del conjunto de las empresas.
- Sectores con una proporción muy baja de mujeres tanto sobre el conjunto de trabajadores como en lo que se refiere a los puestos directivos (energía y agua, residuos, minería, transportes y almacenes). No obstante, en muchos de estos sectores la proporción de mujeres directivas es superior al de las trabajadoras.
- Sectores con una elevada tasa de mujeres trabajadoras, pero en los que la mujer está infrarrepresentada en los puestos directivos. En este grupo destacan los servicios financieros y los seguros, en los que más de la mitad de los trabajadores son mujeres, pero solamente el 16% de los directivos.

El informe identifica diversos motivos, que pueden explicar la infrarrepresentación de la mujer en puestos directivos:

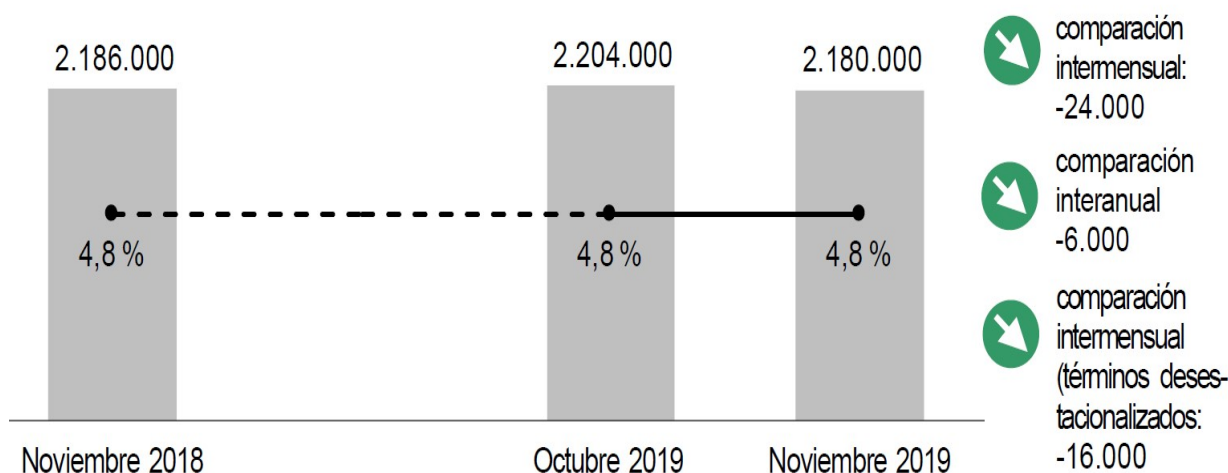
- Un porcentaje importante de mujeres elige profesiones que ofrecen pocas oportunidades de ascenso laboral.
- Las mujeres a menudo no tienen acceso a las redes informales que propician la promoción.
- El reparto tradicional de las tareas familiares dificulta la asunción de puestos directivos.
- Las mujeres suelen asumir la responsabilidad de los cuidados de familiares.
- Los puestos directivos suelen conllevar una fuerte carga horaria y un elevado grado de disponibilidad fuera del horario regular.
- Sistemas de selección del personal directivo poco transparentes y no estandarizados.
- Estereotipos, que parten de la base que la mujer tiene menos ambiciones a la hora de concurrir por un puesto directivo.
- El poco efecto que han tenido normas legales que, además de incluir en su ámbito de aplicación solo a las grandes empresas cotizadas en bolsa, se limitan a regular la composición de los consejos administrativos. Las medidas para incrementar la presencia de la mujer en los puestos directivos quedan al arbitrio de las empresas.

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN NOVIEMBRE

La Agencia Federal de Empleo publicó a finales de noviembre cifras actualizadas sobre la evolución del mercado laboral. Detlef Scheele, presidente de la agencia, declaró en la conferencia de prensa mensual celebrada en Núremberg que "el debilitamiento actual de la coyuntura económica se sigue percibiendo en el mercado laboral, aunque este se muestra robusto en general".

El **paro registrado** en las agencias de empleo disminuyó de octubre a noviembre en 24.000 personas, y en 16.000 en términos desestacionalizados. Con 2.180.000 parados, la cifra total descendió en 6.000 parados en comparación interanual. La tasa de paro se mantuvo con el 4,8% sin cambios tanto en comparación intermensual como interanual.

CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO – Noviembre de 2019

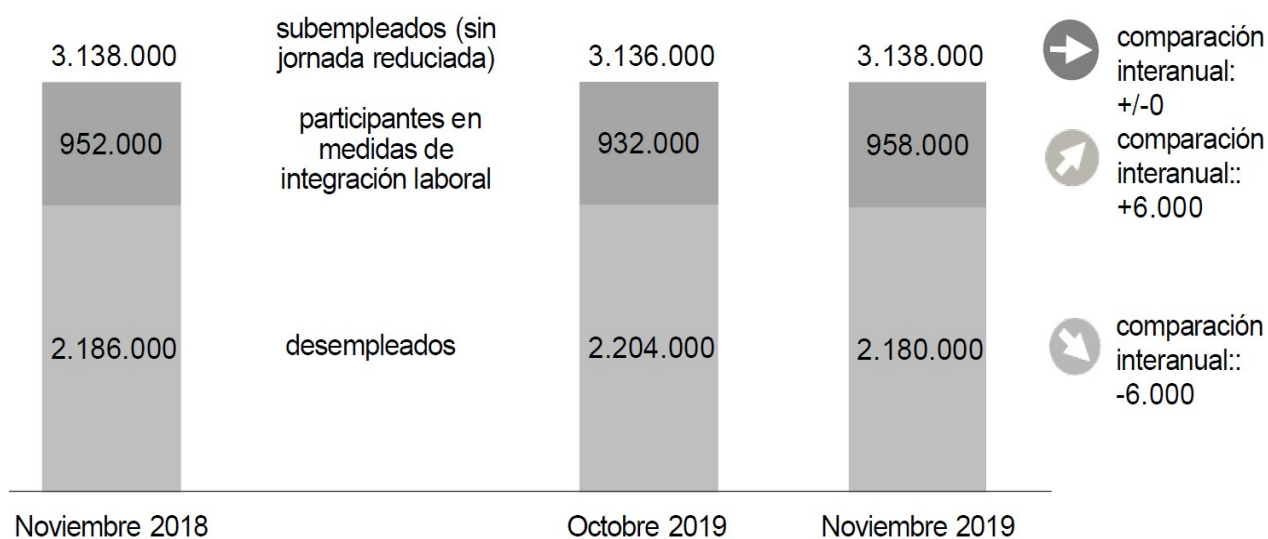


Fuente: Agencia Federal de Empleo

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

El **subempleo**, que además de los parados incluye a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, descendió en 7.000 personas frente al mes anterior en términos desestacionalizados. El número total de personas subempleadas se cifró en octubre en 3.138.000, permaneciendo invariable frente al año anterior.

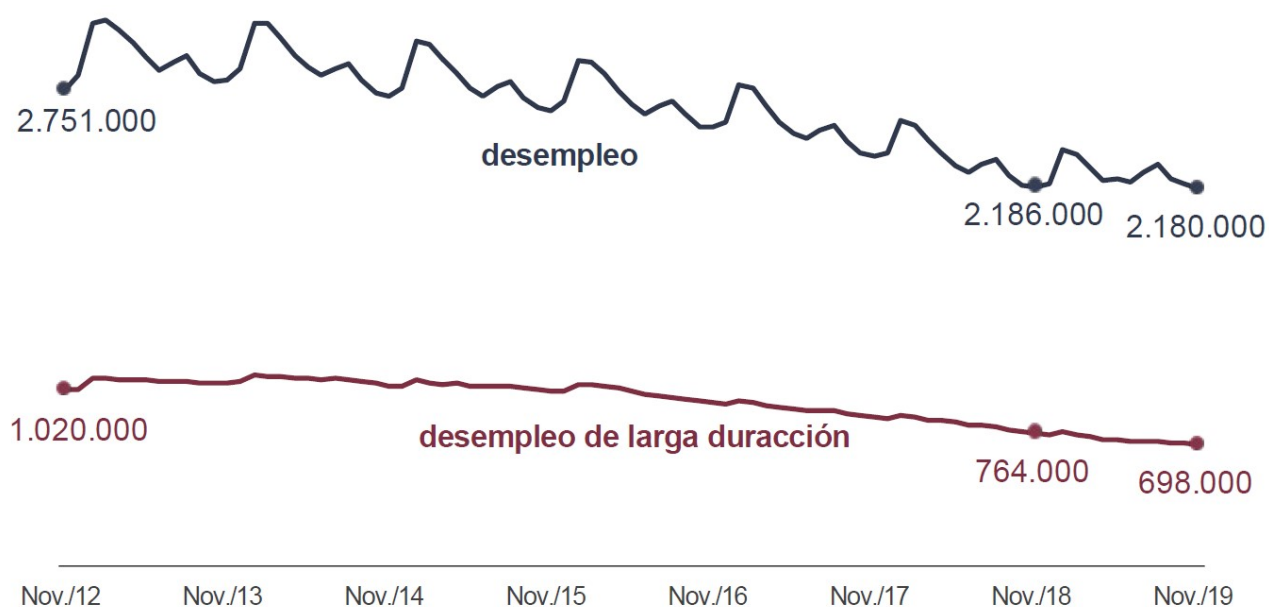
EVOLUCIÓN DEL SUBEMPLEO - Noviembre de 2019



Fuente: Agencia Federal de Empleo

También descendió la cifra de paro de larga duración a 698.000 en noviembre, 66.000 menos en comparación interanual. De ellos, 402.000 personas no tenían formación profesional, formando el colectivo mayor dentro del desempleo de larga duración; 178.000 estaban en situación de desempleo desde hace 4 años o más y en 74.000 casos se trataba de familias monoparentales.

DESEMPLEO Y DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN, 2012-2019



Fuente: Agencia Federal de Empleo

DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN, por rasgos estructurales Noviembre 2019



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Siguen creciendo la ocupación y la afiliación obligatoria a la Seguridad Social, aunque más lentamente que el año anterior. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, **la ocupación** aumentó en octubre en 30.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 320.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 45,57 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 septiembre en 70.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 540.000 en comparación interanual. En total había 33,96 millones de personas afiliadas.

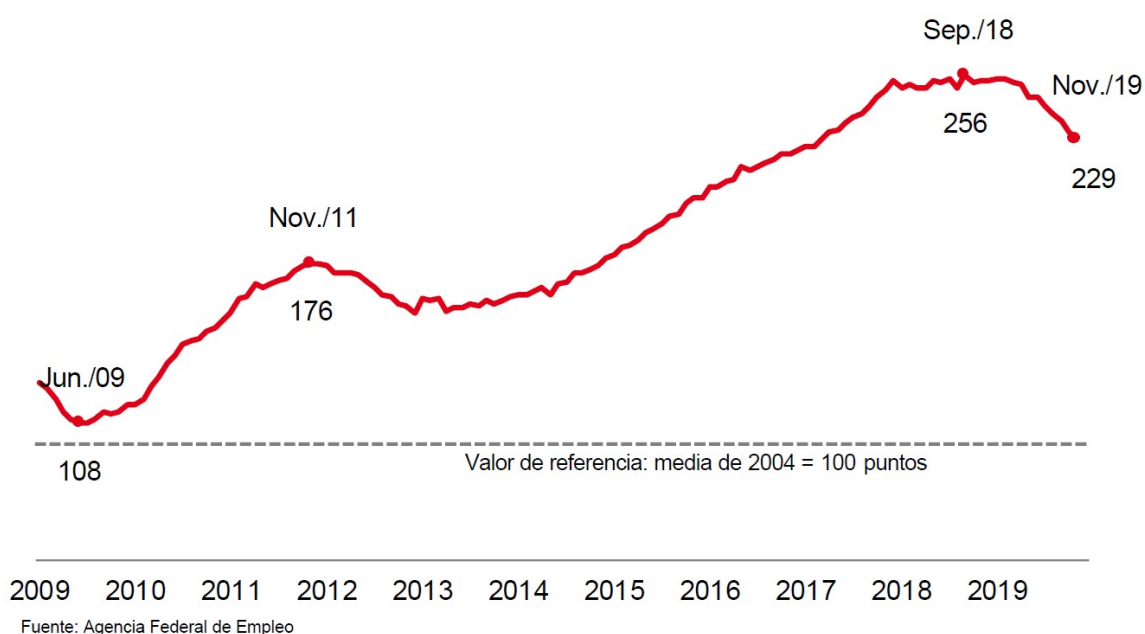
EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN, cifra original y desestacionalizada Septiembre de 2019



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La **demanda de mano de obra** sigue manteniéndose alta, pero se percibe un debilitamiento. En noviembre se habían notificado a la Agencia Federal de Empleo 736.000 puestos de trabajo vacantes, 71.000 menos que hace un año y 11.000 menos en términos desestacionalizados. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se situó en los 229 puntos, 3 puntos por debajo del mes anterior y 25 puntos por debajo del nivel alcanzado el año anterior.

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

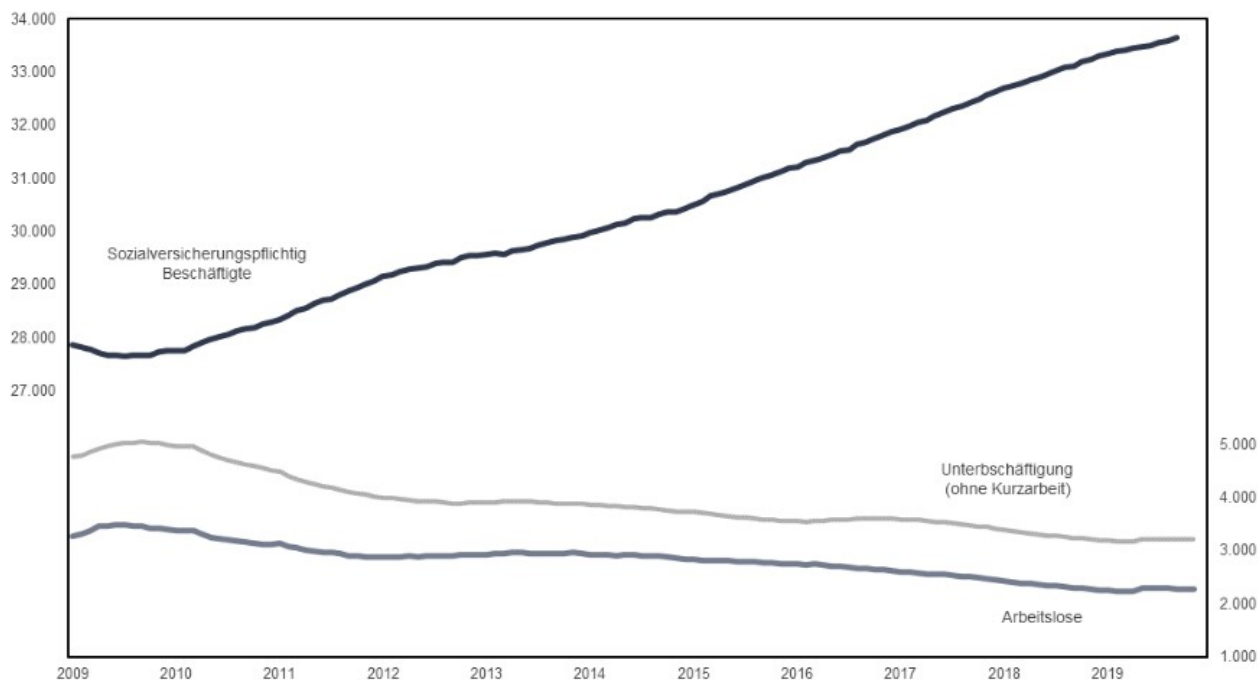


En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 730.000 personas percibieron en noviembre la prestación contributiva por desempleo, 64.000 más que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas demandantes de empleo, el número de beneficiarios de las prestaciones no contributivas por desempleo se situó en 3.770.000 personas, 229.000 menos en comparación interanual. Con ello, un 6,9% de la población alemana en edad laboral se encontraba en octubre en situación de necesidad.

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

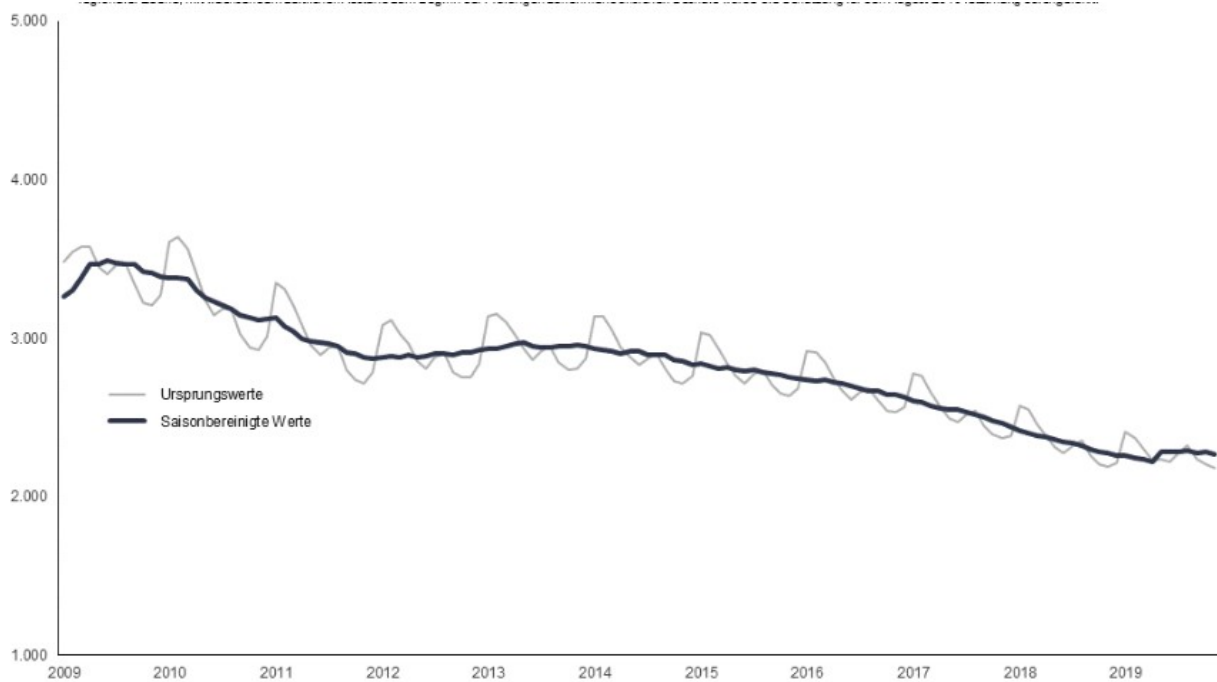
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, EL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (2009-2019, en miles, cifras desestacionalizadas)

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



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

■ Valores originales ■ Valores desestacionalizados



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

NOVIEMBRE 2019	2019			Variación en comparación interanual (desempleados /cuota de subempleo)			
	Noviembre	Octubre	Septiembre	Noviembre		Octubre	Septiembre
				v. absoluto	%	%	%
	POBLACION OCUPADA						
Ocupados (promedio mensual) ¹⁾	... 45.569.000	45.499.000	45.499.000	0,7	0,7
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social 33.962.500	33.962.500	1,6
PARO REGISTRADO	2.179.999	2.204.090	2.234.030	-6.110	-0,3	0,0	-1,0
De ellos: 36,7% según el Código Social III	799.573	794.984	808.099	54.973	7,4	7,1	6,4
63,3% según el Código Social II ²⁾	1.380.426	1.409.106	1.425.931	-61.083	-4,2	-3,6	-4,8
55,6% hombres	1.212.429	1.216.110	1.228.900	13.623	1,1	1,1	0,1
44,4% mujeres	967.567	987.976	1.005.126	-19.734	-2,0	-1,3	-2,3
8,8% ≥15 y <25 años	190.753	197.996	217.637	2.337	1,2	0,2	-0,7
1,9% de ellos ≥15 y <20 años	42.138	44.040	48.437	460	1,1	-0,8	-2,0
22,4% ≥55	488.418	490.514	488.041	3.755	0,8	1,7	0,3
28,7% extranjeros	624.788	631.560	637.767	27.947	4,7	4,9	3,8
71,0% alemanes	1.548.301	1.565.420	1.589.026	-34.369	-2,2	-1,9	-2,8
7,0% personas con grave discapacidad	151.759	153.590	153.538	-55	-0,0	0,9	-0,3
TASA DE DESEMPLEO							
- en relación con la población activa	4,8	4,8	4,9	4,8	-	4,9	5,0
De ellos	5,0	5,0	5,1	5,0	-	5,0	5,1
mujeres	4,5	4,6	4,7	4,7	-	4,7	4,8
≥15 y <25 años	4,1	4,2	4,7	4,1	-	4,3	4,8
≥15 y <20 años	3,2	3,3	3,6	3,2	-	3,4	3,7
≥55 y <65 años	5,2	5,2	5,2	5,4	-	5,4	5,4
extranjeros	11,8	11,9	12,0	12,0	-	12,1	12,3
alemanes	3,9	3,9	4,0	3,9	-	4,0	4,1
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,3	5,3	5,4	5,4	-	5,4	5,5
SUBEMPLEO³⁾							
Desempleo en sentido amplio	2.569.336	2.588.279	2.615.635	11.064	0,4	0,9	0,2
Subempleo en sentido estricto	3.117.260	3.115.245	3.133.324	1.121	-	-0,1	-0,5
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.137.656	3.135.788	3.154.092	-128	-	-0,2	-0,5
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	6,8	6,8	6,8	6,8	-	6,8	6,9
PERCEPTORES DE PRESTACIONES³⁾							
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	729.565	712.140	724.184	64.151	9,6	7,9	8,5
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para	3.769.655	3.785.846	3.818.831	-228.917	-5,7	-6,1	-5,9
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.557.937	1.561.422	1.564.045	-60.309	-3,7	-4,1	-4,3
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	6,9	6,9	7,0	7,3	-	7,3	7,4
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS							
- Nuevas en el mes	158.585	163.842	171.514	-23.638	-13,0	-10,6	-9,2
- Nuevas desde inicios de año	1.963.315	1.804.730	1.640.888	-187.314	-8,7	-8,3	-8,1
- Total de ofertas ⁴⁾	736.322	764.004	787.273	-70.710	-8,8	-7,3	-5,6
Índice de empleo BA-X	229	232	237	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL³⁾ -							
de ellos: Activación y reinserción profesional	919.785	906.718	870.156	24.964	2,8	4,1	4,5
Orientación y formación profesional	218.797	214.472	211.579	14.333	7,0	10,2	13,1
Formación continua	179.435	174.900	157.176	-23.061	-11,4	-10,6	-10,6
Inicio de una ocupación	196.136	191.158	177.677	14.437	7,9	10,2	9,3
Medidas especiales para personas con	125.174	125.649	125.228	6.870	5,8	6,1	4,7
Medidas de creación de empleo	73.671	73.458	72.609	253	0,3	0,1	-0,2
Otros tipos de fomento	110.923	110.978	109.855	13.536	13,9	12,3	11,5
	15.649	16.103	16.032	-1.404	-8,2	-3,7	-1,3
Datos desestacionalizados	Nov./19	Oct./19	Sep./19	Jul./19	Jun./19	Mayo/19	Abril/19
Población ocupada ¹⁾	...	30.000	13.000	24.000	-6.000	10.000	28.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	70.000	54.000	18.000	22.000	43.000
Desempleados	-16.000	5.000	-10.000	1.000	0	61.000	-11.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-7.000	0	-1.000	-2.000	2.000	42.000	3.000
Ofertas de trabajo notificadas	-11.000	-13.000	-10.000	-10.000	-5.000	-7.000	-5.000
Cuota desempleo en relación con total de población activa	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	4,9
Cuota de desempleo según OIT ¹⁾	...	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	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

BÉLGICA

MEMORÁNDUM DEL SERVICIO PÚBLICO FEDERAL DE EMPLEO, TRABAJO Y CONCERTACIÓN SOCIAL PARA EL GOBIERNO FEDERAL RELATIVO A LA POLÍTICA DE EMPLEO PARA EL QUINQUENIO 2019-2024²²

Introducción

Nunca en Bélgica en el pasado hubo tantos trabajadores. El mercado de empleo belga ha resistido relativamente bien la crisis económica de 2008-2009. La coyuntura y las políticas instauradas permitieron incluso incrementar el número de empleos.

La tasa de participación activa de los demandantes de empleo sigue siendo bastante baja y ello a pesar de que, en varios sectores del mercado de trabajo belga, se incrementó considerablemente la oferta de trabajo. La escasez de mano de obra es, en algunos sectores, una gran dificultad y ello tanto en lo referente al crecimiento económico como a la financiación de los gastos públicos de los que cabe reflejar la seguridad social.

Conseguir que siga creciendo el empleo es el reto para la próxima década. Es más, como el incremento de productividad siga siendo inferior a las expectativas de los últimos años, el margen de maniobra para el incremento salarial estará muy limitado.

Por otra parte, considerando también la jubilación de la generación del «baby-boom», la digitalización, mundialización y emergencia de nuevas formas de trabajo parece evidente que, si no se llevan a cabo nuevas reformas estructurales en materia de empleo y del funcionamiento del mercado laboral, la población se va a empobrecer.

Este memorándum presenta propuestas para proceder a reformas para, por una parte, incrementar los desafíos y, por otra, reducir los riesgos que afectan al futuro del mercado de empleo belga.

Las propuestas están basadas en recomendaciones formuladas en los últimos años por la Unión Europea, por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Consejo Superior de empleo belga, entre otros. En este ámbito, se hace especial hincapié en las acciones que deben ser instauradas por el futuro Gobierno federal.

Coordinación de las políticas

²² Fte.: <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/memorandum-du-spf-emploi-au-gouvernement-federal-pour-la-politique-de-lemploi-dans-les>

La coordinación de las políticas entre los distintos niveles del poder es complicada y no siempre eficaz; su peso recae en la inversión pública y afecta positiva o negativamente, tanto en eficacia como en la ejecución de algunas políticas.

En Bélgica, las competencias en materia empleo público están repartidas entre la autoridad federal y las autoridades regionales, pero también y en gran medida, basadas en la política de los interlocutores sociales. Existen una serie de puntos interactivos importantes en las políticas de enseñanza y de formación. Sin embargo, se constata que en la práctica no se ha llevado a cabo el reparto de competencias.

Propuestas:

- Al inicio de cada legislatura, en una conferencia para el empleo, constituida por las autoridades federales, regionales, comunidades lingüísticas e interlocutores sociales, se deberían establecer los objetivos hasta el final de la legislatura, así como las palancas que para conseguirlo se activarían y ello para cada nivel competencial. Documento que debería ser aprobado por un Comité de Concertación;
- Antes de confeccionar los Presupuestos del año siguiente, la Conferencia para el Empleo debería evaluar el avance de las previsiones pactadas y corregir eventualmente las que fuesen necesarias;
- Antes de introducir reformas importantes que pudiesen afectar políticamente a otro nivel del poder gubernamental, se deberían comunicar las reformas previstas a los otros niveles políticos y a los interlocutores sociales. Las conferencias interministeriales pueden jugar un papel importante en ello.
- Además de la concertación política (Comité de Concertación) también se debería organizar una concertación administrativa periódica entre los distintos ministerios que cuentan con alguna competencia en materia de empleo y trabajo y ello tanto a nivel federal, regional como de la Comunidad germanófona (algo similar ya existe en el Comité de gestión de la Oficina Nacional de Empleo ONEM).

Coordinación de las políticas educativas y empleo

Estos últimos años, el crecimiento económico generó multitud de empleos en Bélgica; lo que desembocó en una disminución de la tasa de paro del orden de 5,9% en 2018. Siendo la tasa más baja registrada desde el año 2000; inferior a la de la media de la UE (7,6%).

La tasa de paro del colectivo juvenil es, por su parte, más alta que la de la media de la UE y, aunque en el último trimestre de 2018 siguió bajando, está en valores altos del 15,4%.

Abandonar la escolarización sin las habilidades mínimas para la lectura, cálculo y ciencia, reduce considerablemente las posibilidades de acceso al mercado de trabajo y también las oportunidades de promoción en la carrera profesional para el interesado, e incluso para las generaciones futuras.

El riesgo de caer en la pobreza y la exclusión social son mayores para los hijos de familias que igualmente tuvieron dificultades educativas (62,1% con relación a la media europea del 53,4%).

Si bien es cierto que la tasa de fracaso escolar va en descenso, sigue siendo muy alta en Bélgica sobre todo para la población migratoria.

Comparando las cifras belgas con las de los países vecinos se observa que hay menos jóvenes belgas que eligen estudios en las ramas de ciencias, tecnología, ingeniería, matemáticas y/o aptitudes numéricas, tanto en el ciclo de enseñanza secundaria como en el superior.

La lista de empleos de difícil ocupación para los que los servicios regionales de empleo tienen dificultad para encontrar candidatos adecuados se mantiene estable, lo que pone de relieve la falta de coordinación entre las políticas de educación y empleo.

Ello hace que, en la franja de edad de 15 a 24 años, prácticamente 1 de cada 10 jóvenes, ni encuentran empleo; ni están escolarizados en ningún ciclo formativo. Existe una gran disparidad entre regiones, siendo Bruselas la más elevada con un 13,3%, seguida por Valonia con un 11,6% y Flandes con un 7,2%.

Para facilitar la transición educación-trabajo, particularmente en el colectivo de los jóvenes con dificultades, que proceden de familias migrantes o que disponen de escasos ingresos, conviene:

- Rebajar la edad obligatoria de escolarización de 6 a 5 años e impartir más preparación a los maestros para que puedan detectar la diversidad y la precariedad en la escuela infantil (guarderías). Competencia de las distintas comunidades lingüísticas;
- Reducir el fracaso escolar y/o la repetición de curso mejorando la formación alterna y práctica en todos los niveles del sistema educativo, difundiendo la duplicidad del aprendizaje para que, con dispositivos de acompañamiento adecuados puedan elegir el centro escolar y se luche así contra las denominadas "escuelas guetos";

- Ajustar la enseñanza a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo, acompañando/tutelando al alumno en la elección de los estudios que vaya a iniciar al comienzo del ciclo de la ESO y reformando también la oferta de enseñanza.
- Revalorizar la docencia, para que sea más atractiva, mejorando la calidad de formación inicial de los profesores, estimulándoles para que impartan clases en escuelas con un alto porcentaje de alumnos desfavorecidos.

Convenios Contratos de Formación o Aprendizaje: Cambiar la obligatoriedad «convenio primer empleo» por obligatoriedad de «prácticas»

Hace prácticamente dos décadas que existe la obligatoriedad «convenio primer empleo» que consiste en una obligación para las empresas que cuenten con al menos 50 trabajadores de contratar al menos el 3% de su plantilla a jóvenes menores de 26 años.

Cuando las empresas no respetan esta obligatoriedad, además de perder el derecho a reducir las cotizaciones sociales del citado grupo de trabajadores, también están expuestas a que la Dirección General del control de las leyes sociales les sancione. Esta competencia hace ya unos años que fue transferida a las Regiones y, todas ellas han ido abandonando el aspecto obligatorio y sancionador de las cuotas del primer empleo. De hecho, no se ha sancionado nunca por su incumplimiento por lo que, en la práctica, la inaplicación de este requisito no generara consecuencia alguna, pero, pese a no funcionar, sí sigue existiendo el proceso administrativo para solicitar dispensa de dicha obligatoriedad, por lo que conviene transformar la obligación de primer empleo en un instrumento útil que pueda consistir en la obligatoriedad de un periodo de prácticas.

En la actualidad esa medida ya existe, pero bajo forma general para el sector privado de actividad (1%). Esta última obligación, sin embargo, sí suelen respetarla las empresas e incluso superar la tasa (1,4%) por lo que podría no solamente individualizarse sino incluso incrementarse a un 2%; lo que además de estimular la creación del empleo en las empresas para el programa de las prácticas, apoyaría también las políticas de empleo de las Comunidades y de las Regiones.

Puestos de trabajo de difícil cobertura

Bélgica, con relación a otros países de la UE, no está bien considerado en cuanto a la integración en el mercado de trabajo de algunos grupos específicos de población. De hecho, exceptuando el grupo de los trabajadores mayores, los que se enfrentan con un problema a la hora de

buscar empleo son, generalmente, los grupos de personas con poca cualificación.

A la vista del elevado coste que supone el trabajo en Bélgica, la creación de empleos de baja productividad, con poca remuneración, es mínima. Pasar de una inactividad indemnizada, subsidiada (paro, enfermedad, etc.) a una ocupación laboral con baja retribución, supone una diferencia retributiva poco significativa o incluso negativa (sumando los gastos generados por el hecho de salir a trabajar: guarderías, desplazamientos, vestimenta, etc.); se trata pues de lo que se conoce como «traba al empleo».

Para evitar ese desincentivo laboral, en las dos últimas décadas, se duplicaron los esfuerzos para paliar los problemas mencionados:

- Se redujeron las cotizaciones patronales de seguridad social y, en especial, las de los salarios más bajos;
- Se aumentó el ingreso neto de los trabajadores con bonificaciones sociales y fiscales al empleo y aumento de las deducciones por gastos profesionales en la declaración del IRPF. Sin embargo, la presión fiscal sigue siendo de las más altas de la UE (67% del salario medio).

Para corregir lo anterior conviene:

- Continuar rebajando la cuota patronal de seguridad social, en especial la de los salarios medios y bajos. No se trata de una rebaja lineal generalizada, pero sí de un descenso orientado a grupos de trabajadores con ingresos bajos (el resultado de este enfoque sobre el empleo es mayor que el que produciría una rebaja lineal general). En un programa plurianual se deberían llevar las cotizaciones patronales del ingreso mínimo garantizado (RMMG) al 0% e ir subiéndolas progresivamente, acorde con las subidas salariales, hasta una tasa ordinaria del 25% para los salarios cercanos a los 3.000€/bruto. Esto debe realizarse para evitar las trampas a la promoción (un pequeño incremento neto del trabajador con bajo salario puede generar incrementos desproporcionados en el coste salarial);
- Revisar al alza el salario neto de las personas con menos ingresos. Dado que la cuota obrera del RMMG están próximas al 0%, habría que realizarlo a través de ayudas fiscales -subiendo sobre todo la bonificación fiscal al empleo y/o reduciendo o ampliando los tramos más bajos imposables en el IRPF-. Es más, para establecer el coeficiente en las declaraciones conjuntas del IRPF se debería subir el importe máximo porque esto puede suponer un desincentivo para que trabaje el cónyuge de la pareja casada.

- La tasa impositiva sobre ingresos procedentes del trabajo de las personas que viven solas y/o de las familias monoparentales (dos grupos de la sociedad en constante aumento), deben ser revisados igualmente.

Dichas medidas, además de posibilitar la creación de un mayor número de empleos de baja productividad, supone un aliciente económico para que los parados y personas inactivas ocupen dichos puestos de trabajo. Las mencionadas medidas también permiten evitar que la cuantía bruta del ingreso mínimo medio garantizado RMMG, deba ser incrementado, ya que las subidas salariales importantes no son buenas para la creación y mantenimiento de los empleos menos retribuidos.

Pero hay otros obstáculos diferentes a los aspectos económicos para conseguir un empleo (la búsqueda de empleo, el aspecto discriminatorio por origen, raza, color, sexo, etc.). Conviene, por lo tanto, adaptarse para que las personas de origen extranjero se integren en el mercado de trabajo. Para ello, esto se debería incluir en el orden del día de una conferencia interministerial en la que deben participar las/los ministras/os de Educación, Igualdad de Oportunidades y Migración de los Servicios Públicos federales y regionales.

Aspectos concretos del sector no mercantil

Parte de las reducciones estructurales otorgadas por la Oficina Nacional de Seguridad Social (ONSS) al sector no mercantil se realizan bajo la fórmula del «Maribel social» (Sentencia del TJUE 17/7/1999 Decisión 97/239/CE ayudas concedidas por Bélgica en el Marco de la Operación Maribel social. Bonificaciones en las cotizaciones para trabajadores manuales, destinadas a un fondo sectorial para reinvertirlas en creación de empleo).

En el marco de la normativa europea, el soporte del Estado para preservar el equilibrio entre el sector mercantil y el no mercantil quedó en desequilibrio con el «tax shift» (la reforma fiscal).

- En el sector mercantil, las cotizaciones patronales se redujeron al 25% y, de forma estructural, sobre los salarios más bajos;
- En el sector no mercantil, las cotizaciones patronales se mantuvieron en el 32,25%.

Es primordial restablecer el equilibrio entre ambos sectores:

- Reduciendo al 27,5% las cotizaciones patronales ONSS del sector no mercantil;
- Convirtiendo la reducción “Maribel Social” en una reducción porcentual de 2,5%

(las tasas del 27,5% y 2,5% tan sólo son indicativas ya que han de ser determinadas en función de los Presupuestos).

Formación de la masa salarial

La importancia de la formación efectiva de salarios

Los salarios juegan un papel fundamental en la economía, porque sirven de canal para las correcciones macroeconómicas; también son un instrumento determinante para promover el crecimiento inclusivo. Una formación salarial sana robustece la resistencia de la economía, porque es una variante de ajuste macroeconómico cuando surgen deslices o crisis económicas. Las diferencias salariales permiten garantizar que el trabajo se realice de forma más productiva y que, por consiguiente, el potencial de la mano de obra se despliegue de la forma más eficaz. Los salarios son igualmente un elemento crucial y determinante para el poder adquisitivo de las familias que repercuten indudablemente en la economía y lucha contra la desigualdad y el crecimiento económico impulsado por la demanda.

Al igual que otros países de Europa occidental, Bélgica dispone de un amplio sistema de negociación colectiva para establecer los salarios. En ella juegan un papel importante los sectores de actividad, los sindicatos y las organizaciones patronales. Bélgica cuenta con un modelo muy organizado de comisiones paritarias, una coordinación nacional (Grupo de los diez), un salario mínimo garantizado, baremos salariales sectoriales y baremos mínimos, una indexación salarial automática pactada a nivel sectorial y una declaración de fuerza-obligatoria simple para las Convenciones Colectivas de Trabajo (CCT) que establece la jerarquía normativa (las de rango inferior no pueden derogar las del superior, excepto si existe un convenio de rango superior en la propia CCT). El derecho fundamental, reconocido a nivel europeo e internacional, para negociar colectivamente y con plena libertad los salarios es la piedra angular.

El sistema de negociación salarial colectivo da lugar a una importante tasa de cobertura y a una formación salarial muy centralizada y coordinada. En el marco de una revisión de estrategia de empleo para los grupos a riesgo, conviene tener en cuenta que:

- El sistema central y coordinado genere una mayor tasa de empleo y una menor de desempleo que lo que generan los sistemas descentralizados.
- La calidad de este instrumento de pre-distribución reduciría la desigualdad salarial y proporcionaría una mayor garantía de

ingresos a las personas que perciben bajos ingresos; factor que, a su vez, es beneficioso para la *economía*.

A la vista de estos dos puntos, un sistema retocado para la negociación (salarial) colectiva supone una mejora socio económica, pero, también conviene prestar mucha atención a la flexibilidad del sistema, porque una coordinación centralizada de salarios tiene que ayudar a los negociadores a que incluyan con más facilidad los resultados macroeconómicos en las negociaciones colectivas. La descentralización organizada permite proponer un trabajo a medida de manera flexible, cuando ello resulte necesario por el factor productividad y/o empleo.

Implementación leyes salariales

Partiendo de que la política económica da mucha importancia a los costes empresariales que, a su vez es el argumento principal antepuesto una y otra vez por los empresarios cuando se refieren a su competitividad en el marco del mercado único europeo, se incluyó, en los años 90 en la política belga, una norma salarial que establece, una subida salarial bienal.

La ley de 26 de julio de 1996, relativa a la promoción del empleo y preservación preventiva de la competitividad (más adelante identificada como «ley norma salarial», tal y como fue modificada con la ley de 19/03/2017 (Moniteur belga, equivalente al BOE de 29/03/2017), ofrece la posibilidad de adaptar la evolución del coste salarial belga con el de los países del entorno, Alemania, Países Bajos y Francia. La norma salarial es el marco legal para la concertación bienal de los salarios sectoriales y empresariales. En 2017 se revisó la normativa salarial y las modificaciones aportadas constituyen un avance importante para evitar que se reproduzcan desvíos en el futuro.

Basándose en análisis económicos que apuntan a un periodo de "estancamiento secular" en Europa y al informe de la OCDE conviene realizar sugerencias evaluando, de manera crítica, el instrumento "norma salarial" para, si fuese necesario, adaptarla. La formación de los salarios tiene que ser el punto medio y el equilibrio entre el sentimiento de justicia, poder adquisitivo y gastos y beneficios de las empresas, por una parte, y la competitividad del empleo por otra.

Desde la introducción del euro, también conviene preservar la evolución de los precios para evitar que tengan que rebajarse con relación a los de otros países de la UE.

Bajo un punto de vista jurídico, es todo un ejercicio de equilibrio porque, aunque la norma salarial se presente como una iniciativa gubernamental, el derecho fundamental de «negociar colectivamente con plena libertad» siempre está sujeto a presiones y falta de garantías. Por otra parte, las cifras lo confirman, en Bélgica, al igual que en otros países, el crecimiento

salarial real no es, a largo plazo, nada acorde con la productividad. Por otra parte, también se comprobó que, en un mismo sector, las empresas con resultados económicos excelentes o pésimos tienen, en materia retributiva, mucho menos margen de maniobra (con relación a la productividad de la empresa) que en otros países. Por ello, conviene analizar las prácticas utilizadas en otros países para, una vez consensuado con los interlocutores sociales, se integren las mismas en el sistema belga.

Ajustar la prima por antigüedad

La mayoría de las 162 Comisiones Paritarias existentes en Bélgica han implantado baremos sectoriales mínimos. Esto es un instrumento importante para repartir de manera justa los beneficios de la productividad económica por una parte y, para luchar contra las desigualdades por la otra. También es un instrumento que, en el marco de la política socioeconómica, considera la demanda de ingresos formulada por los trabajadores asalariados.

La prima por antigüedad afecta, sobre todo, al colectivo de empleados; esta parte retributiva podría incluso llamarse «baremo de y para la experiencia» ya que muchos de estos baremos sectoriales tienen en cuenta, además de la antigüedad, la experiencia adquirida en el sector. Existe una diferencia con el colectivo de obreros para quienes el incremento salarial por la experiencia profesional se asocia más al cambio de categoría profesional y, por lo tanto, está vinculado a la escala salarial.

En el marco de la lucha contra el desempleo, principalmente de los trabajadores mayores al final de su carrera profesional, se cuestiona, para mantenerlos activos más tiempo, eliminar de forma progresiva este plus salarial.

Dejando aparte el argumento del mercado de trabajo, el plus salarial de antigüedad se percibe como un modelo salarial que no valora suficientemente, ni las competencias, ni la productividad del trabajador. Es, sin embargo, un sistema simple y transparente que valora y remunera la experiencia profesional.

La antigüedad no es solo un criterio objetivo en la curva del aprendizaje; también refleja el incremento de productividad de los trabajadores con más años de experiencia.

Los investigadores indican sin embargo que, cuando la escala salarial es muy extensa, la productividad y el aprendizaje se desvinculan del sistema. Algunas comisiones paritarias, sobre todo en el sector no mercantil, aplican en exceso la escala salarial de antigüedad. Es cierto que, en periodos de escaso margen salarial, es difícil aplicar el modelo retributivo

y, al ser la norma salarial un cálculo medio, puede aportar ajustes y correcciones a los baremos. Utilizando los baremos salariales y el de la clasificación de las funciones de forma más flexible, se podría conceder, en la práctica a un trabajador individual, un incremento salarial mayor del que permite la norma.

Se observa que aumentan las iniciativas tanto por parte de la concertación social como por parte de la política que se pretende instaurar para un marco remunerativo más amplio y más variable (relacionado con prestaciones y productividad de la empresa). En la práctica ya se producen cambios significativos respecto de la retribución variable. Estos sistemas están, actualmente, muy favorecidos con ventajas fiscales y parafiscales. Por lo tanto, un cambio básico hacia estos sistemas llevaría a una base más reducida de los ingresos públicos vía impuestos y/o cotizaciones a la seguridad social.

Conceptos clave: ratio por ingreso salarial, estatutos de la seguridad social (diferentes regímenes en el sistema de seguridad social belga), mejora de las prestaciones.

En Bélgica, la ratio del ingreso salarial por trabajo (al igual que en el resto de los países UE) está disminuyendo. El aumento real de los salarios se alinea difícilmente con la productividad. Las causas que originan este hecho son varias: ralentización del crecimiento, menos inversión en la economía; falta de inversión en la economía, menos inversión en equipamientos, desinflación, aumento considerable de las deudas y de los haberes, menos consumo y menos tasas de intereses y, por último, aumento del gasto del activo económico e inmobiliario.

Tendencias que presentan aspectos, sin embargo, contradictorios e importantes como es la posibilidad de que se produzca un ciclo de crisis con altibajos (booms and busts); tendencia que, a su vez, puede tener varios orígenes a nivel internacional: mundialización, innovación tecnológica y disminución del precio de los bienes y equipos. Por ello, es sumamente importante que el marco del mercado laboral, cada vez más flexible, se sitúe dentro del marco de la negociación colectiva. En Bélgica, el resultado de la organización y estructura de la concertación salarial siempre ha dado buenos resultados pese a que, en los últimos años, se han abierto algunas brechas. En un primer tiempo, por lo menos, no se deben desarrollar bases para instaurar una economía marginal.

Además de ampliar los estatutos de la seguridad social, también se contempla un incremento de prestaciones que no entran en el campo de aplicación de la formación salarial (ley sobre los CCT); ejemplo de ello son los «flexi-jobs», expresamente excluidos. También cabe citar, a título de ejemplo, la privatización de servicios públicos que no siempre incluyen las nuevas formas de empresa o instituciones que se contemplan en la ley de

los CCT. Para que realmente haga su papel macroeconómico, el umbral mínimo sobre el que gira la concertación social no debe estrecharse demasiado. Por ello, es necesario evaluar la medida en la que las negociaciones salariales basadas en la ley de 1968 protegen la masa salarial.

Modernización del diálogo social / concertación social

Marco general

El enfoque del gobierno belga pone el foco en la importancia que reviste la participación de los agentes sociales en la elaboración de las políticas. Las nuevas perspectivas de gestión establecen que, por sí solas, las instituciones públicas no pueden ni deben instaurar políticas que incumban a otros actores.

En este enfoque, conforme con el que se desarrolla en Bélgica, la regulación laboral establece un papel organizado y negociado para la concertación social. La ley de 1968 relativa a los CCT y Comisiones Paritarias institucionalizó la interacción horizontal y vertical.

No cabe duda de que la concertación social, cuando es eficaz, acaba siendo beneficiosa para todo el mundo (mercados de trabajo más comprensivos y empleos productivos se traducen con mejores resultados socioeconómicos, mayor bienestar de los trabajadores, mayor beneficio para las empresas y también en mejor ambiente de confianza, seguridad y compromiso). En Bélgica, al estar la concertación social asistida por la política pública y afincada en leyes y derechos fundamentales, tiene una naturaleza amplia y organizada. La concertación también es un abanico amplio de temas a concertar.

Bélgica cuenta con un largo historial sobre la concertación social que, en la actualidad sufre de la presión lógica de varios factores derivados de la globalización (mundialización, europeización, individualización, flexibilización y del enjuiciamiento de la relación laboral). La concertación belga también suscita críticas en la opinión pública y la relación con el mundo político se está alterando debido a la ampliación de temas políticos y escala de gestión en la negociación.

Habida cuenta de los desafíos e importancia que reviste una política eficaz de empleo y de calidad, es fundamental que la concertación social funcione correctamente. La experiencia y el conocimiento de los temas, la capacidad para preservar distancia entre política y realidad y la creación de una base de datos para la adopción de decisiones y de reformas, son los puntos fuertes para una red de concertación social útil. Pese a que tanto la estructura como la organización de la concertación ya se fueron adaptando, es preciso realizar una nueva modernización para armonizar

elementos y aspectos que garanticen la ayuda mutua entre los distintos actores; hecho que, a largo plazo, incrementaría la importancia que reviste la proactividad y acciones que se realicen en el ámbito de la concertación. Los tres campos de acción al respecto pasan por reformar las Comisiones Paritarias Mixtas; organizar el derecho de huelga y revisar el código de empresas y asociaciones:

—Reformar el panorama para las comisiones mixtas.

El sistema belga, único en el mundo; dispone para cada rama de actividad, de una comisión paritaria, órgano institucionalizado y (cuasi) federal que organiza la negociación colectiva, la concertación social y la gestión paritaria de los fondos sociales. Aunque supone un número importante, el de las comisiones este dato no es, a primera vista, la mayor preocupación. Las comisiones paritarias requieren más seguridad para poder responder a la dinámica actual de concertación social. Reduciendo la complejidad de funcionamiento del sistema se puede generar una movilidad mucho más flexible para el mercado laboral. La estructura actual tampoco refleja la realidad económica. Las comisiones actuales no se ajustan a la estructura actual de las empresas ni tampoco a la equiparación de los estatutos de obrero/empleado.

Recientemente se han realizado algunas modernizaciones: se han fusionado varias comisiones paritarias, se han adaptado campos de competencia, etc.... pero el proceso de diálogo entre interlocutores sociales afectados por los ajustes tiene que continuar y la Administración debe facilitárselo y asesorarles en este sentido. Cabe hacer especial hincapié en que hay que evitar, a toda costa, que durante el proceso de mejora se cree un vacío debido a dificultades legales o desacuerdos entre interlocutores sociales.

—Organizar el derecho de la huelga.

El derecho de huelga en Bélgica está cada vez más asentado. Bélgica ha ratificado los tratados internacionales y europeos que conceden el derecho fundamental a la huelga. Se observa, no obstante que, las prácticas y costumbres (ancestrales) generan tensiones a pesar del «pacto de caballeros» que se firmó para ello: los interlocutores sociales nacionales prometieron mejorar, en varias ocasiones, el citado acuerdo, los expertos sugirieron incluso llevarlo a la práctica con una ley, porque la que regulaba este derecho era ambigua y antigua; como sabemos, data del 19 de agosto de 1948.

—Nueva visión código de empresas y asociaciones.

Uno de los últimos temas que realizó el gobierno anterior fue la nueva versión del código de las empresas y asociaciones. Los fondos de

seguridad de existencia (FSE) administrados por los interlocutores sociales de la comisión paritaria, cuentan con un estatuto propio y, a la vista de las modificaciones que se han realizado conviene dar más transparencia al funcionamiento de los referidos fondos.

El control que ejerce la Dirección general de Relaciones colectivas de trabajo sobre los mismos se limita a advertir a los interlocutores sociales que existe un riesgo de desequilibrio económico; información que, a su vez se comunica al ministro competente del ramo, quien puede exigir o imponer medidas.

Parece, por lo tanto, útil que se regule bien por reales decretos u órdenes ministeriales, lo que se puede esperar en términos de contenido contable y de cuentas anuales de los mismos. Se podrían especificar, asimismo, las sanciones que se pueden imponer a un FSE. Además de la reflexión acerca del estatuto jurídico de este fondo, también es importante, en un contexto de mercado laboral en pleno cambio, ver cómo pueden evolucionar las tareas y misiones de los repetidos fondos financiados con contribuciones solidarias sectoriales. Se podría crear también un recorrido de aprendizaje que identifique las mejores prácticas para que, posteriormente otros pudiesen utilizarlas.

—Papel de las Comisiones Federales en los expedientes de reestructuración

Las empresas reconocidas por el ministerio federal de Empleo como empresas con dificultades o en fase de reestructuración, pueden beneficiarse de derogaciones acerca del régimen de desempleo con complemento de empresa (RCC).

La Comisión Prepensión-RCC y la Comisión plan de empresa son las dos encargadas de informar al ministro y de emitir el informe de reconocimiento de las empresas en dificultades para la concesión de las prestaciones de desempleo económico.

Las dos comisiones están compuestas en su mayoría, por miembros designados por los interlocutores sociales nacionales. En la práctica se observa que los interlocutores sociales se interesan cada vez menos por este tipo de reuniones por lo que conviene realizar una evaluación sobre el funcionamiento de las mismas.

—Conciliación social en el sector público

Hace más o menos cinco años que, en el sector público, se instauró la conciliación social por lo que conviene evaluarla y realizar una lista de aquello que funciona bien o mal. Sigue planteándose asimismo cuál es el papel que deben desempeñar los conciliadores en los comités centrales de

la negociación y, si es necesario atribuirles formalmente la tarea de conciliador/mediador en las empresas públicas.

—Unificar los estatutos obrero-empleado en el ámbito de las pensiones complementarias

La ley de 5 de mayo de 2014 establece el marco legal para erradicar las diferencias estatutarias entre obreros y empleados en el ámbito de las pensiones complementarias. Las diferencias se irán eliminando progresivamente. El proceso se inició el 1 de enero de 2015 y debe haberse acabado a más tardar el 1 de enero de 2025. La responsabilidad de eliminar las diferencias de trato corresponde, en primera instancia, a los sectores y, en segunda instancia a las empresas por lo que, antes del 1/1/2023, los sectores deberán haber presentado una CCT sectorial que armonice las pensiones sectoriales en sus respectivos sectores de actividad. Debido al calendario y a la complejidad e interés social del tema, la armonización requiere un seguimiento y control bien específico.

—Trabajo portuario

En mayo 2017, la Comisión Europea decidió no seguir remitiendo notificaciones formales sobre la adaptación de la normativa portuaria belga. Se han realizado varias reformas pero, pese a ello, la CE sigue controlando las actualizaciones belgas al respecto y, en el marco de un tema reciente, el Consejo de Estado belga ha planteado una serie de temas a la Justicia Europea. El futuro gobierno belga, deberá prestar la máxima atención al «trabajo logístico» de las zonas portuarias.

—Procesos técnicos para el funcionamiento de las comisiones paritarias

La ley de 1968 relativa a los CCT y comisiones paritarias sigue siendo útil y no debe, por lo tanto, ser objeto de una gran reforma. Ello no implica, sin embargo, que deban aportarse modificaciones y/o aclaraciones técnicas a la misma para que facilite el funcionamiento de las comisiones paritarias que, a lo largo del último medio siglo, sí han sufrido algunas modificaciones. Se trataría de clarificar y mejorar algunos procesos para la creación y composición de una comisión paritaria por una parte y de formalidades que, en algunas ocasiones, entorpecen inútilmente el funcionamiento (principalmente en actos administrativos e informáticos).

—Digitalización administrativa del diálogo social

En el marco de la digitalización, la Administración trabaja en el desarrollo de un portal para la concertación social, dando especial importancia a la digitalización del proceso de registro y de validez de los convenios colectivos de trabajo. Se está igualmente creando una base de datos para el trabajo portuario para cumplir con el acuerdo pactado con la Comisión

europea. Se trabaja igualmente sobre un sistema de gestión de documentos y expedientes para las reuniones de las comisiones paritarias. Posteriormente se trabajará sobre la digitalización (parcial) de los procesos administrativos relacionados con la composición de las comisiones paritarias y se examinará y determinará, por último, como digitalizar la entrega y validez de las CCT de empresas.

Formación continua para favorecer la ocupación laboral

Para el correcto funcionamiento del mercado de trabajo y que sea dinámico son de suma importancia las iniciativas y la innovación, pero en mayor medida, las competencias. La formación continua juega un papel importante e impacta en el cambio tecnológico del mercado laboral. Es cierto que el aprendizaje y la formación son competencias que en su gran mayoría fueron transferidas a las Regiones y a las Comunidades pero, habida cuenta de la importancia que revisten (en constante aumento) para el mercado laboral que está en pleno cambio, se recomienda expresamente el que se estimule el aprendizaje y la formación continua durante toda la vida.

El nivel de formación de la población belga ha sido históricamente alto y, aunque sigue siendo mayor que el de la media europea, las competencias positivas fueron perdiendo auge en los últimos años. Es más, las competencias importantes como por ejemplo en materia informática, los avances realizados en Bélgica son mediocres. Cabe igualmente añadir que, por norma general, tras haber obtenido el título académico, son pocas las personas que en Bélgica continúan su formación continua y ello tanto si trata de trabajadores en activo, como en el caso de desempleados e inactivos.

La respuesta a estos problemas de aptitud tiene que proceder de los empresarios que, además de eliminar los prejuicios en contra de los migrantes, mujeres, trabajadores poco experimentados o trabajadores mayores, tienen que invertir más en la formación de jóvenes trabajadores y en el aprendizaje durante la vida profesional.

El gobierno federal anima a las acciones formativas. Antes de 2017, las empresas tenían que dedicar, a nivel sectorial, al menos un 1,9% de su masa salarial a la formación. Dicho porcentaje había sido establecido 20 años antes con medidas de la época y en relación a los tres principales socios comerciales de Bélgica que eran Francia, Alemania y Países Bajos.

Desde 2017, la obligatoriedad formativa pasó a ser un mínimo de cinco días/persona/año para las empresas (las pequeñas empresas están exentas).

En el nuevo régimen de trabajo, cada trabajador tiene derecho a dos días de formación por año, salvo que por convenio colectivo se mejore este

derecho. Lo que se pretende es aumentar progresivamente el número de días de formación de dos a cinco, aunque no sea de obligado cumplimiento.

Partiendo de la hipótesis de 200 días de trabajo/año, los dos días de formación equivaldrían al 1% del tiempo de trabajo, mientras que antes se hablaba de un 1,9% de la masa salarial por lo que se recomienda aumentar efectivamente el número de días de formación a 5 días o incluso más. Aunque todavía no está establecido el calendario para el objetivo de los 5 días hábiles de formación, se pide que esto se lleve a la práctica rápidamente para demostrar la ambición que se tiene al respecto. El derecho legal a la formación continua ha de ser individual y no específico a la empresa para permitir que la distribución de la oferta de empleo sea mejor distribuida y evitar así que no sean los trabajadores que poseen mayor formación los que se beneficien de los esfuerzos. Otra manera de estimular a las empresas sobre las formaciones sería la de responsabilizarles parcialmente sobre las dificultades de los trabajadores despedidos para encontrar un nuevo empleo y obligarles por lo tanto a ofrecer programas de reclasificación profesional.

Adaptación del seguro de desempleo

Derecho de acceso a las prestaciones de paro

En Bélgica, el acceso al seguro de desempleo contributivo se caracteriza por un tiempo de actividad relativamente largo para acceder por primera vez al sistema, pero es relativamente flexible para recuperar el derecho a las prestaciones para períodos posteriores de desempleo.

Para el primer acceso a las prestaciones de desempleo existe también otra distinción que es la edad del desempleado. Cabe el debate de si es o no es una forma discriminatoria.

Los parados menores de 36 años tienen que demostrar que fueron asalariados durante al menos 12 meses en régimen de jornada completa en los 21 meses anteriores al período de desempleo.

Los parados mayores de 50 años, por su parte tienen que demostrar 24 meses de trabajo asalariado en los 42 meses anteriores al inicio del periodo de paro.

Una vez cumplidos estos requisitos se reabre automáticamente el derecho a las prestaciones siempre y cuando hayan transcurrido tres años de la última prestación por desempleo percibida -aparte de los acontecimientos ocurridos en estos 3 años, no será necesario demostrar que se trabajó como asalariado.

Los tres años mencionados pueden, incluso en algunos casos prolongarse (crédito tiempo, interrupción de la carrera, encarcelamiento, trabajo de estudiante, etc.).

Esta norma, muy flexible, para la recuperación del derecho a las prestaciones se originó sobre todo por inquietudes administrativas. Durante los años 70 y 80, periodos caracterizados por un alto porcentaje de parados, el sistema tenía que contribuir para que la Oficina Nacional de Empleo belga (ONEM) tramitase correctamente y en el margen de tiempo preciso las solicitudes para las prestaciones.

Para ajustarse a la normativa comunitaria es preciso:

- flexibilizar las condiciones para acceder por primera vez a las prestaciones de desempleo y anular la cuestión de la edad
- y someter a condiciones más estrictas el mantenimiento automático del derecho a las prestaciones para solicitudes posteriores

Además de acceder al seguro de desempleo contributivo tras haber tenido una ocupación laboral, también existe en Bélgica otro sistema basado en los estudios.

Estas prestaciones, llamadas de "inserción", se conceden sin necesidad de que la persona haya tenido un trabajo remunerado, y haya efectuado cotizaciones de seguridad social. El sistema ha sido cuestionado en múltiples ocasiones. Para acceder al mismo, el joven tiene obligatoriamente que inscribirse como demandante de empleo en un servicio público de empleo y durante el periodo de prácticas (12 meses sin prestación económica) el joven tendrá que demostrar que ha buscado empleo y colaborado activamente en las acciones propuestas por el servicio de empleo. El sistema certifica, por lo tanto, que los servicios competentes de empleo conocen la existencia del joven y que el joven ha estado siempre en aptitud de encontrar empleo.

Teniendo en cuenta que existe más flexibilidad para acceder a las prestaciones de desempleo después de haber trabajado, es necesario realizar los siguientes ajustes en el régimen de prestaciones de "integración" por estudios y práctica:

- eliminar el requisito de haber terminado ciclos de estudios. Bastaría con que el joven dejase de estar obligado a asistir a la escuela y que no continúe estudiando. Ello debería, no obstante estar acompañado de una supervisión y seguimiento (más rápido y de mayor calidad) por parte de los servicios competentes de empleo;
- Para que los 12 meses de carencia antes de percibir la primera prestación no se convierta en un periodo de espera pasivo, se computarían dobles los días de trabajo realizados durante ese

periodo por lo que, en el caso de que el joven trabajase desde un principio, la carencia exigida sería solo de 6 meses.

Cuantía de la prestación de desempleo

Las normas para determinar la cuantía de las prestaciones deberían elaborarse de manera que propicie que las personas pasen de una situación de desempleo al trabajo. La manera más eficaz podría consistir en dejar de otorgar prestaciones de desempleo o quitarlas tras un periodo determinado de desempleo. Estas alternativas:

- están arraigadas en que el abono de la prestación del desempleado es el único culpable de que su periodo de inactividad laboral se prolongue. Sin embargo, si la responsabilidad de dicha situación se le imputa al trabajador por rechazar un empleo o una formación profesional, no colaborando con el servicio regional de empleo o no aportando pruebas fehacientes de su real y activa búsqueda de empleo, etc. ya se sanciona al retirarle el derecho a percibir las prestaciones durante un periodo determinado o indefinido en función de la gravedad de su responsabilidad.
- son contrarias al propio principio del seguro. No hay razón alguna para que un seguro no intervenga si, por ejemplo, se quema una casa por segunda vez; al menos que se demuestre que el perjuicio ha sido provocado por el interesado en cuyo caso ni se intervendría en primera ni en segunda instancia.

A este respecto, el gobierno en el verano de 2018 decidió examinar y adaptar el sistema regresivo aplicado a las prestaciones por desempleo en el marco del «jobdeal» (acuerdo de trabajo).

A este fin se examinaron las líneas maestras siguientes: aumentar el valor de las prestaciones durante los 6 primeros meses de paro; ajustar la duración de los períodos, la tasa de regresividad y reforzar el vínculo con la formación del mercado de trabajo, sobre todo para las profesiones catalogadas críticas.

El objetivo no consiste en realizar ahorros económicos sino en afectar de manera distinta los medios para que se incremente la tasa de empleo. La simplificación administrativa del sistema fue un objetivo añadido a lo anterior.

Al elaborar la propuesta se hizo hincapié en los puntos problemáticos que se vinculaban al sistema:

- Demasiado complejo tanto para los ejecutantes (ONEM y OP) como para los propios desempleados al contar con 10 periodos distintos de regresividad, 3 niveles distintos de topes salariales, etc.
- El actual régimen presenta muchas limitaciones para activar a los parados:
 - hasta 10 niveles distintos entre la prestación percibida el primer día de paro y la que se percibe al cabo de 48 meses, la escala diferencial es pequeña y, por consiguiente, el sistema no cumple con su función de advertencia para los desempleados;
 - los desempleados que contaban con un salario bajo antes de perder su empleo (cerca del ingreso mensual mínimo), y viven solos o con familia a cargo, no se les aplica prácticamente ninguna disminución a sus prestaciones y perciben prácticamente durante todo el periodo de inactividad la prestación mínima (flat-benefit); situación que afecta a un importante número de parados pero sobre todo a los desempleados con familia a cargo.
 - los parados que contaban con un salario próximo a los 2.500€, cantidad cercana al tope salarial más alto (de momento), el nivel de las prestaciones de paro al inicio es excesivamente alto y, por lo tanto, una auténtica traba al empleo. La tasa del ingreso de sustitución para una persona que vive sola puede superar el 95% del salario perdido.
 - El reintegro al mercado laboral durante periodos cortos no se incentiva lo suficiente, ya que cuando la incorporación laboral no supera los 3 meses, la regresividad aplicada a las prestaciones sigue su curso como si no hubiese habido interrupción. El trabajo, en estos casos, está considerado como desempleo, factor que no estimula en absoluto a que las personas se reintegren al mercado laboral durante periodos de corta duración y, principalmente, si son al inicio del periodo de desempleo cuando las prestaciones son más altas.

El sistema actual, discrimina también a personas que contaban con un salario bajo. La pérdida neta de ingreso al pasar de trabajo a paro es más consecuente para este grupo de personas y ello tanto en términos absolutos como porcentuales. La importante pérdida de ingresos es un factor importante en el umbral de pobreza, incluso cuando se trata de periodos cortos de inactividad. No es justo que, en una misma situación cuando pierde su empleo, la persona con un salario bruto de 1.600€ pierda 440€ mientras que la que percibía 2.500€ pierda sólo 95€.

Los objetivos propuestos para la reforma son los siguientes:

- Mayor justicia social: la tasa de sustitución para la prestación neta de paro con relación al salario anterior debe ser más justa para las personas que tenían sueldos bajos. Se debe proyectar una máxima igualdad de trato (independientemente del nivel salarial anterior) sin deteriorar el aspecto garante del seguro de desempleo;
- Incrementar el atributo estimulador de la regresividad de las prestaciones; aumentando las prestaciones al principio del periodo de paro (sin que se cree ninguna traba al empleo) y recortándolas más (más etapas) en el caso de desempleo de larga duración;
- Sistema menos complejo para los ejecutantes (ONEM, OP) y para los propios desempleados;
- Dar a la prestación por desempleo un tratamiento fiscal más favorable.

Desempleo con complemento de empresa (RCC antigua prepensión)

El régimen de desempleo con complemento de empresa (RCC) se ha convertido en todo un símbolo de la política belga que se esmera en acabar con la práctica para que se trabaje durante más tiempo. Es por lo que, con bastante frecuencia, se oye hablar de suprimir el sistema RCC.

Ventajas:

- El perceptor de un RCC es menos gravoso para el Estado que un desempleado porque el empresario abona una parte de su prestación por desempleo;
- El RCC incluye una medida de activación que revela que, en caso de que el trabajador se reintegre en el mercado de trabajo, el empresario tiene que seguir pagando la prestación complementaria.

Inconvenientes, pese a que en los últimos años se han corregido algunos:

- la época en la que los beneficiarios del RCC no tenían que permanecer disponibles para el mercado de trabajo está prácticamente resuelto. En el marco del desempleo adaptado tienen que estar inscritos como demandantes de empleo y aceptar las propuestas de empleo adecuadas que se les hagan;
- asimismo, los beneficiarios del RCC no reciben ningún régimen más favorable para calcular su pensión de jubilación.

Otros inconvenientes que persisten, a la espera de soluciones:

- que se recurre mucho al RCC para despedir a trabajadores mayores en los casos de despidos colectivos;
- En algunas Regiones hay poco esfuerzo en la recolocación de los beneficiarios del RCC (y en especial los desempleados mayores);
- El RCC sigue utilizándose como un instrumento para deshacerse de los desempleados mayores;
- Por ello, se recomienda a las Regiones que multipliquen los esfuerzos para activar la recolocación de los desempleados mayores.

Plan global para el bienestar en el trabajo

Este punto hace referencia a una serie de desafíos importantes que tendrán probablemente que completarse para el bienestar en el trabajo en los próximos años. Para las sugerencias acerca de este punto se tuvieron en cuenta la comunicación que formuló la UE el 6/6/2014 (marco estratégico de la UE para la salud y seguridad en el trabajo 2014-2020) y la Estrategia nacional belga para el bienestar en el trabajo 2016-2020.

Conviene resaltar que las prioridades del bienestar en el trabajo las están elaborando los interlocutores sociales del Consejo Superior para la prevención y protección en el trabajo y que, probablemente, este documento pueda incluir duplicidades con relación al mismo.

Los accidentes laborales y las condiciones de trabajo siguen teniendo mucho impacto tanto para trabajadores como para empresarios por lo que es importante que la política tenga en cuenta los riesgos, los desafíos demográficos, las nuevas formas de trabajo y la organización del empleo.

En un país como Bélgica, en donde la mayoría de los trabajadores están ocupados por Pymes, conviene realizar una política centrada en las características de este tipo de empresas. Habida cuenta de que existen múltiples razones para desarrollar un plan global que aborde el bienestar en el trabajo conviene dar solución, a corto y largo plazo, a los siguientes desafíos.

- Contemplar el bienestar de los trabajadores como un valor añadido para la empresa. Las malas condiciones para la salud y la seguridad del trabajador conllevan a una menor productividad que finalmente se acaba convirtiendo en despidos, cierres y quiebras de empresas. Las malas condiciones de empleo también constituyen una forma desleal de competitividad entre las empresas. La falta de bienestar en el trabajo es, por lo tanto, una injusticia socioeconómica.

- Prestar poca atención al bienestar de los trabajadores en el trabajo genera inevitables incrementos en los problemas de salud laboral que, a su vez, generan un coste mayor a la seguridad social y a los sistemas de protección social cuyo peso al final recae sobre toda la comunidad. La promoción del bienestar en el trabajo contribuye, por el contrario, a mejorar la salud pública y, partiendo de una mejora ocupacional en las empresas, también mejora la productividad y competitividad de las mismas por lo que ello repercute, a su vez, en la prosperidad de la empresa.

El enfoque global del bienestar de los trabajadores no debe limitarse al ámbito empresarial, incumbe a varios actores y niveles políticos: Ministerio federal de Empleo, Ministerio federal de Salud Pública y de Asuntos Sociales, Comunidades y las Regiones, etc. Por ello, las mencionadas instituciones deben concertarse sobre y para:

- Un trabajo seguro y saludable:
 - Protegiendo a los trabajadores contra la exposición a productos químicos peligrosos;
 - Protegiendo a los trabajadores contra los trastornos musculo esqueléticos;
 - Protegiendo a los trabajadores contra los riesgos psicosociales y el agotamiento (burn out);
 - Protegiendo a los trabajadores en el contexto de las nuevas formas y organización del trabajo.
- Participando en la reinserción de los trabajadores en el mercado laboral;
- Apoyando a las Pymes a realizar políticas preventivas;
 - Desarrollando, promoviendo y evaluando los instrumentos OIRA (herramientas asesoramiento riesgos laborales on line);
 - Mejorando para que las Pymes cuenten con experiencia y conocimientos suficientes.
- Revisando el papel, funciones y tareas de los consejeros de prevención;
- Publicando normas cualitativas para los servicios comunes de prevención y protección laboral;
- Elaborando fuentes y datos fiables para cambiar las condiciones de trabajo.

Modernización del derecho laboral

La gran mayoría de las reformas que se perpetraron en los 5 últimos años han conseguido el objetivo perseguido, pero otras por el contrario, se han quedado por el camino y su ejecución depende de otras medidas sectoriales por lo que deben buscarse soluciones para las mismas.

—*Transposición de Directivas Europeas*: hay que dar la máxima prioridad a la transposición de la Directiva (UE) de 28/6/2018 por la que se modifica la 96/71/CE relativa al desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios (Directiva del posting). Esta directiva no solamente revisa sino que completa también las normas existentes en cuanto al desplazamiento de los trabajadores de un Estado miembro a otro.

—*Nuevas formas de trabajo y diferencia entre asalariados y autónomos.*: La Ley del Programa de 26 de diciembre de 2006, modificada por la Ley de 25 de agosto de 2012, estableció una serie de criterios para determinar el grado de subordinación en una relación laboral. Sin embargo, los criterios tienen carácter muy genérico y se refieren solo al grado jurídico de la subordinación en algunos sectores (definidos) por lo que debería examinarse y adaptar o perfeccionar los criterios jurídicos existentes para que pueda distinguirse entre trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia.

—*Ley relativa a la protección salarial y autorización de otras formas de remuneración complementarias.* Las elevadas cargas sociales y fiscales suelen ser un gran obstáculo para la retribución de los trabajadores. Consecuencia de ello es que las empresas que pretenden otorgar un aumento salarial a sus empleados suelen recurrir con mucha frecuencia a otras formas de remuneración complementarias como son los vales de comida, coches de empresa u otras prestaciones salariales en especie que suelen estar sujetas a un régimen fiscal o parafiscal más ventajoso. Se observa que, en los últimos años, la tendencia a flexibilizar los aumentos salariales no solo es cosa de los empresarios, sino también solicitud por parte de los trabajadores. A nivel fiscal y parafiscal, hace tiempo que ya existe un marco legal para algunas ventajas extralegales pero, por el contrario, en el ámbito del derecho laboral, cabe indicar que para conceder muchas de las prestaciones anteriormente mencionadas, no existe ningún fundamento jurídico formal. Por ello conviene considerar, en el marco de la Ley de protección de la remuneración, un fundamento jurídico para la concesión de determinadas prestaciones no estatutarias, con el fin de garantizar la seguridad jurídica de los empresarios y de los trabajadores.

—*Medidas para incrementar la empleabilidad de los trabajadores despedidos con preavisos de al menos 30 semanas* (artículo 39 ter de la

Ley de contratos de trabajo). En el marco del estatuto único (obreros/empleados) se ha procedido a introducir el artículo 39 ter en la ley de 2014 relativa a los contratos de trabajo. Cada sector de actividad, en base a este artículo, debía realizar un convenio colectivo de trabajo antes del 1 de enero de 2019. Los citados CCTs debían desarrollar el régimen sectorial que determinaría las medidas legales aplicables a trabajadores con derecho a un largo periodo de preaviso (30 semanas como mínimo) en dos paquetes en caso de despido. Al 1 de enero de 2019, ningún sector logró realizar el mencionado CCT debido a la multitud de dudas que suscita el mencionado artículo 39 ter. A la vista de ello, los interlocutores sociales acordaron en el acuerdo interprofesional 2019-2020 que desarrollarían un régimen interprofesional para aportar solución al citado artículo 39 ter. De adoptarse esta alternativa por los interlocutores sociales, el nivel político deberá en consecuencia realizar el seguimiento necesario.

—*El sistema de agrupación de empresarios, excepción a la prohibición de compartir a trabajadores.* El sistema de agrupación de empresarios (artículos 186 y siguientes de la Ley de 12 de agosto de 2000 sobre las disposiciones sociales, presupuestarias y diversas) constituye una excepción a la prohibición del principio de cesión de trabajadores. El sistema de agrupación de empresarios permite el empleo compartido de trabajadores por parte de empresas que, por diversas razones, no tengan necesidad ni medios económicos suficientes para contratar a los trabajadores a tiempo completo. A raíz del nuevo Código de Empresas y Asociaciones introducido durante la última legislatura, a partir del 1 de mayo de 2019 ya no pueden crearse agrupaciones de interés económico (es decir una asociación sin fin de lucro). A la vista de ello, debe procederse a la adaptación de la legislación sobre la agrupación de empresarios.

—*Régimen del contrato de aprendizaje para jóvenes escolarizados en el sistema de formación alterna.* Desde que el 1 de julio de 2017 se modificó el Real Decreto de 14/7/1995, los jóvenes escolarizados en el sistema de aprendizaje con experiencia práctica pueden firmar, además de sus estudios teóricos a tiempo parcial, un contrato de aprendizaje con otro empresario en determinadas condiciones. Condiciones que, entre otras cosas implican que el joven solo podrá realizar trabajos de estudiante durante las horas en las que no tenga obligación de asistir a los cursos teóricos, prácticas en empresa o necesidad de presencia en el lugar de las prácticas. El contrato de estudiante será solo y exclusivamente para trabajar con otro empresario distinto de aquél con el que esté recibiendo la formación práctica.

Desde primeros de 2019, los interlocutores sociales ya manifestaban que la medida era contradictoria y, no solamente con el objetivo perseguido sino también con el dictamen emitido (2.043 de 28/06/2017) sobre la

modificación del mencionado Real Decreto de 14 de julio de 1995 dado que el contrato en prácticas está sujeto a un régimen especial de cotización a la seguridad social y que, por lo tanto, la ONSS también es parte interesada en este proceso. Por ello, es necesario clarificar este punto para así evitar que pueda producirse inseguridad jurídica en el futuro.

—*Mejorar las técnicas.* Dado el gran número de modificaciones aportadas al derecho laboral, la legislación tiene imperfecciones y/o carencias técnicas que deben rectificarse para garantizar su seguridad jurídica:

—*El Consejo consultativo del derecho penal social.* El Consejo está compuesto por 18 miembros y 5 expertos. Los 18 miembros representan al Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social, a la Justicia del Servicio Público Federal, a la Seguridad Social del Servicio Público Federal, a la Oficina Nacional de Empleo, a la Oficina Nacional de Seguridad Social, al Instituto Nacional de Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia, al Servicio de Información e Investigación Social, al Orden Judicial y al mundo académico. Los nombramientos se realizan en base a la experiencia profesional o conocimientos específicos en materia de derecho penal social. Los mandatos tienen una duración de 4 años renovables. Sin embargo, los expertos nombrados, por los ministros, tienen cierta dificultad para ejercer sus competencias de forma independiente y la amplitud del número de miembros y expertos (23) aumenta la carga de trabajo del Consejo por lo que parece coherente, para garantizar un correcto funcionamiento del Consejo consultivo del derecho penal social que no se nombren expertos y se limite la composición del Consejo a 18 miembros.

Una Inspección más dinámica/empresarial y visible

—*Debe reforzarse la Inspección para un mejor control del bienestar en el trabajo.* A pesar de que Bélgica dispone de una extensa red de servicios internos y externos para la prevención y protección en el trabajo (formada por asesores muy cualificados) muchas empresas, en especial Pymes, siguen necesitando el apoyo de la Inspección de Trabajo para su propia política de bienestar en la empresa. Todos los trabajadores, sea cual sea la extensión de la empresa y del sector de actividad tienen derecho a disfrutar de condiciones de trabajo seguras y sanas. Debido a los avances y cambios en el mercado de trabajo (digitalización, globalización, robotización, etc.) se observa que la inseguridad y la falta de salud laboral aumentan en el trabajo. También se observan cambios en los riesgos laborales por lo que es de suma importancia que la Inspección de bienestar en el trabajo evolucione de acuerdo con las tendencias actuales y desarrolle iniciativas que garanticen e integren los nuevos riesgos en las políticas de prevención en las empresas. Los cambios solo es posible realizarlos si existe una política de vigilancia eficaz y el gobierno federal

invierte suficientemente en equipar y desarrollar la Inspección de trabajo para que pueda realizar un correcto seguimiento y control del bienestar en el trabajo.

—*Control de leyes sociales.* La lucha contra el fraude social es, desde hace un cuarto de siglo, la prioridad de los distintos gobiernos belgas y, la lucha contra el «dumping social» la más enfocada en estos últimos años. Todas las empresas, incluidas las que utilizan el desplazamiento de trabajadores de otro país de la UE tienen que respetar el derecho laboral belga incluso en lo que respecta al mínimo salarial. La Inspección de Trabajo es un actor importante en la lucha contra el fraude social y en especial contra el dumping social. Crear un Centro de Inspección para robustecer el servicio de Inspección de Trabajo es un elemento esencial para la regulación del mercado de trabajo, mantener la economía y salvaguardar el sistema de seguridad social del país. Un Servicio de inspección fuerte y visible requiere que se refuerce la colaboración con los distintos servicios regionales que, en sus respectivas áreas de competencia, disponen de datos o información que puede ayudar a la Inspección de Trabajo.

—*Servicio de Información e Investigación Social (SIRS):* Podría ser el motor para luchar contra el fraude social y el dumping social. Como consecuencia de la reforma a finales de 2016 se otorgó un papel más centralizador al SIRS ya que éste agrupa todos los servicios federales de inspección social. El SIRS se enfrenta con muchos desafíos: las nuevas formas flexibles de trabajo, la globalización de la economía, la digitalización, etc.; retos que impactan en su organización. Los factores principales para que la lucha contra el fraude sea exitosa son: la rapidez de respuesta, el intercambio de datos y de conocimientos, una capacidad de inspección suficiente, la colaboración e intervención conjunta con otros servicios de inspección. Sólo un enfoque multidisciplinar en el que estén implicados todos los actores y partes interesadas de la cadena de control (prevención, detección, control y sanción) tiene posibilidad de éxito y por consiguiente conseguir acabar con las prácticas y competencias desleales. El apoyo en términos de coordinación y estrategia es importantísimo, máxime que la aplicación del derecho social belga a nivel internacional deja mucho que desear. Por ello, una intervención proactiva a nivel internacional debería ser parte integrante del mercado laboral y de la política de empleo belga.

Papel activo a nivel internacional

El mercado laboral y la política de empleo deben establecerse en un único nivel gubernamental, aunque las regiones, las comunidades y los poderes locales, juegan también un papel importante.

El campo de acción político del servicio público federal ETCS es cada vez más internacional y ello tanto en el ámbito de acción (desplazamiento de trabajadores, impacto de la migración en el mercado laboral, etc.) como normativo y de coordinación estratégica.

La soberanía nacional pasa a ser, cada vez más, una soberanía compartida. El poder de decisión de un Estado se expresa cada vez más por su contribución en el ámbito internacional por lo que la intervención proactiva y anticipada a nivel internacional tiene que ser parte integrante del mercado laboral y de la política de empleo belga.

—*Unión Europea*. En los últimos años, la CE ha sido muy activa en lo que respecta a la política social y de empleo. Es imperativo seguir colaborando activamente en estos horizontes y tener en cuenta las recomendaciones realizadas para las políticas interfederales. Convendría también establecer la continuidad de la Estrategia Europa 2020.

—*Umbral mínimo europeo para derechos sociales*. La base que se creó en 2018 debe seguir siendo la brújula de la UE para el futuro y conducir a tendencias sociales que vayan reduciendo progresivamente las desigualdades de las condiciones de trabajo en los países de la UE. La petición de un suelo mínimo europeo para establecer un salario mínimo adecuado en todos los países de la UE es un tema importante que debería ser traspuesto en un acuerdo concreto bajo la forma de referencia porcentual del salario medio.

—*Legislación de la UE*. Se deben redoblar esfuerzos para adaptar la legislación nacional belga a las normas europeas.

—*Agencias de la UE*. Bélgica ha sido siempre muy activa tanto en Eurofound como en la UE-OSHA y debe seguir siéndolo en la nueva Autoridad Laboral Europea (ELA).

—*Organización internacional del trabajo*. Bélgica es miembro fundador de la OIT y siempre ha jugado un papel importante en la misma. El impacto sobre la política nacional es prácticamente inexistente, pero a través de la OIT, Bélgica contribuye a que el trabajo sea más digno en el mundo. El modelo de concertación social belga suele ser la fuente de inspiración de la OIT. Bélgica debe seguir insistiendo en el papel legal de la OIT y animarla a que cumpla su papel de "agente de tráfico" en un mercado laboral cada vez más internacional. Bélgica debe también velar para que en la OIT se siga manteniendo el equilibrio entre los intereses empresariales y de los trabajadores.

—*Organización de Cooperación y Desarrollo económicos*. En las últimas décadas, la OCDE ha demostrado con creces su valor en el ámbito de análisis riguroso y de gran calidad del mercado de trabajo, lo que ha dado lugar a recomendaciones políticas respetables. Bélgica debe continuar colaborando activamente con la organización y, cuando se presente la oportunidad, participar en los estudios que se realicen específicamente sobre nuestro país.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN BÉLGICA EN DICIEMBRE

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de diciembre de 2019 había 470.233 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados) lo que, en base intermensual supone un aumento de 5.699 personas y en términos interanuales un descenso de 13.258 personas.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2017— se situó en el 9%, lo que significa un aumento de 0,1% en términos intermensuales y un descenso de 0,3% 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 diciembre hubo 364.558 ciudadanos belgas, 46.273 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.156 españoles) y 59.402 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 5,2% en el mes de noviembre de 2019.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica BNB.

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN DECEMBRE 2019

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	98.388	108.559	1.164	45.067	252.014	+4.790	-4.419
Femmes	80.575	95.689	1.120	41.955	218.219	+909	-8.839
Total	178.963	204.248	2.284	87.022	470.233	+5.699	-13.258
- 1 m.	+1.107	+5.120	+73	-528	+5.699		
- 12 m.	-7.844	-4.119	+63	-1.295	-13.258		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	21.761	22.364	164	4.778	48.903	+18	-200
Femmes	12.882	17.144	153	3.946	33.972	-822	-1.506
Total	34.643	39.508	317	8.724	82.875	-804	-1.706
- 1 m.	-1.025	+660	+15	-439	-804		
- 12 m.	-601	-936	-12	-169	-1.706		

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

Hommes	32.333	41.972	388	22.215	96.520	+917	-2.475
Femmes	25.934	36.548	438	19.800	82.282	+378	-1.138
Total	58.267	78.520	826	42.015	178.802	+1.295	-3.613
- 1 m.	+80	+1.181	+0	+34	+1.295		
- 12 m.	-1.470	-552	-28	-1.591	-3.613		

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

Hommes	5.812	17.399	77	2.762	25.973	+189	-553
Femmes	3.560	13.235	81	2.669	19.464	-464	-1.093
Total	9.372	30.634	158	5.431	45.437	-275	-1.646
- 1 m.	-1.086	+1.035	+1	-224	-275		
- 12 m.	-2.132	-132	-17	+618	-1.646		

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

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES						
Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de : -						
DECEMBRE 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	195.486	23.490	169.072	17.084	364.558	40.574
Autriche	25	1	52	0	77	1
Bulgarie	1.371	75	1.662	92	3.033	167
Chypre	2	0	9	0	11	0
République Tchèque	173	18	196	16	369	34
Allemagne	569	24	654	28	1.223	52
Danemark	26	2	36	3	62	5
Espagne	2.427	97	1.729	96	4.156	193
Estonie	4	0	26	0	30	0
Finlande	19	2	48	3	67	5
France	4.168	306	4.657	293	8.825	599
Grande Bretagne	376	8	268	10	644	18
Grèce	453	12	410	17	863	29
Croatie	66	3	72	2	138	5
Hongrie	119	5	176	1	295	6
Irlande	62	5	58	2	120	7
Italie	5.253	199	3.680	151	8.933	350
Lituanie	31	2	105	6	136	8
Luxembourg	77	7	71	6	148	13
Lettonie	29	2	54	2	83	4
Malte	3	0	5	0	8	0
Pays-Bas	3.399	161	3.287	106	6.686	267
Pologne	1.304	57	1.371	69	2.675	126
Portugal	1.301	93	1.041	64	2.342	157
Roumanie	1.800	117	2.416	185	4.216	302
Slovaquie	462	31	535	28	997	59
Slovénie	20	1	21	0	41	1
Suède	45	2	50	2	95	4
TOTAL ETRANGERS U.E.	23.584	1.230	22.689	1.182	46.273	2.412
TOTAL U.E.	219.070	24.720	191.761	18.266	410.831	42.986
Suisse	46	2	40	3	86	5
Congo (Rép. démocratique)	1.672	89	2.058	82	3.730	171
Algérie	1.186	25	609	23	1.795	48
Maroc	5.921	141	4.209	219	10.130	360
Macédoine	398	27	314	27	712	54
Norvège	19	0	26	1	45	1
Serbie + Monténégro	481	38	410	46	891	84
Tunisie	633	22	365	11	998	33
Turquie	2.008	44	1.355	44	3.363	88
Réfugiés et apatrides	2.274	156	1.394	103	3.668	259
Autres nationalités hors U.E.	18.306	709	15.678	639	33.984	1.348
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	32.944	1.253	26.458	1.198	59.402	2.451
TOTAL ETRANGERS	56.528	2.483	49.147	2.380	105.675	4.863
TOTAL GENERAL	252.014	25.973	218.219	19.464	470.233	45.437



Mercado de trabajo : Desempleo

Periodos	Demandantes de empleo desocupados (DEI)			Tasa de paro en porcentaje de la población activa (1)		
	Total	Menores de 25 años	A partir de 25 años	Bélgica	Zona euro	UE-28
31/12/2019	470.233	82.875	387.358			
30/11/2019	464.534	83679	380.855	5,2	7,5	6,3
31/10/2019	477.034	89.073	387.961	5,6	7,5	6,3
30/09/2019	489.079	94.982	394.097	5,6	7,5	6,3
31/08/2019	500.313	91.480	408.833	5,5	7,4	6,2
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

¹ Tasa de paro armonizada ajustada desestacionalizada (definición Eurostar) (Tasa de la población activa). Fte.: EUROSTAT
Fte. Banco Nacional de Bélgica

ESTADOS UNIDOS

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN ESTADOS UNIDOS EN DICIEMBRE

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, el mercado laboral estadounidense creó 145.000 puestos de trabajo en diciembre.*
- *Se registró un descenso de 58.000 desempleados, y la tasa de desempleo se mantuvo en el 3,5%*
- *La población activa incorporó 209.000 personas, y la tasa de actividad se mantuvo en el 63,2%.*
- *Los salarios por hora aumentaron 3 centavos de dólar, pero el crecimiento interanual bajó al 2,9%.*

Datos generales y metodología

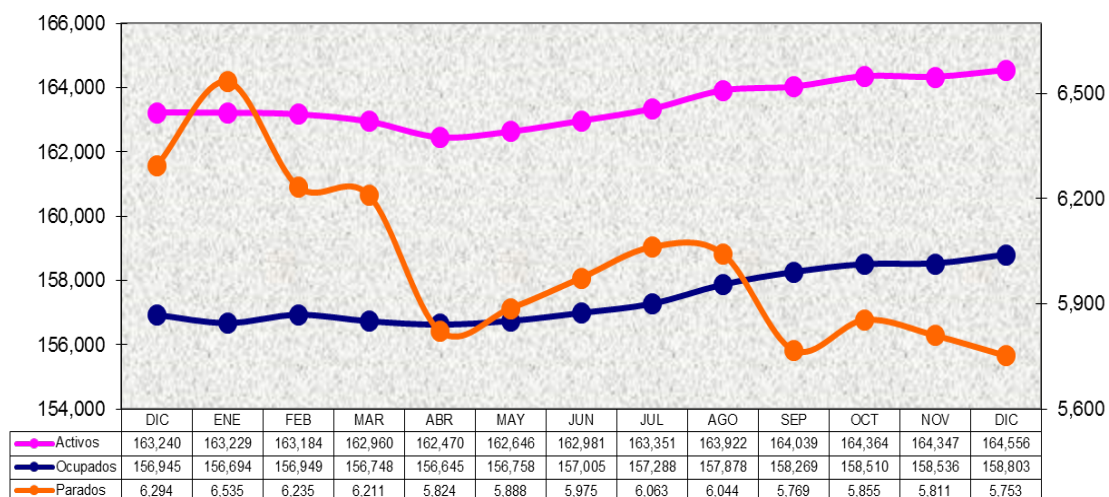
Datos generales

Según publicó el pasado 10 de enero el Departamento de Trabajo, en el mes de diciembre de 2019 el mercado laboral de Estados Unidos registró un **crecimiento de 145.000 empleos**. El número de empleos se situó por debajo de las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un crecimiento de 165.000. El informe, además, refleja sendas revisiones a la baja de los datos de empleo de octubre (-4.000) y noviembre (-10.000).

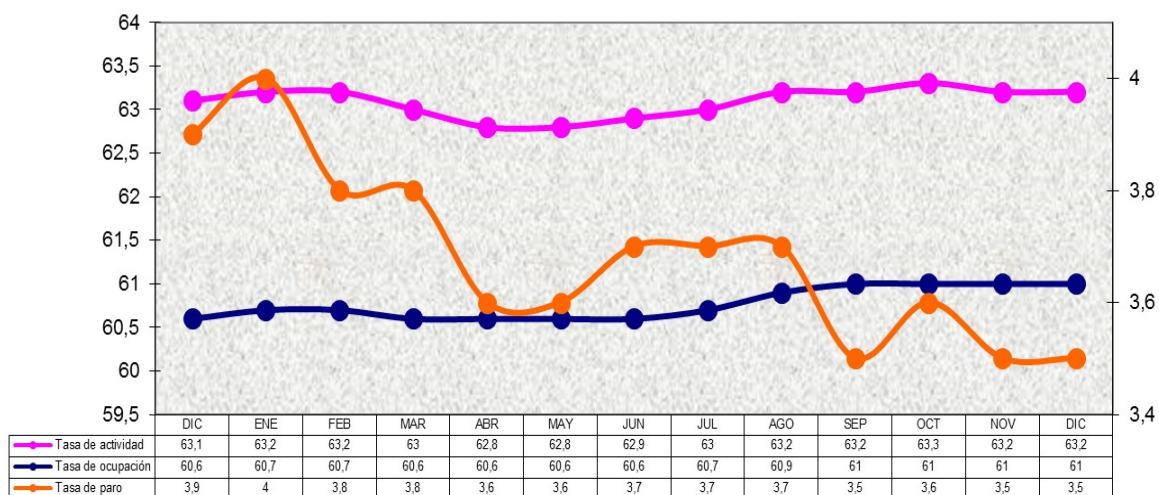
La **tasa de desempleo se mantuvo sin cambios en el 3,5%**. En diciembre de 2018 se cifraba en el 3,9%. En cifras, el **número de desempleados** descendió en 58.000, bajando a un total de **5.753.000**. El dato interanual de parados ha descendido en 533.000, ya que en diciembre de 2018 se situaba en 6.286.000.

El número de **activos** en noviembre fue de **164.556.000**, tras registrar un **aumento de 209.000** personas. En diciembre de 2018 el dato se cifraba en 163.111.000. La tasa de actividad se mantuvo sin cambios en el 63,2%, cercana a sus niveles más altos desde 2013.

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



Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Diciembre 2018 - Diciembre 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 de la encuesta de nóminas con las cifras de paro y actividad de la encuesta de hogares).

De esta manera, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser normalmente más inestable, en diciembre se crearon 267.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

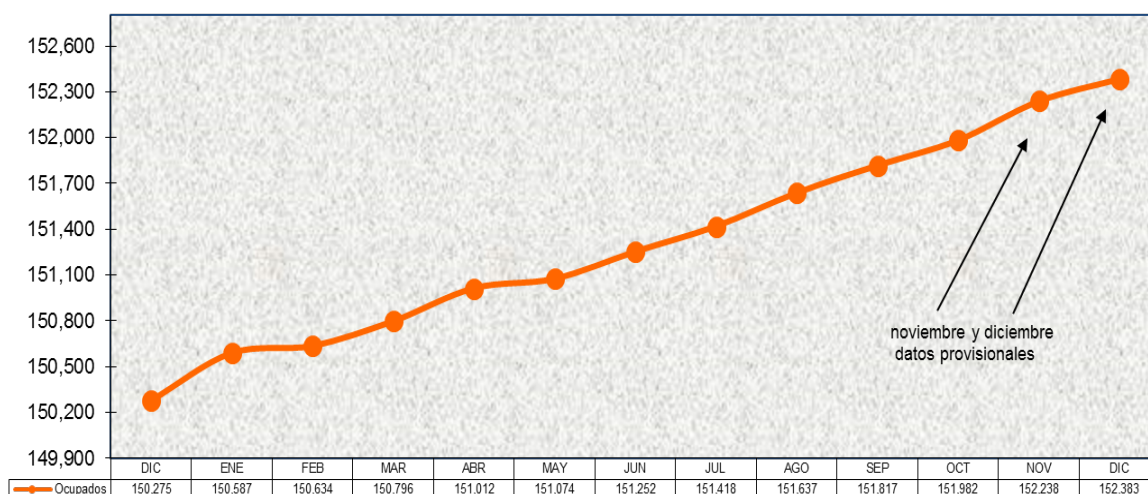
A nivel nacional, en el mes de diciembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 33.000 trabajadores con respecto a la cifra de noviembre, situándose en 1.186.000. El registro refleja un descenso interanual de 125.000 personas. El 20,5% de los parados ha permanecido en desempleo durante entre más de 26 semanas y el 34,5% durante, al menos, 15 semanas. Se registraron también sendos descensos en el número de parados durante entre 5 y 14 semanas (-23.000) y entre 15 y 26 semanas (-53.000). Asimismo, la estadística refleja un aumento en la cifra de desempleados durante menos de 5 semanas (+39.000).

Aproximadamente 1,25 millones de personas (cifra similar a la de noviembre) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de noviembre 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, 277.000 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 6,7%, dato que registra un descenso de dos décimas con respecto a noviembre y otro interanual de nueve décimas de punto.

Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en diciembre se crearon 145.000 empleos, de los que 139.000 se generaron en el sector privado. En 2019 se crearon un total de 2,1 millones de puestos de trabajo, por debajo de los 2,7 millones de 2018.

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



El sector industrial cambió su tendencia y perdió 12.000 empleos tras haber creado 54.000 en noviembre. La construcción aumentó el ritmo de contrataciones creando 20.000 empleos en diciembre.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en venta minorista (41.000), hostelería (40.000), y sanidad y servicios sociales (34.000), con el único retroceso en servicios de mensajería (-10.000). Las administraciones públicas crearon 6.000 puestos de trabajo, todos ellos en administraciones locales (condados y municipios).

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor aumento (0,6%) se registró entre la población menor de 20 años, subiendo su tasa de desempleo al 12,6%. El otro incremento afectó a la población trabajadora de raza negra, creciendo su tasa al 5,9%. El único descenso se registró entre los varones adultos, bajando su tasa de paro al 3,1%. Las tasas del resto de los grupos no experimentaron variaciones, manteniéndose la de la población de origen hispano en el 4,2%, la de las mujeres adultas en el 3,2% y la de las personas de raza blanca en el 2,5%.

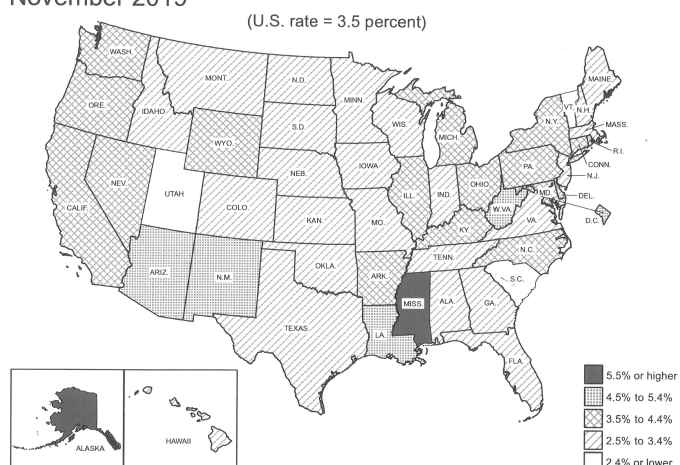
En el desglose de las tasas de desempleo según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años, se comprueba el mayor descenso (0,2%) se produjo entre los trabajadores que comenzaron pero no finalizaron los estudios superiores, descendiendo su tasa de paro al 2,7%. Se registraron sendos descensos del 0,1% entre los trabajadores que no finalizaron los estudios secundarios y entre los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado), situándose sus tasas respectivas en el 5,2% y el 1,9%. La tasa de quienes no iniciaron estudios universitarios tras terminar los secundarios se mantuvo sin variación en el 3,7%.

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 noviembre, que el número de puestos de trabajo creció en 6 estados, bajó en uno 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 7 estados, aumentó en 5 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 6,1%, mientras que el 2,3% 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 7 estados, creció en 2 y se mantuvo sin cambios en el resto del país.

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



Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.803.796 durante la semana que terminó el 21 de diciembre, con una tasa de percepción de prestaciones del 31,35%.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado no varió en diciembre, permaneciendo en 34,3 horas. En el sector industrial la jornada semanal se mantuvo en 40,5 horas. La jornada de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión tampoco experimentó variaciones, continuando en 33,5 horas.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó tres centavos de dólar en diciembre, subiendo a 28,32 dólares, y ha crecido un 2,9% en los últimos doce meses. Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó 2 centavos de dólar, situándose en 23,79 dólares por hora.

Consideraciones finales

El dato del informe sobre creación de puestos de trabajo se considera positivo porque, a pesar de no cumplir las expectativas y de que 2019 sea el año con el menor número de empleos creados desde 2011, confirma la solidez del mercado laboral, que continúa creciendo tras la expansión más larga de la historia y registra en el último trimestre un crecimiento del empleo similar al del resto del año.

La tasa de desempleo continúa en el nivel más bajo en cincuenta años a pesar de que se incorporaron al mercado laboral más de un cuarto de millón de personas en diciembre.

Además de la revisión a la baja de los datos de creación de empleo de octubre y noviembre, el peor dato del informe es que los salarios han

frenado su ritmo de crecimiento interanual, que en diciembre fue del 2,9%, el más bajo desde mediados de 2018.

No obstante, se espera que el mercado laboral continúe creciendo a buen ritmo, aunque quizá más ralentizado, a lo largo de 2020.



FRANCIA

EL CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA EN FRANCIA

Al ser el contrato de trabajo indefinido (CDI) la forma normal y general de la relación laboral, la conclusión de un contrato de duración determinada (CDD) solo es posible para el desempeño de una tarea específica y temporal. y únicamente en los casos enumerados por ley. El contrato debe ser obligatoriamente realizado por escrito y firmado por ambas partes.

Cualquiera que sea la razón por la cual se celebra, dicho contrato no puede tener el propósito o el efecto de proporcionar de forma duradera un empleo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa. Concluido fuera del marco legal, puede considerarse como un contrato de duración indefinida o contrato fijo.

1) CUÁNDO SE PUEDE CONTRATAR CON UN CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (Art 1242-1 a 1242.4 del código de Trabajo)

- Sustitución de un trabajador ausente.

Un empleado contratado con un contrato temporal CDD puede sustituir a cualquier empleado ausente de la empresa, independientemente de la razón de su ausencia (enfermedad, permiso, etc.), excepto en el caso de una huelga.

El CDD también puede permitir:

- El reemplazo temporal de un administrador de una explotación agrícola, un cuidador familiar, un socio de la explotación agrícola o su cónyuge, siempre que él o ella participe realmente en la actividad de la explotación o empresa agrícola.
- El reemplazo del jefe de una empresa comercial, industrial o artesanal, una persona que ejerce una profesión liberal, su cónyuge si participa realmente en la actividad de la empresa, un socio profesional y habitual o no asalariado, una sociedad civil profesional, una sociedad civil de medios, una sociedad de ejercicio liberal o cualquier otra persona jurídica que ejerza una profesión liberal.
- Reemplazo de un empleado que ha sido asignado temporalmente a un trabajo a tiempo parcial (permiso parental de educación, trabajo a tiempo parcial para iniciar o hacerse cargo de un negocio, etc.).

El paso a tiempo parcial debe haber sido objeto de una modificación del contrato de trabajo o un intercambio por escrito entre el empleado y el empleador.

- A la espera que un nuevo trabajador asuma el puesto.

Un empleado con contrato temporal puede sustituir a un empleado que ha abandonado definitivamente la compañía o ha sido cambiado de puesto de forma definitiva en el interior de esta, a la espera del nombramiento de su reemplazo contratado en con un CDI.

- A la espera de la supresión definitiva del puesto del empleado que ha abandonado definitivamente la empresa.
- Aumento temporal de la actividad empresarial.

Sin embargo, en principio, un contrato de duración determinada no puede celebrarse por este motivo en un establecimiento que haya despedido en un periodo anterior de 6 meses para los puestos afectados por este despido.

- Empleos de carácter estacional.

Es posible el recurso a un CDD para los trabajadores de carácter estacional en la que las tareas están llamados a repetirse cada año según una periodicidad más o menos fija, según el ritmo de las estaciones o la forma de vida colectiva. Estos incluyen el sector agrícola, las industrias agroalimentarias y el turismo.

El contrato de trabajo estacional puede incluir una cláusula de renovación para la siguiente temporada. Bajo las condiciones especificadas en el Artículo L. 1244-2 del Código del Trabajo, un convenio o un acuerdo colectivo puede estipular que cualquier empleador que haya empleado a un trabajador en un trabajo estacional le propondrá, a menos que haya una razón real y grave un trabajo de la misma naturaleza, para la misma temporada del año siguiente.

Para este tipo de contratos, cuando la duración del contrato de trabajo es inferior a un mes, el empleador solo se emite una nómina.

- Contratación de ingenieros y de ejecutivos.

Se puede concluir un contrato de trabajo CDD para la contratación de ingenieros y de ejecutivos, en el sentido de los convenios colectivos, con el fin de lograr un objeto definido cuando un acuerdo de ramo ampliado o, en su defecto, un acuerdo de empresa lo contemple. Este

contrato se celebra por una duración mínima de dieciocho meses y una duración máxima de treinta y seis meses. No se puede renovar.

Este dispositivo ("CDD de objeto definido") está, a menos que se especifique lo contrario, sujeto a las disposiciones aquí presentadas, y está sujeto a unas condiciones específicas.

- Contratos temporales de "uso"

Para algunos empleos, por naturaleza temporal, es una práctica común no contratar bajo contrato fijo. Los sectores de actividad en cuestión se definen por decreto o por convenio colectivo o acuerdo de ramo ampliado. Su lista aparece en el artículo D. 1242-1 del Código del Trabajo

- Casos particulares.

Puede dar lugar a la celebración de contratos en CDD para trabajos urgentes, cuya ejecución inmediata es necesaria para evitar accidentes inminentes, organizar medidas de rescate o remediar las deficiencias de equipos, instalaciones o edificios de la empresa que presenten un peligro para las personas. Sin embargo, sujeto a las exenciones previstas en los artículos D. 4154-2 a D. 4154-6, está prohibido emplear a un empleado con un contrato temporal para realizar trabajos peligrosos (exposición a ciertos agentes nocivos), cuya lista se proporciona por el artículo D. 4154-1 del Código del Trabajo.

Finalmente, bajo las condiciones establecidas por los artículos L. 718-4 a L. 718-6 del Código Rural y la pesca marítima, se pueden celebrar contratos temporales de un mes para la vendimia.

- CDD concluido en el marco de la política de empleo.

En el marco de la política de empleo la contratación en también puede llevarse a cabo en CDD. Estos contratos deben de responder en ciertos puntos (duración máxima, posibilidad de suspensión, renovación, terminación anticipada por iniciativa del empleado, etc.) a reglas específicas de cada tipo de contrato aprobado en el marco esta política. Estos incluyen los contratos de profesionalización y el contrato de integración único. Lo mismo se aplica cuando el empleador se compromete, bajo ciertas condiciones, a proporcionar capacitación profesional adicional a ciertos empleados (por ejemplo, alumnos de establecimientos educativos que realizan prácticas planificadas en un curso de estudios y afines estudiar u obtener un diploma o

especialización). Los contratos temporales celebrados en estos casos se rigen en gran medida por normas especiales.

- Contrato de duración determinada "senior" en el marco de la política de empleo.

El empleador mencionado en el Artículo L. 2212-1 del Código del Trabajo (con excepción de las profesiones agrícolas) puede concluir un contrato a plazo fijo con una persona mayor de 57 años que haya estado registrada más de 3 meses como solicitante de empleo o que sea beneficiario de un acuerdo de reclasificación personalizado. Este contrato a plazo fijo se concluirá de conformidad con el Artículo L. 1242-3 del Código del Trabajo por una duración máxima de 18 meses, renovable una vez por un período fijo que, sumado a la duración del contrato inicial, no puede exceder los 36 meses.

- El CDD "jugador profesional".

2) LA DURACIÓN DEL CONTRATO EN CDD

2.1 Los principios aplicables.

Un contrato de duración determinada se celebra por un período de tiempo limitado y se especifica en el contrato. Finaliza ya sea en una fecha fija o, en ausencia de un término preciso, cuando se lleva a cabo el objeto para el que se ha concluido (vuelta del empleado reemplazado, final de la temporada, etc.). La duración total, teniendo en cuenta las renovaciones posibles, no debe exceder el límite máximo autorizado.

El contrato en CDD fijo se celebra, salvo excepciones, por una duración máxima de 18 meses. Además, la duración del CDD está sujeta a reglas especiales para su ampliación para ciertos empleados expuestos a radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo. Las disposiciones aplicables figuran en el artículo L. 1243-12 del Código del Trabajo.

2.2 Determinación de la duración total del contrato a plazo fijo por convenio o acuerdo de sector ampliado.

Un convenio o acuerdo de sector ampliado puede fijar la duración total del contrato de un CDD. Esta duración no puede tener el propósito o el efecto de proporcionar permanentemente un trabajo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa.

Sin embargo, si se concluye dicho acuerdo o acuerdo de ramo, sus disposiciones no son aplicables a los contratos con objeto definido ni a

los celebrados en virtud de la política de empleo o a los que el empleador se compromete a proporcionar capacitación adicional para el empleado.

2.3 Disposiciones aplicables en ausencia de convenio o acuerdo de sector.

En ausencia de estipulaciones previstas por el convenio o el acuerdo de ramo ampliado, las disposiciones aplicables son las mencionadas en la tabla siguiente, a las cuales los contratos a plazo fijo concluidos antes del 24 de septiembre de 2017 siguen sujetos.

Tipo de CDD	Tiempo máximo	
	De fecha a fecha (1)	Sin fecha fija
Contrato de trabajo concluido para remplazar a un trabajador ausente o cuyo contrato de trabajo ha sido suspendido (2)	18 meses	Fin de la ausencia
Contrato de trabajo concluido para remplazar a un jefe de empresa artesanal, industrial o comercial de una persona que ejerce una actividad liberal	18 meses	Fin de la ausencia
Contrato concluido a la espera de un trabajador contratado en CDI(2)	9 meses	9 meses
Contrato de trabajo concluido en el marco de la salida de un trabajador antes de la supresión de su puesto.	24 meses	Imposible
Contrato en caso de incremento temporal de la actividad de la empresa	18 meses	Imposible
Contrato concluido en el marco de un pedido excepcional a la exportación (3)	24 meses	Imposible
Contrato concluido en el marco de trabajos urgentes necesarios por medidas de seguridad	9 meses	Imposible
Contrato concluido en el marco de un empleo de carácter estacional (2)		Final de la estación

Contrato ejecutado en el extranjero (2)	24 meses	Realización del objeto del contrato
<u>Contrato con vistas a favorecer la contratación de personas sin empleo (CUI-CIE et CUI-CAE)</u>	Duración fijada por la ley o el reglamento para cada tipo de contrato	Imposible
<u>Contrato con vistas a asegurar un complemento de formación profesional</u>	Duración fijada por la ley o el reglamento para cada tipo de contrato	Imposible
Contrato concluido en el marco de un empleo para el que no es habitual recurrir a un CDI (2)	18 meses	Realización del objeto del contrato

(1) Caso general: el contrato con fecha determinada, la fecha puede renovarse una o dos veces por un período que puede ser menor, igual o mayor que el plazo inicial del contrato. Respetando el plazo máximo

(2) El contrato debe tener una duración mínima si la fecha final es incierta.

(3) El contrato debe celebrarse por un período no inferior a seis meses.

3. RENOVACIÓN DEL CONTRATO

Un acuerdo o acuerdo de sector extendido puede establecer el número máximo de renovaciones posibles para un CDD. Este número de renovaciones no puede tener el propósito o el efecto de proporcionar permanentemente un trabajo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa.

En ausencia de estipulación en el convenio o en el acuerdo de sector ampliado mencionado anteriormente, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- El CDD es renovable dos veces por un plazo fijo.
- La duración de la renovación o, cuando corresponda, de las dos renovaciones, agregada a la duración del contrato inicial, no puede exceder la duración máxima prevista por las disposiciones del acuerdo o el acuerdo de ramo extendido que establece la duración total del CDD o de lo contrario, por las disposiciones del cuadro anterior.

- Las condiciones de renovación están estipuladas en el contrato o están sujetas a una enmienda presentada al empleado antes del plazo originalmente planificado.

Estas disposiciones no son aplicables al contrato de trabajo de duración determinada celebrado de conformidad con el artículo L. 1242-3 del Código del Trabajo (CDD celebrado en el contexto de la política de empleo), que siguen estando sujetas a normas. especiales.

4. EL PERIODO DE CARENCIA ENTRE DOS CDD

4.1 Fijación del periodo de carencia.

Cuando finaliza un contrato de trabajo a plazo fijo, el puesto del empleado de dicho contrato no puede ser cubierto ni por un CDD ni un contrato de trabajo temporal antes del vencimiento un período (denominado "período de carencia") calculado sobre la base de la duración del contrato, incluyendo, cuando corresponda, su renovación o renovaciones.

4.2 Cálculo del período de carencia.

En ausencia de estipulación en el convenio o de ramo ampliado, este período de carencia es igual a:

1. Un tercio de la duración del contrato finalizado si la duración del contrato es de catorce días o más, teniendo en cuenta cuando corresponda su renovación o renovaciones. por lo tanto, un puesto cubierto por un contrato en CDD de tres meses no puede ser objeto de un nuevo contrato en CDD antes del vencimiento de un período de espera de un mes.
2. La mitad del plazo del contrato terminado si la duración del contrato es inferior a catorce días, teniendo en cuenta, cuando corresponda, su renovación o renovaciones. Por lo tanto, un CDD de 10 días no puede ser objeto de un nuevo CDD antes de la expiración de un período de cinco días.

Los días que se tienen en cuenta para evaluar el período entre los dos contratos son los días de apertura de la empresa o establecimiento en cuestión. Por ejemplo, si están cerrados los sábados y domingos, estos dos días no se cuentan para determinar el período de carencia.

4.3 Período de carencia no aplicable.

De acuerdo con el principio de que ningún contrato a plazo fijo puede tener el objeto o el efecto de proporcionar un trabajo de forma permanente en relación con la actividad normal y permanente de la empresa, un convenio o un acuerdo de ramo ampliado puede prever casos en los que el período de carencia no sea aplicable.

En ausencia de una estipulación en el acuerdo de ramo mencionado anteriormente, el período de carencia no es aplicable:

- En caso de nueva ausencia del empleado reemplazado, en un CDD concluido para garantizar la sustitución de un empleado temporalmente ausente o cuyo contrato de trabajo se suspende.
- Cuando se concluye el CDD para la realización de un trabajo urgente requerido por razones de seguridad.
- Cuando se concluye el CDD para un trabajo estacional o para un puesto en ciertos sectores de actividad definidos por decreto o por convenio o convenio colectivo ampliado en los que no se recurre por regla general a un CDI debido a la naturaleza de la actividad ejercida y por la naturaleza temporal de este empleo.
- Cuando se celebre el contrato para garantizar el reemplazo de una de las personas mencionadas en 4 ° y 5 ° del Artículo L. 1242-2 del Código del Trabajo.
- Cuando el contrato se celebre de conformidad con el artículo L. 1242-3 del Código del Trabajo (contratos celebrados en virtud de medidas de empleo o formación profesional).
- Cuando el empleado ha solicitado una terminación anticipada del contrato.
- Cuando el empleado rechaza la renovación de su contrato, por la duración restante del contrato no renovado.

5. MENCIONES OBLIGATORIAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato debe ser por escrito y precisar la razón por la que se lleva a cabo. De lo contrario, se considera concluido por un período indefinido y puede ser reclasificado como un contrato de duración indefinida por el tribunal laboral.

Debe indicar:

- El nombre y la calificación del empleado reemplazado, en el caso del reemplazo de un empleado o de la persona reemplazada de acuerdo con 4 ° y 5 ° del Artículo L. 1242-2 del Código de Trabajo.

- La fecha de finalización del contrato y, si corresponde, una cláusula de renovación, o el plazo mínimo, para contratos cuya fecha de finalización es incierta.
- El puesto de trabajo ocupado por el empleado (y, si corresponde, la mención de que el puesto ocupado está en la lista de puestos de trabajo que presentan riesgos particulares para la salud y la seguridad).
- El título del convenio colectivo aplicable.
- La duración del período de prueba.
- El importe de la remuneración y sus diversos componentes (incluidos bonos y complementos salariales).
- El nombre y la dirección de la caja de pensiones complementaria y, en su caso, del organismo de previsión

Este contrato debe enviarse al empleado a más tardar dos días hábiles después del día de la contratación. El día de la contratación no cuenta en el plazo, ni el domingo que no es un día hábil.

6. SANCIONES EN AUSENCIA DE TRANSMISIÓN DEL CONTRATO A PLAZO FIJO AL EMPLEADO

El incumplimiento de la obligación de reenviar el contrato a plazo fijo al empleado en el plazo mencionado anteriormente no puede, por sí solo, dar lugar a su recalificación en un CDI. Podría dar derecho a una indemnización del empleador, que no puede exceder el salario de un mes.

Además de las cláusulas mencionadas anteriormente, los contratos con un objeto definido deben incluir las previstos en el artículo L. 1242-12-1 del Código del Trabajo.

7. DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA

El CDD puede incluir un período de prueba. En ausencia de usos o disposiciones convencionales que prevean duraciones más cortas, la duración del período de prueba se limitará a: un día por semana (sin que pueda ser superior a dos semanas) para contratos de seis meses o menos y un máximo de un mes para contratos de más de seis meses. Para los contratos sin plazo definido el periodo de prueba se calculará en relación con la duración mínima del contrato

Según el Tribunal de Casación (cámara social, 28 de abril de 2011), "a menos que el tratado o convención disponga lo contrario, cualquier período de prueba, ya sea expresado en días, semanas o meses, se cuenta por calendario".

Para los contratos a plazo fijo que estipulen un período de prueba de al menos 1 semana, el empleador que rescinda el contrato en curso o al final del período de prueba, debe informar al empleado dentro de un período que no puede ser inferior a:

- 24 horas hasta los 8 días de presencia.
- 48 horas entre 8 días y 1 mes de presencia.
- 2 semanas después de 1 mes de presencia.
- 1 mes después de 3 meses de presencia.

El período de prueba, incluida la renovación, no se puede extender debido a la duración de este período de notificación. Cuando el período de notificación no se ha respetado, su incumplimiento da derecho al empleado, a menos que haya sido culpable de mala conducta grave, a una indemnización compensatoria. Esta indemnización es igual a la cantidad de salarios y beneficios que el empleado hubiese recibido si hubiera realizado su trabajo hasta el vencimiento del período de notificación, incluida las vacaciones devengadas y no pagadas.

8. DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS EMPLEADOS BAJO CONTRATOS A PLAZO FIJO

Durante su trabajo, el empleado que tiene un CDD tiene los mismos derechos que otros empleados de la empresa: realiza su trabajo en condiciones idénticas (horas de trabajo, trabajo nocturno, descanso semanal, vacaciones, etc. higiene y seguridad...) y puede acceder a las mismas instalaciones colectivas: transporte, restauración, tique restaurante, duchas, guardarropa, biblioteca, baños, guarderías, etc.

Su remuneración debe ser al menos igual a la que recibiría, después del período de prueba, otro empleado de la empresa, en un CDI, de cualificación equivalente y que ocupe el mismo puesto de trabajo.

En caso de enfermedad o accidente, el empleado con un CDD puede tener derecho a los beneficios adicionales previstos por el acuerdo aplicable a la empresa, si cumple con las condiciones establecidas por este acuerdo (por ejemplo, la antigüedad).

Además, puede recibir asignaciones especiales y medidas para compensar la precariedad de su empleo, a saber:

- En ciertos casos, una indemnización por finalización del contrato (o "indemnización por precariedad"), cuyo monto no puede ser inferior al 10% de la remuneración total bruta recibida durante la ejecución de su contrato. Sin embargo, esta podría ser del 6% si

un acuerdo o un convenio colectivo aplicable a la empresa o un acuerdo de empresa o establecimiento lo estipula en el caso que haya una contrapartida de formación profesional para los empleados en CDD (acciones de desarrollo de competencias, evaluación etc.). El empleador debe haber hecho una propuesta individual de acceso a la capacitación al empleado. Un convenio colectivo o convenio aplicable a la empresa puede imponer una tasa más alta.

- Una indemnización compensatoria por vacaciones devengadas y no tomadas durante la duración del contrato. El importe de las vacaciones no puede ser inferior al 10% de la remuneración bruta total adeudada al empleado (incluida la prima por precariedad).
- Una formación en seguridad y una información cuando el lugar de trabajo presente riesgos particulares para la salud y la seguridad. La lista de estos puestos es establecida por el empleador.
- Acceso privilegiado al permiso de formación individual. Financiado por el empleador que paga a un organismo cobrador (FONGECIF o ramo OPCA) una contribución equivalente al 1% de la remuneración total bruta pagada a los empleados en CDD.

La indemnización de precariedad por finalización del contrato no se debe en los siguientes casos:

- Contratos estacionales, incluido el contrato de vendimia.
- CDD rescindido antes del término por un empleado que justifica una contratación por contrato fijo.
- Contrato a plazo fijo concluido con un joven durante sus vacaciones escolares o universitarias ("trabajo de verano").
- CDD que se convierte en un CDI.
- Salvo disposiciones contractuales más favorables, un contrato celebrado en virtud de las medidas de empleo o formación profesional (contrato de profesionalización, contrato de integración única, contratos a plazo fijo celebrados como parte de un contrato de seguridad profesional, etc.).
- Empleado con CDD que rechaza un CDI para ocupar el mismo trabajo o un trabajo similar con al menos una remuneración equivalente.

9. CONDICIONES PARA LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El contrato a plazo fijo puede romperse antes de su vencimiento solo en los siguientes casos (salvo las reglas especiales que puedan aplicarse a los contratos celebrados bajo la política de empleo: CUI-CIE, CUI-CAE):

- Por iniciativa del empleado que justifica su contratación en CDI. El empleado debe respetar un preaviso de duración de 1 día por semana teniendo en cuenta la duración total de su CDD (incluidas, en su caso, sus renovaciones) o, en el caso de un CDD sin plazo específico la duración del contrato realizado. En cualquier caso, el preaviso no puede exceder las 2 semanas. Sin embargo, con el acuerdo del empleador, el empleado puede estar exento del preaviso.
- Acuerdo celebrado entre el empleador y el empleado.
- Fuerza mayor, es decir, un evento excepcional, imprevisible e insuperable que imposibilita la ejecución del contrato de trabajo (las dificultades económicas o la liquidación judicial de la empresa no constituyen, para el empleador, situaciones de fuerza mayor).
- Incapacidad establecida por el médico del trabajo. Esta interrupción solo puede ocurrir después del procedimiento previsto por el Código del Trabajo, en particular los artículos L. 1226-10 y L. 1226-11 cuando la incapacidad es de origen profesional y L. 1226-4 cuando la incapacidad no es de origen profesional. Además, si el empleado es un empleado protegido, solo puede intervenir con la autorización del inspector de trabajo.
- Por falta grave del empleador o del empleado (si es una falta grave, o grave del empleado, el empleador que desea poner fin a la anticipación del contrato a plazo fijo debe respetar el procedimiento disciplinario) teniendo en cuenta que la terminación del CDD, cuando se pronuncia por falta grave, está sujeto solo a las disposiciones de los artículos L. 1332-1 a L. 1332-3 del Código del Trabajo que no prevén ninguna formalidad para la invitación a la entrevista previa a la sanción disciplinaria.

El CDD de objeto fijo o determinado, también puede ser roto por ambas partes, por una razón real y grave, 18 meses después de su conclusión y en la fecha de aniversario de su conclusión.

Este contrato debe incluir una cláusula que mencione esta posibilidad de la extinción en la fecha de aniversario, por ambas partes, por una razón real y grave y el derecho del empleado, cuando esta interrupción es a iniciativa del empleador, a una compensación equivalente al 10% de la remuneración total bruta del empleado.

- Según el Tribunal de Casación, el rechazo por parte del empleado de un cambio en sus condiciones de trabajo no constituye en sí mismo una falta grave que autorice al empleador a romper el CDD antes de que expire el plazo.
- La terminación del CDD en caso de incapacidad le da derecho al empleado a una indemnización cuyo importe no puede ser inferior a la indemnización prevista en el Artículo L. 1234-9 del Código de

trabajo. Cuando la incapacidad es de origen profesional, la ruptura del contrato da derecho al empleado a una indemnización cuyo importe no puede ser inferior al doble de este importe. Este pago de indemnización se paga de la misma manera que la indemnización por precariedad de fin de contrato (o "indemnización por despido") mencionada anteriormente.

Fuera de la situación anterior, se penaliza la terminación prematura del contrato, dependiendo de si es del empleador o del empleado:

- El empleador debe pagar al empleado daños y perjuicios en una cantidad al menos igual a la remuneración que el empleado habría recibido hasta el final del contrato.
- Se le puede ordenar al empleado que pague al empleador daños y perjuicios por la pérdida real sufrida por la empresa.

10. RECLASIFICACIÓN DE UN CDD EN CDI

En una serie de situaciones mencionadas en el Artículo L. 1245-1 del Código del Trabajo, el Tribunal de Prud'hommes puede, a solicitud del empleado, calificar el CDD en CDI cuando:

- El contrato no contiene una definición precisa de su razón.
- La relación contractual continúa después de la expiración del plazo.
- Los períodos máximos fijados por el convenio aplicable o el acuerdo de ramo ampliado o, en su defecto, por el código laboral, no se respetan.

Cuando el tribunal de Prud'hommes recibe una solicitud de recalificación de un CDD en CDI, el caso se lleva directamente ante la "oficina de juicios" que dictamina sobre el asunto en el plazo de un mes.

El incumplimiento de la obligación de enviar el contrato al empleado dentro de los dos días hábiles posteriores a la contratación no puede, por sí solo, conducir a la recalificación en CDI. Le da derecho al empleado a una indemnización pagadera por el empleador, que no puede exceder el salario de un mes.

Cabe señalar que, según el Tribunal de Casación (sentencia de 9 de octubre de 2013), la recalificación de un CDD en CDI solo afecta a la duración del contrato y deja sin cambios las estipulaciones contractuales relativas al tiempo de trabajo

Cuando la relación laboral contractual continúa después de la expiración del plazo del CDD, se convierte en un contrato de duración indefinida. El empleado conserva la antigüedad que había adquirido al final del CDD.

La duración del contrato de trabajo de duración determinada se deduce del período de prueba previsto en el nuevo contrato de trabajo.

11. APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DE LOS CDD A LOS CONTRATOS CON JÓVENES DURANTE SUS VACACIONES ESCOLARES O UNIVERSITARIAS

El estudiante o joven es un empleado de pleno derecho y se beneficia de los derechos y obligaciones de cualquier titular de un CDD. Sin embargo, no tienen derecho a la prima de precariedad si sigue estudiando. Sin embargo, esta es si debida cuando el joven ha finalizado sus estudios o el contrato se concluye por un periodo superior al de las vacaciones escolares

Además, si el joven es menor de 18 años, se aplican disposiciones específicas sobre el tiempo de trabajo y la remuneración.

En este caso el empleador no es responsable del 1% CIF-CDD en los contratos celebrados con jóvenes durante sus vacaciones escolares o universitarias.

12. SANCIONES PENALES

El empleador corre el riesgo de sanciones penales (multa de hasta 3 750 euros / en caso de reincidencia, multa de 7 500 euros y prisión de 6 meses), en los siguientes casos:

- Contrato para ocupar un empleo permanente.
- Falta de un contrato escrito.
- Incumplimiento de la fecha límite para enviar el contrato al empleado (dentro de los 2 días posteriores a la contratación).
- No cumplir las razones o motivos necesario para poder establecer un CDD o cuando el recurso a estos contratos esté prohibido.
- Ausencia de mención precisa de su objeto.
- Incumplimiento de las normas relativas a la duración de los contratos y su renovación.
- Incumplimiento del período de carencia entre dos CDD.
- Incumplimiento del principio de igualdad de remuneración entre empleados con CDD y empleados con CDI.
- El incumplimiento de las disposiciones sobre la extensión de la duración del contrato para ciertos empleados expuestos a radiación ionizante.

Cuando se observe un abuso de los CDD y los contratos de trabajo temporales o un aumento significativo de los empleados que tienen

estos contratos, el comité de empresa (o el nuevo comité social y económico si se ha establecido) en la empresa puede ponerlo en conocimiento del oficial de control de la inspección del trabajo. Este último puede solicitar al empleador, en caso de abuso de estos contratos, que implemente un plan para reducir la inseguridad laboral.

REGULACIÓN DE LOS CDD EN EL CÓDIGO DE TRABAJO FRANCÉS

El contrato de duración determinada permite, en ciertas condiciones, establecer una relación de trabajo por un periodo determinado. El marco legal que se aplica a esta clase de contrato es el del Código de Trabajo, en su título IV.

TÍTULO IV – CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

CAPÍTULO I: CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo L. 1241-1

Las disposiciones de la presente sección no se aplican al contrato de aprendizaje, ni al contrato de misión formalizados por una empresa de trabajo temporal.

CAPÍTULO II: CONCLUSIÓN Y EJECUCIÓN DEL CONTRATO

Sección 1: Condiciones de recurso (a esta clase de contrato)

Subsección 1: Casos de recurso a esta clase de contrato

Artículo L. 1242-1

Un contrato de trabajo a duración determinada, cualquier que sea el motivo, no puede tener por objeto ni efecto cubrir de manera duradera un empleo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa.

Artículo L. 1242-2

Bajo reserva de las disposiciones del artículo L. 1242-3, un contrato de trabajo de duración determinada sólo se puede formalizar para la ejecución de una tarea concreta y temporal, y únicamente en los casos siguientes:

1º) Sustitución de un asalariado en caso de:

- a) Ausencia;
- b) Paso provisional con un tiempo parcial, concluido por enmienda a su contrato de trabajo o por intercambio escrito entre asalariado y empleador;
- c) Suspensión de su contrato de trabajo;
- d) Salida definitiva anterior a la supresión de su puesto de trabajo, previa consulta al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados de personal, si existen.
- e) Espera de la llegada efectiva de un asalariado contratado con un contrato de duración indefinida que deberá sustituirlo.

2º) Incremento temporal de la actividad de la empresa;

3º) Los empleos de temporada , cuyas tareas se repiten cada año de forma fija, según una periodicidad más o menos fija dependiendo del ritmo de las estaciones o de los estilos de vida colectivos o empleos para los que, en determinados sectores de actividad definidos por decreto o por convenio o acuerdo colectivo de trabajo extendido, es práctica habitual no recurrir al contrato de trabajo indeterminado debido a la naturaleza de la actividad realizada y a la naturaleza temporal de estos trabajos. Cuando la duración del contrato de trabajo es inferior a un mes, el empleador sólo emite una nómina;

4º) Sustitución de un jefe de empresa artesanal, industrial o comercial, de una persona que ejerza una profesión liberal, de su cónyuge que participa efectivamente en la actividad de la empresa, a título profesional y habitual, o de un socio no asalariado de una sociedad civil profesional, de una sociedad civil de medios, de una sociedad de actividad liberal, o de cualquier persona moral que ejerza una profesión liberal;

5º) Sustitución de un trabajador por cuenta propia del sector agrario o de una empresa mencionada en los puntos 1º y 4º del artículo L. 722-1 del Código Rural, de un auxiliar familiar, de un socio de la explotación, o de su cónyuge referido en el artículo L. 722-10 del mismo Código, siempre y cuando participe efectivamente en la actividad de la explotación agrícola o de la empresa.

6º) Contratación de ingenieros y técnicos, según convenios colectivos, para la realización de una misión definida cuando el acuerdo sectorial extendido, o a defecto, un acuerdo de empresa lo prevea y defina:

- a. Las necesidades económicas a las que estos contratos pueden aportar una respuesta adaptada.
- b. Las condiciones en las cuales los asalariados con contrato de duración determinada y misión definida benefician de las garantías relativas a la ayuda a la reclasificación, a la validación de las experiencias adquiridas, a la prioridad en una nueva contratación y al acceso a la formación profesional continua y pueden, durante los plazos de aviso, movilizar los medios disponibles para organizar la continuación de su itinerario profesional
- c. Las condiciones en las cuales los asalariados con contrato de duración determinada con misión definida tienen prioridad de acceso a los empleos con un contrato de duración indeterminada en la empresa.

[Artículo L. 1242-3](#)

Además de los casos previstos en el artículo L. 1242-2, un contrato de trabajo de duración determinada puede formalizarse:

1º A título de las disposiciones legales destinadas a favorecer la contratación de algunas categorías de personas sin empleo;

2º Cuando el empleador se compromete por un periodo de tiempo y en condiciones determinadas por decreto, a ofrecer un complemento de formación profesional al asalariado.

[Artículo L. 1242-4](#)

Un contrato de trabajo de duración determinada puede concluirse a continuación de un contrato de aprendizaje, en los casos mencionados en los artículos L. 1242-2 y L. 1242-3 y, además, cuando el aprendiz debe satisfacer sus obligaciones de servicio nacional en un plazo de menos de un año después de la expiración del contrato de aprendizaje.

Después de la liquidación de la pensión, un asalariado puede concluir un contrato de duración determinada con el mismo empleador, en aplicación del artículo L. 1242-3, para ejercer actividades de tutorado definidas en el punto 8º del artículo L. 161-22 del Código de la Seguridad Social.

Subsección 2: Restricciones

Artículo L. 1242-5

En los seis meses que siguen un despido por motivo económico se prohíbe formalizar un contrato de trabajo de duración determinada por motivo de incremento de la actividad, aunque sea para la ejecución de una tarea ocasional, concretamente definida y temporal, que no entre en la actividad normal de la empresa.

Esta prohibición se refiere a los puestos afectados por el despido en el establecimiento.

La prohibición no se aplica:

1º) Cuando la duración del contrato de trabajo no es susceptible de renovación y no excede tres meses.

2º) Cuando el contrato se relaciona con una demanda excepcional (para la empresa o para los subcontratantes) para la exportación, cuya importancia necesita la puesta en marcha de medios cuantitativa o cualitativamente mucho más importantes de los que la empresa utiliza normalmente. Esta posibilidad de contratación queda subordinada a la información y a la consulta previa del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal cuando existan.

Las derogaciones 1º y 2º no exoneran al empleador de respetar la prioridad en la contratación prevista mencionada en el artículo L. 1233-45.

Artículo L. 1242-6

Además de los casos previstos en el artículo L. 1242-5, se prohíbe concluir un contrato de duración determinada:

1º) Para reemplazar a un asalariado cuyo contrato de trabajo queda suspendido a causa de un conflicto colectivo de trabajo, y

2º) Para efectuar algunos trabajos especialmente peligrosos que figuran en la lista establecida por vía legislativa, en las condiciones previstas en el artículo L. 4154-1.

La autoridad administrativa puede autorizar, de manera excepcional, una derogación a esta restricción en las condiciones determinadas por vía legislativa.

Sección 2: Fijación del vencimiento y duración del contrato

Artículo L. 1242-7

El contrato de trabajo de duración determinada tiene una finalización fijada de manera concreta a partir de su formalización.

Sin embargo, el contrato puede no recoger finalización concreta cuando se concluye en los casos siguientes:

1º) Reemplazo de un asalariado ausente;

2º) Reemplazo de un asalariado cuyo contrato queda suspendido;

3º) En espera de la entrada en servicio efectivo de un asalariado contratado con un contrato de duración indefinida;

4º) Empleos de carácter temporeros o para los cuales, en algunos sectores de actividad definidos por decreto o por vía de convenio o de acuerdo colectivo ampliado, se suele, de manera habitual, recurrir al contrato de trabajo de duración determinada a causa de la naturaleza de la actividad ejercida y del carácter temporario de esos empleos.

5º) Reemplazo de una de las personas mencionadas en los puntos 4º y 5º del artículo L. 1242-2.

El contrato de duración determinada se concluye entonces por una duración mínima. Tiene como finalización el retorno de la persona reemplazada o la realización del objeto que motivó su conclusión.

6º) Contratación de ingenieros y técnicos para la realización de una misión definida, prevista en el punto 6º del artículo L. 1242-2.

El contrato de trabajo de duración determinada se celebra por un período de tiempo mínimo. Su término es el fin de la ausencia de la persona sustituida o la realización del objeto para el que se concluyó.

[Artículo L. 1242-8](#)

Un acuerdo o acuerdo de ramo ampliado puede establecer la duración total del contrato de trabajo de duración determinada. Esta duración no puede tener por objeto ni por efecto de proporcionar durablemente un empleo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa.

Las disposiciones de esta sección no se aplican al contrato de trabajo de duración determinada celebrado en aplicación al 6º del artículo L. 1242-2 y al artículo L. 1242-3. Nota:

Nota: De conformidad con el artículo 40-VIII de la Orden No 2017-1387, de 22 de septiembre de 2017, estas disposiciones se aplican a los contratos de trabajo celebrados después de la publicación de dicha orden.

[Artículo L. 1242-8.1](#)

A falta de convención colectiva o de acuerdo de ramo concluido en virtud del Artículo L. 1242-8 la duración total del contrato de duración determinada no puede exceder 18 meses, teniendo en cuenta, si procede, la renovación que intervenga según las condiciones previstas en el artículo L. 1243-13^o cuando se aplica el artículo L. 1243-13-1

La duración se reduce a 9 meses cuando el contrato se concluye en espera de la entrada en servicio efectivo de un asalariado contratado por contrato de duración indeterminada o cuando su objeto consiste en la realización de trabajos urgentes debidos a medidas de seguridad.

Se amplía a 24 meses:

1^o) Cuando el contrato se efectúa en el extranjero;

2^o) Cuando el contrato se concluye en el marco de la salida definitiva de la empresa de un asalariado, anterior a la supresión de su puesto de trabajo;

3^o) Cuando surge en la empresa una demanda excepcional (para la empresa o para los subcontratantes) a la exportación cuya importancia necesita la puesta en marcha de medios cuantitativa o cualitativamente mucho más importantes de los que la empresa utiliza normalmente.

En este caso, la duración inicial del contrato no puede ser inferior a 6 meses y el empleador debe proceder, antes de contratar, a consultar el comité social y económico, cuando exista.

Estas disposiciones no son de aplicación al contrato de duración determinada formalizado en aplicación del punto 6^o del artículo L. 1242-2 y del L. 1243-3.

[Artículo L. 1242-8-1](#)

El contrato de trabajo de duración determinada mencionado en el punto 6^o del artículo L. 1242-2 se formaliza por una duración mínima de 18 meses, y una duración máxima de 36 meses. No puede ser renovado.

Artículo L. 1242-9

Cuando el contrato de trabajo de duración determinada se concluye para sustituir a un asalariado temporalmente ausente o cuyo contrato queda suspendido, o para un reemplazo efectuado en las condiciones de los puntos 4º y 5º del artículo L. 1242-2, puede surtir efecto antes de la ausencia de la persona por reemplazar.

Sección 3: Periodo de prueba

Artículo L. 1242-10

El contrato de trabajo de duración determinada puede comportar un periodo de prueba.

Salvo si los usos o estipulaciones de convenio prevean duraciones menores, este periodo de prueba no puede exceder una duración calculada a razón de un día por semana, dentro del límite de dos semanas, cuando la duración inicial prevista del contrato es de 6 meses como máximo y de un mes en los demás casos.

Cuando el contrato no recoge fecha de finalización concreta, el periodo de prueba se calcula en relación con la duración mínima del contrato.

Artículo L. 1242-11

No se aplican durante ese periodo de prueba las disposiciones relativas a:

- 1º) La fecha de inicio del contrato prevista en el artículo L. 1242-9
- 2º) La ruptura anticipada del contrato prevista en los artículos L. 1243-1 à L. 1243-4
- 3º) Al reporte de la finalización del contrato previsto en el artículo L. 1243-7
- 4º) La indemnización de final de contrato prevista en el artículo L. 1243-8.

Sección 4: Forma, contenido y transmisión del contrato

Artículo L. 1242-12

Se establece por escrito y recoge la definición concreta de su motivo. En su defecto, se considera concluido para una duración indeterminada.

Concretamente recoge:

1º) El nombre y la cualificación profesional de la persona reemplazada cuando se concluye según los puntos 1º, 4º y 5º del artículo L. 1242-2

2º) La fecha de finalización y, cuando proceda, una cláusula de renovación cuando recoja un plazo concreto;

3º) La duración mínima cuando no recoge fecha de finalización concreta;

4º) La designación del puesto de trabajo detallando, cuando proceda, si éste figura en la lista de puestos de trabajo presentando riesgos especiales para la salud o la seguridad de los asalariados prevista en el artículo L. 4154-2, la designación del empleo ocupado o, cuando el contrato se establece para asegurar un complemento de formación profesional al asalariado según el punto 2º del artículo L. 1242-3, la designación de la naturaleza de las actividades en las que participa el asalariado en la empresa.

5º) El título del convenio colectivo aplicable;

6º) La duración del periodo de prueba eventualmente previsto;

7º) La cuantía de la remuneración y sus diferentes componentes, incluyendo primas y elementos de salario cuando existan;

8º) El nombre y dirección de la Caja de retiro complementaria y también, si procede, los del organismo de prevención.

Artículo L. 1242-12-1

Cuando el contrato de trabajo de duración determinada se establece en aplicación del punto 6º del artículo L. 1242-2, también recoge:

1º) La mención de «contrato de duración determinada con objeto definido».

2º) El titulado y referencias del acuerdo colectivo que rige el contrato.

3º) Una cláusula descriptiva del proyecto y la mención de su duración previsible.

4º) La definición de las tareas para las cuales se establece el contrato.

5º) El acontecimiento o el resultado objetivo que determina el final de la relación contractual;

6º) El plazo de aviso de la aproximación de la finalización del contrato y, cuando proceda, la propuesta de mantenimiento de la relación laboral con un contrato de duración indefinida.

7º) Una cláusula que mencione la posibilidad de ruptura en la fecha aniversario de la firma del contrato, por una u otra de las partes, por motivo real y serio, y el derecho del asalariado, cuando esta ruptura se haga a iniciativa del empleador, a percibir una indemnización equivalente a un 10% de la remuneración total íntegra del asalariado.

Artículo L. 1242-13

El contrato de trabajo se transmite al asalariado, como muy tarde, en el plazo de dos días laborables después de la contratación.

Sección 5: Condiciones de ejecución del contrato

Artículo L. 1242-14

Las disposiciones legales y convencionales, así como las que resultan de usos aplicables a los asalariados con contrato de trabajo de duración indeterminada, se aplican también a los asalariados con contrato de duración determinada, excepto en disposiciones relativas a la ruptura del contrato de trabajo.

Artículo L. 1242-15

La remuneración, según el artículo L. 3221-3, percibida por el asalariado con contrato de trabajo de duración determinada no puede ser inferior a la cuantía de la remuneración que percibiría en la misma empresa, previo periodo de prueba, un asalariado beneficiando de un contrato de trabajo de duración indeterminada de cualificación profesional equivalente y ocupando las mismas funciones

Artículo L. 1242-16

El asalariado con contrato de trabajo de duración determinada tiene derecho a percibir una indemnización compensatoria de vacaciones con motivo del trabajo efectivamente realizado durante el contrato, cualquiera que sea su duración, siempre que el régimen de vacaciones aplicable en la empresa no le permita disfrutarlas concretamente.

La cuantía de la indemnización, calculada en función de esta duración, no puede ser inferior a la décima parte de la remuneración total bruta percibida por el asalariado durante la duración del contrato.

Sección 6: Información sobre puestos vacantes

Artículo L. 1242-17

El empleador dará a conocer a los asalariados titulares de un contrato de trabajo de duración determinada la lista de los puestos vacantes en la empresa con contrato de duración indeterminada cuando exista ya tal dispositivo de información para los asalariados beneficiando de un contrato de duración indeterminada.

CAPITULO III: RUPTURA ANTICIPADA, VENCIMIENTO DEL PLAZO Y RENOVACIÓN DEL CONTRATO

Sección 1: Ruptura anticipada del contrato

Artículo L. 1243-1

Salvo acuerdo entre las partes, el contrato de trabajo de duración determinada solo puede ser roto antes de su vencimiento en caso de falta grave, de fuerza mayor o inaptitud constatada por un médico del trabajo. Cuando se establece en aplicación del punto 6º del artículo L. 1242-2, el contrato de trabajo de duración determinada puede, además, ser roto por una u otra de las partes, por un motivo real y serio, 18 meses después de su conclusión y en la fecha aniversario de la misma.

Artículo L. 1243-2

Por derogación a las disposiciones del artículo L. 1243-1, el contrato de trabajo de duración determinada puede ser roto antes de su vencimiento a iniciativa del asalariado, cuando este justifica de conclusión de un contrato de duración indeterminada.

Salvo acuerdo de las partes, el asalariado tiene entonces que respetar un preaviso cuya duración se calcula a razón de un día por semana teniendo en cuenta:

1º) La duración total del contrato, renovación incluida, cuando este presenta un vencimiento concreto;

2º) La duración efectuada cuando el contrato no presenta vencimiento concreto.

Este preaviso no puede exceder las dos semanas.

Artículo L. 1243-3

La ruptura anticipada del contrato de duración determinada que interviene a iniciativa del asalariado fuera de los casos previstos en los artículos L. 1243-1 y L. 1243-2 abre un derecho para el empleador a daños y perjuicios correspondientes a los perjuicios resultantes.

Artículo L. 1243-4

La ruptura anticipada del contrato de trabajo de duración determinada que interviene a iniciativa del empleador, fuera de falta grave, fuerza mayor o inaptitud constatada por un médico del trabajo, abre derecho

para el asalariado a daños y perjuicios de una cuantía equivalente las remuneraciones que hubiese percibido hasta el vencimiento del contrato, sin prescindir de la indemnización de fin de contrato prevista por el artículo L. 1243-8.

Sin embargo, cuando el contrato de trabajo se rompe antes de su vencimiento con motivo de un siniestro con causa de fuerza mayor, el asalariado también tiene derecho a una indemnización compensatoria cuya cuantía es equivalente a las remuneraciones que hubiese percibido hasta el vencimiento del contrato. Esta indemnización queda a cargo del empleador.

Sección 2: Vencimiento y seguimiento después de éste

Artículo L. 1243-5

El contrato de trabajo de duración determinada termina de pleno derecho al llegar la fecha del vencimiento. Sin embargo, esto no es un obstáculo para la aplicación de las disposiciones relativas a la ruptura de contrato de duración determinada:

1º) De los asalariados víctimas de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, previstos en el artículo L. 1226-19;

2º) De los asalariados titulares de un mandato de representación indicados en el artículo L. 2412-1.

Artículo L. 1243-6

La suspensión del contrato de trabajo de duración determinada no interfiere en el vencimiento de este.

Artículo L. 1243-7

Cuando el contrato de trabajo de duración determinada se concluye para reemplazar a un asalariado temporalmente ausente o cuyo contrato de trabajo se suspende, o para un reemplazo efectuado según los puntos 4º y 5º del artículo L. 1242-2, el vencimiento del contrato

inicialmente previsto puede aplazarse hasta dos días más tarde del día en que la persona reemplazada retoma su empleo.

Artículo L. 1243-8

Cuando, a raíz de un contrato de trabajo de duración determinada, las relaciones contractuales de trabajo no se amplían con un contrato de trabajo de duración indefinida, el asalariado tiene derecho, como complemento de salario, a una indemnización de fin de contrato destinada a compensar la precariedad de su situación.

Esta indemnización es equivalente al 10% de la remuneración total bruta del asalariado.

Ésta se suma a la remuneración total bruta debida al asalariado. Se entrega al vencimiento del contrato junto con el último salario y figura en la hoja de paga correspondiente.

Artículo L. 1243-9

Con vistas a mejorar la formación profesional de los asalariados titulares de un contrato de trabajo de duración determinada, un convenio o un acuerdo sectorial o de establecimiento puede prever limitar la indemnización de fin de contrato a un 6%, siempre que se ofrezcan al asalariado contrapartidas, particularmente en forma de un acceso privilegiado a la formación profesional.

En este caso el convenio o acuerdo puede prever las condiciones en las que estos asalariados pueden seguir, fuera de horarios de trabajo efectivo, un balance de competencias. Este balance de competencias se realiza dentro el marco de un plan de formación, como participación de los empleadores en la financiación de la formación profesional.

Artículo L. 1243-10

La indemnización de fin de contrato no es debida:

1º) Cuando el contrato se concluye según el punto 3º del artículo L. 1242-2 o L. 1242-3, salvo disposiciones convencionales más favorables;

2º) Cuando el contrato se concluye con un joven por un periodo incluido en sus vacaciones escolares o universitarias;

3º) Cuando el asalariado rechaza la formalización de un contrato de trabajo de duración indeterminada para ocupar el mismo empleo o un empleo similar, con una remuneración al menos equivalente.

4º) En caso de ruptura anticipada del contrato a iniciativa del asalariado, por falta grave o caso de fuerza mayor.

[Artículo L. 1243-11](#)

Cuando la relación contractual de trabajo continúa después del vencimiento del contrato de duración determinada, éste se convierte en contrato de duración indefinida.

El asalariado conserva la antigüedad que adquirió hasta el vencimiento del contrato de duración determinada.

La duración del contrato de trabajo de duración determinada se reduce por la duración del periodo de prueba eventual previsto en el nuevo contrato.

[Artículo L. 1243-12](#)

Por derogación a las disposiciones del artículo L. 1242-8 y L. 1242-8-1 relativas a la duración del contrato, cuando el asalariado titular de un contrato de trabajo de duración determinada queda expuesto a radiaciones ionizantes y que al vencimiento del contrato esta exposición excede el valor límite anual proporcional a la duración del contrato, el empleador ofrece una extensión del contrato por un período tal que la exposición observada en el vencimiento de la extensión sea, como mucho, igual al valor límite anual equiparado a la duración total del contrato. Esta extensión no tiene ningún efecto sobre la calificación de la duración del contrato de duración determinada.

Sección 3: Renovación del contrato

Artículo L. 1243-13 Modificado por la ley n ° 2017-1387 de 22 septiembre 2017 (art. 23)

El contrato de trabajo de duración determinada se puede renovar dos veces en duración determinada.

Eventualmente la duración de la o las dos renovaciones, sumada a la duración del contrato inicial, no puede exceder la duración máxima prevista en el artículo L. 1242-8.

Las condiciones de renovación se estipulan en el contrato o en una enmienda sometida al asalariado antes del vencimiento inicialmente previsto.

Estas disposiciones no se aplican al contrato de trabajo de duración determinada formalizado en aplicación del artículo L. 1242-3.

NOTA: Estas disposiciones son aplicables a los contratos en curso.

Artículo L. 1243-13

Un acuerdo o acuerdo de ramo ampliado puede establecer el número máximo de renovaciones posibles para un contrato de trabajo de duración determinada. Este número no puede tener el propósito o efecto de proporcionar un empleo duradero relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa.

Los términos de renovación están estipulados en el contrato o están sujetos a un respaldo presentado al empleado antes del plazo original.

Estas disposiciones no se aplican al contrato de trabajo de duración determinada celebrado en virtud de la sección L. 1242-3.

Artículo L. 1243-13-1

En ausencia de estipulación en el convenio o en el acuerdo de ramo celebrado de conformidad con el artículo L. 1243-13, el contrato de trabajo de duración determinada es renovable dos veces por un período fijo.

La duración de la o, cuando corresponda, de las dos renovaciones, agregada a la duración del contrato inicial, no puede exceder la duración máxima prevista por las estipulaciones del convenio o el acuerdo de ramo celebrado de conformidad con el Artículo L. 1242-8 o, en su defecto, por las disposiciones del artículo L. 1242-8-1.

Las condiciones de renovación están estipuladas en el contrato o están sujetas a un apéndice presentado al empleado antes del plazo originalmente planeado.

Estas disposiciones no son aplicables al contrato de trabajo a plazo fijo celebrado de conformidad con el artículo L. 1242-3

Sección 1: contratos sucesivos con el mismo empleado

Artículo L. 1244-1

Las disposiciones del artículo L. 1243-11 no impiden la celebración de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos con el mismo empleado cuando el contrato se celebre en uno de los siguientes casos:

- 1 ° Reemplazo de un empleado ausente;
- 2 ° Reemplazo de un empleado cuyo contrato de trabajo está suspendido;
- 3 ° Empleo estacional definido en el 3 ° del Artículo L. 1242-2 o para el cual, en ciertos sectores de actividad definidos por decreto o por convención o acuerdo colectivo extendido, es de uso corriente no recurrir al contrato de trabajo de duración indefinida debido a la naturaleza de la actividad ejercida y el carácter por naturaleza temporal de estos trabajos;
- 4 ° Reemplazo de una de las personas mencionadas en 4 ° y 5 ° del Artículo L. 1242-2.

Artículo L. 1244-2

Los contratos de trabajo estacionales definidos en el 3 ° del Artículo L. 1242-2 pueden incluir una cláusula de renovación para la siguiente temporada. Un convenio o un acuerdo de ramo puede estipular que cualquier empleador que haya empleado a un empleado en un trabajo estacional le ofrecerá, excepto por razones reales y serias, un trabajo de la misma naturaleza para la misma temporada del año siguiente.

El convenio o acuerdo define las condiciones, el período de prueba, y estipula el plazo en el que se hace esta propuesta al empleado antes del comienzo de la temporada, así como la cantidad mínima de compensación recibida por el empleado. si no ha recibido una propuesta de reemplazo. Para calcular la antigüedad del empleado, se acumulan los períodos de contratos de trabajo estacionales sucesivos en la misma empresa.

Artículo L. 1244-2-1

En los ramos donde el empleo estacional se desarrolla particularmente según lo definido por una orden del Ministro de Trabajo, en ausencia de estipulaciones convencionales a nivel ramo o empresa, se consideran los contratos de trabajo estacional en la misma empresa. como sucesivos, para la aplicación del artículo L. 1244-2, cuando se concluyan durante una o más temporadas, incluso cuando hayan sido interrumpidas por períodos sin actividad en esa empresa.

Artículo L. 1244-2-2

I.-En los ramos mencionados en el Artículo L. 1244-2-1, en ausencia de estipulaciones contractuales a nivel de ramo o de empresa, el empleador informa al empleado con contrato de trabajo de carácter estacional, por cualquier medio que permita conferir una fecha a esta información, las condiciones de reconducción de su contrato antes de la expiración de este último.

II - En los ramos mencionados en el artículo L. 1244-2-1, en ausencia de estipulaciones contractuales a nivel de sucursal o compañía,

cualquier empleado que haya sido contratado bajo un contrato de trabajo estacional en la misma compañía se beneficia de derecho a la renovación de su contrato, siempre que:

- 1 ° El trabajador ha realizado al menos dos temporadas iguales en esta empresa durante dos años consecutivos;
- 2 ° El empleador tiene un trabajo estacional, como se define en el 3 ° del Artículo L. 1242-2, para ser ocupado, compatible con la calificación del empleado.

El empleador informará al empleado de su derecho a la renovación de su contrato, por cualquier medio que permita que la información tenga una fecha determinada, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en los puntos 1 y 2, excepto por motivos debidamente justificados.

Sección 2: Contratos sucesivos en el mismo puesto.

Artículo L. 1244-3

Al expirar un contrato de trabajo de duración determinada, no puede utilizarse, para cubrir la posición del trabajador cuyo contrato ha expirado, ni un contrato de duración determinada ni un contrato de trabajo temporal, antes de la expiración de un período de carencia calculado dependiendo de la duración del contrato incluyendo, en su caso, sus renovaciones. Los días tenidos en cuenta para evaluar el tiempo para separar los dos contratos son los días de apertura de la empresa o establecimiento de que se trate.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo L. 1242-1, un acuerdo o acuerdo de sucursal ampliado podrá establecer las condiciones de cálculo de este período de espera.

Artículo L. 1244-3-1

En ausencia de una estipulación en el convenio o acuerdo de ramo en virtud del artículo L. 1244-3, este período de espera es igual:

1º Un tercio de la duración del contrato expira si la duración del contrato, incluida, en su caso, su renovación o renovaciones, es de catorce días o más.

2º La mitad de la duración del contrato expira si la duración del contrato, incluidos, en su caso, sus renovadores, es inferior a catorce días.

Los días tenidos en cuenta para calcular el tiempo entre los dos contratos son los días de apertura de la empresa o establecimiento de que se trate.

[Artículo L. 1244-4-1](#)

En ausencia de una estipulación en el acuerdo o acuerdo de sucursal en virtud del artículo [L. 1244-4](#), el período de carencia no es aplicable:

1. Cuando se celebra el contrato de trabajo de duración determinada para garantizar la sustitución de un empleado que se encuentra temporalmente ausente o cuyo contrato de trabajo está suspendido, en caso de una nueva ausencia del empleado sustituido.
2. Cuando se celebra el contrato de trabajo de duración determinada para la ejecución del trabajo urgente requerido por medidas de seguridad.
3. Cuando se celebra el contrato de trabajo de duración determinada para cubrir un empleo estacional definido en el artículo [L. 1242-2](#) o para el que, en determinados sectores de actividad definidos por decreto o mediante un convenio colectivo o convenio colectivo ampliado, es habitual no utilizar el contrato de trabajo indeterminado debido a la naturaleza de la actividad realizada y a la naturaleza temporal del empleo.
4. Cuando el contrato se celebra para remplazar a una de las personas mencionadas en los artículos 4 y 5 de la L. 1242-2.
5. Cuando el contrato se celebra en aplicación del artículo [L. 1242-3](#).
6. Cuando el empleado se inicia mediante una rescisión anticipada del contrato
7. Cuando el empleado se niega a renovar su contrato, durante la duración del contrato no renovado.

CAPÍTULO V: RECALIFICACIÓN DEL CONTRATO

Artículo L. 1245-1

Cualquier contrato de trabajo celebrado sin tener en cuenta las disposiciones de los artículos L. 1242-1 a L. 1242-4, L. 1242-6, L. 1242-7, L. 1242-8-1, L. 1242-12, párrafo primero, L. 1243-11, párrafo primero, L. 1243-13-1, L. 1244-3-1 y L. 1244-4-1, y estipulaciones de convenios o acuerdo de ramo concluidos en virtud de los artículos L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3 y L. 1244-4.

El desconocimiento de la obligación de transmitir el contrato de trabajo al empleado dentro del plazo establecido en el artículo L. 1242-13 por sí solo no puede conducir a la recalificación en un contrato indeterminado. Da derecho al empleado a una compensación, a expensas del empleador, que no puede ser de más de un mes de salario.

Artículo L. 1245-2

Cuando se remite al Consejo de prud'hommes una demanda de reclasificación de un contrato de trabajo de duración determinada en un contrato indeterminado, el asunto se remite directamente a la sala de juicios, que decide sobre el fondo de un mes su remisión.

Cuando el consejo de los prud'hommes concede la solicitud del empleado, le concede una indemnización, a expensas del empleador, que no puede ser inferior a un mes de salario. Esta disposición se aplica sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones del título III del presente libro relativas a las normas de incumplimiento del contrato de trabajo indeterminado.

CAPÍTULO VII: ACCIONES LEGALES

Artículo L. 1247-1

Las organizaciones sindicales representativas de la empresa pueden emprender acciones legales contra todas las acciones resultantes de

este título en favor de un empleado, sin tener que justificar un mandato del interesado.

El empleado es notificado en las condiciones determinadas por la normativa y no debe haberse opuesto en un plazo de quince días a partir de la fecha en que la organización sindical le haya notificado su intención.

El empleado siempre puede intervenir en los procedimientos iniciados por el sindicato y poner fin a él en cualquier momento.

CAPÍTULO VIII: DISPOSICIONES PENALES

Artículo L. 1248-1

El hecho de concluir un contrato de trabajo de duración determinada, que tenga por objeto o efecto la prestación de un empleo permanente vinculado a la actividad normal y permanente de la empresa, en desconocimiento del artículo 1 se castiga con una multa de 3.750 euros.

La reincidencia se castiga con una multa de 7.500 euros y una pena de seis meses de prisión.

Artículo L. 1248-2

El hecho de celebrar un contrato de trabajo de duración determinada para un objeto distinto del previsto en el artículo [L. 1242-2](#), párrafo primero, o fuera de los supuestos previstos en dicho artículo y en el artículo [L. 1242-3](#), se castiga con una multa de 3.750 euros.

La reincidencia se castiga con una multa de 7.500 euros y una pena de seis meses de prisión.

Artículo L. 1248-3

El uso indebido de las disposiciones de los artículos [L. 1242-5](#) y [L. 1242-6](#), relativos a las prohibiciones de celebración de contratos de

trabajo de duración determinada, se castiga con una multa de 3.750 euros.

La reincidencia se castiga con una multa de 7.500 euros y una pena de seis meses de prisión.

[Artículo L. 1248-4](#)

El hecho de celebrar un contrato de trabajo de duración determinada que no tenga una duración precisamente fija en su celebración, en el desconocimiento del artículo 7 se castiga con una multa de 3.750 euros.

El hecho de que el empresario haya celebrado un contrato de este tipo sin fijar una duración mínima, cuando no tenga una duración específica, se castiga con la misma sanción.

La reincidencia se castiga con una multa de 7.500 euros y una pena de seis meses de prisión.

[Artículo L. 1248-5](#)

El uso indebido de las disposiciones de un convenio o acuerdo de ramo en virtud del [artículo L. 1242-8](#) o, en su caso, de las disposiciones de los artículos [L. 1242-8-1](#) y 2 relativos a la duración del contrato de trabajo de duración determinada, se castiga con una multa de 3.750 euros. La reincidencia se castiga con una multa de 7.500 euros y una pena de seis meses de prisión.

[Artículo L. 1248-6](#)

El hecho de que el contrato de trabajo de duración determinada no esté establecido por escrito y no incluya la definición precisa de su motivo, en el desconocimiento del artículo 12 párrafo primero, se castiga con una multa de 3.750 euros.

La reincidencia se castiga con una multa de 7.500 euros y una pena de seis meses de prisión.

[Artículo L. 1248-7](#)

El hecho de que el contrato de trabajo de duración determinada no se envíe al trabajador a más tardar dos días después del trabajo en el desconocimiento del artículo [L. 1242-13](#) se castiga con una multa de 3.750 euros.

La reincidencia se castiga con una multa de 7.500 euros y una pena de seis meses de prisión.

[Artículo L. 1248-8](#)

El pago de un trabajador con un contrato de trabajo indeterminado inferior al importe de la remuneración que se pagaría en la misma empresa, después de un período de prueba, un trabajador asalariado con un contrato de trabajo indeterminado de cualificación profesional equivalente y que posea las mismas funciones en el desconocimiento del artículo [L. 1242-15](#) se castiga con una multa de 3.750 euros.

La reincidencia se castiga con una multa de 7.500 euros y una pena de seis meses de prisión.

[Artículo L. 1248-9](#)

El menosprecio por lo dispuesto en el artículo 12 relativo a la prórroga del contrato de trabajo de duración determinada de un trabajador expuesto a radiación ionizante, se castiga con una multa de 3.750 euros.

La reincidencia se castiga con una multa de 7.500 euros y una pena de seis meses de prisión.


[Artículo L. 1248-10](#)

La renovación del contrato de trabajo de duración determinada en el desconocimiento de las estipulaciones de un acuerdo o acuerdo de sucursal en virtud [del artículo L. 1243-13](#) o, en su caso, de las disposiciones del [artículo L. 1243-13-1](#) se castiga con una multa de

3.750 euros. La reincidencia se castiga con una multa de 7.500 euros y una pena de seis meses de prisión.

[Artículo L. 1248-11](#)

Las disposiciones de un acuerdo o acuerdo de sucursal en virtud del [artículo L. 1244-3](#) o, en su caso, las disposiciones del artículo 1 relativas a la sucesión de contratos en el mismo puesto, se castigan con una multa de 3.750 euros. La reincidencia se castiga con una multa de 7.500 euros y una pena de seis meses de prisión



GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE SEPTIEMBRE

En septiembre de 2019, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 16,8%, una décima menos que en agosto (16,9%; dato revisado), y 2 puntos menos que en septiembre de 2018 (18,8%).

El número de empleados ascendió a 3.913.254 personas, mientras que el número de desempleados fue de 791.795 y el de inactivos 3.216.215. El número de empleados aumentó en 61.895 personas (+1,6%) en comparación con septiembre de 2018 y disminuyó en 1.329 personas (sin variación porcentual) en comparación con agosto. Los desempleados disminuyeron en 100.579 personas en comparación con septiembre de 2018 (es decir -11,3%) y en 3.552 personas en comparación con agosto (-0,4%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 6.350 personas en comparación con septiembre de 2018 (-0,2%) y aumentó en 996 personas (variación porcentual nula) a nivel mensual.

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

	SEPTIEMBRE					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Empleados	3.543.836	3.615.315	3.696.487	3.773.971	3.851.359	3.913.254
Desempleados	1.249.686	1.189.430	1.112.192	998.212	892.374	791.795
Inactivos	3.330.242	3.272.561	3.230.617	3.232.802	3.222.565	3.216.215
Tasa de paro	26,1	24,8	23,1	20,9	18,8	16,8

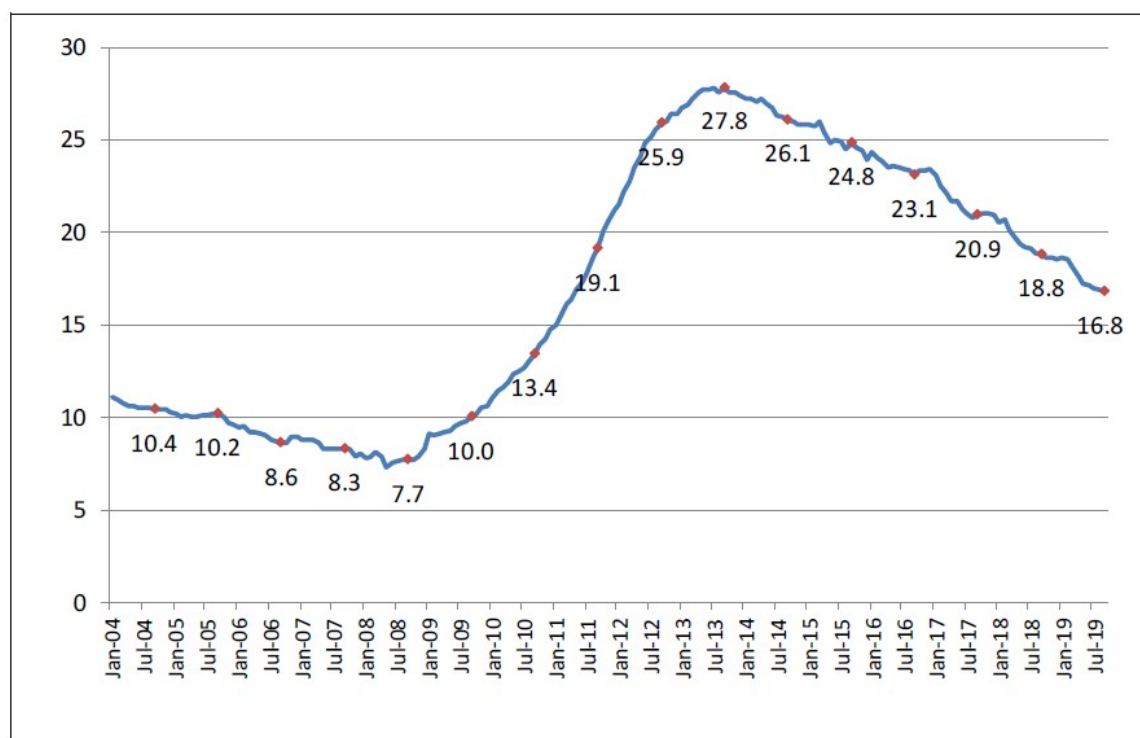
Tabla 2. Tasa de desempleo por género: septiembre 2014-2019

Género	SEPTIEMBRE					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hombres	23,2	21,3	19,6	17,2	14,9	13,7
Mujeres	29,7	29,0	27,5	25,6	23,7	20,8
Total	26,1	24,8	23,1	20,9	18,8	16,8

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

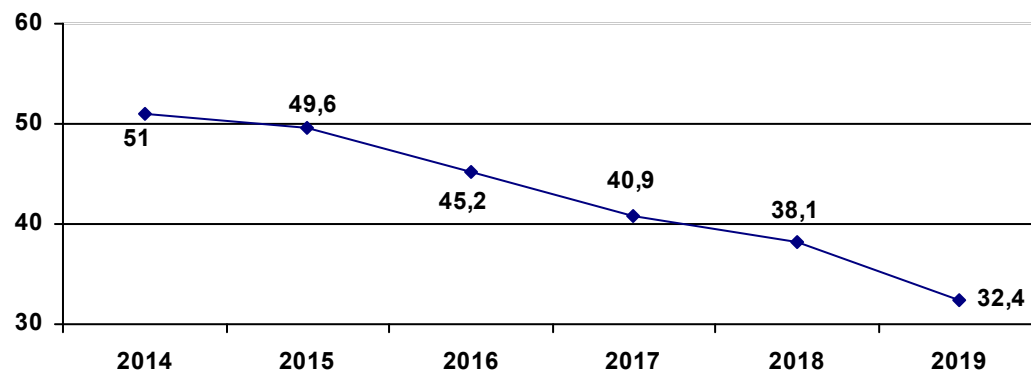
Tramos de edad	SEPTIEMBRE					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-24 años	51,0	49,6	45,2	40,9	38,1	32,4
25-34 "	35,6	31,5	30,5	25,2	24,1	23,3
35-44 "	22,8	22,8	19,7	19,1	16,8	14,5
45-54 "	20,0	19,7	19,1	16,9	15,6	13,6
55-64 "	16,3	16,5	18,5	17,7	14,4	13,6
65-74 "	9,8	8,9	12,3	13,1	11,9	7,5
Total	26,1	24,8	23,1	20,9	18,8	16,8

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (septiembre 2004 – septiembre 2019)

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

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

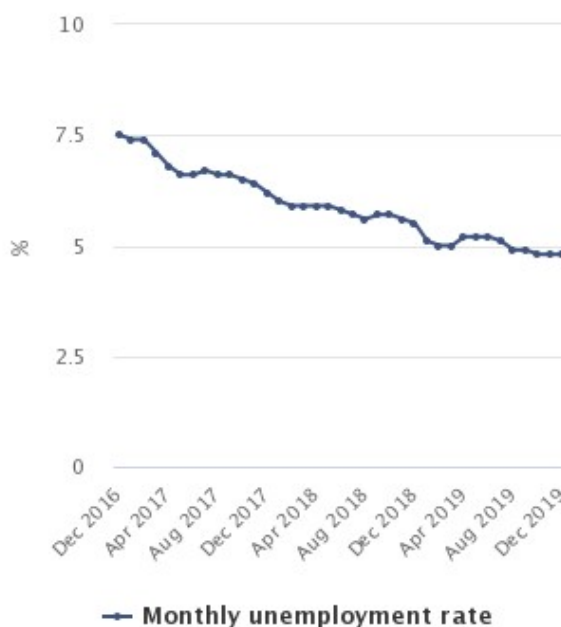


IRLANDA

ESTADÍSTICAS MENSUALES DICIEMBRE

Los últimos datos de la Oficina Central de Estadística (CSO) muestran que en diciembre la tasa de desempleo se ha mantenido por tercer mes consecutivo en el 4,8%. El número de desempleados ha aumentado en 1.100 con respecto al mes anterior, alcanzando los 119.000. En términos anuales la tasa de desempleo ha caído ocho décimas y el número de desempleados ha descendido en 12.900.

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



Source: CSO Ireland

Según la Oficina Central de Estadísticas, en diciembre se registraron 185.300 beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*), 1.100 menos que en el mes anterior (-0,6%). Con este nuevo descenso se alcanza un nuevo récord, suponiendo, una vez más, el dato más bajo registrado desde inicios de 2008. En términos anuales la cifra ha bajado un 8,9% (17.763 perceptores menos). Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 67.558, una caída del 15,1% respecto al año anterior (11.984 menos). Los perceptores menores de 25 años se sitúan en el 10,1%, con un total de 18.469

PREVALENCIA Y EFECTO DEL INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO EN 2018 SOBRE EL NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS

El Instituto de Estudios Económicos y Sociales, *ESRI (Economic and Social Research Institute)* publicó el pasado 10 de diciembre un estudio en el que examina el impacto en el número de horas trabajadas por empleados con salario mínimo, *Minimum Wage, (MW)*, tras el incremento llevado a cabo en 2018²³. El análisis no solo se ha llevado a cabo a nivel nacional, sino que también valora la repercusión de la subida en el mínimo salarial en las distintas regiones del país y en los distintos sectores laborales. La finalidad es averiguar si el alcance se limita a trabajadores con salario mínimos de determinadas áreas geográficas o sectores de trabajo, destacando la potencial importancia de considerar los aspectos regionales y sectoriales a la hora de determinar el salario mínimo apropiado.

Los datos muestran que la incidencia del empleo con salario mínimo se ha mantenido constante en el 8,1% de los empleados en 2017-18, observándose una variación sustancial por regiones en 2018: del 5% del total de los empleados en Dublín a cerca del 10% de los empleados en las regiones fronterizas, central, centro-oeste y sureste.

En cuanto a sectores, aproximadamente el 30% de todos los empleados en vivienda y alimentación perciben el salario mínimo. En el comercio al por mayor y al por menor, el porcentaje alcanza aproximadamente el 16%, mientras que en la manufactura apenas supera el 5%.

En general, los empleados con salario mínimo en Dublín tienden a ser más jóvenes, mejor educados, más propensos a trabajar con contratos temporales y a permanecer durante menor tiempo en el puesto que en la mayoría de las restantes regiones. Asimismo, mientras que el 22% de los trabajadores con salario mínimo de Dublín tienen una educación de nivel superior, la media nacional se sitúa en el 17%. Los trabajadores con salario mínimo en Dublín se ajustan también al perfil de padres solteros, no irlandeses y menos proclives a estar casados con alguien que perciba el salario mínimo.

²³ Los salarios mínimos desde 2018 se fijaron en las siguientes cuantías: adultos (mayores de 18 años) con más de 2 años de experiencia laboral, €9.55/hora; mayores de 19 años con menos de 2 años de experiencia, €8.60/hora; mayores de 18 años con menos de 1 año de experiencia, €7.64/hora; menores de 18 años €6.69/hora.


En el sector manufacturero los empleados con salario mínimo tienden a ser hombres, mayores, casados, con trabajos a tiempo completo, con contratos fijos y una con antigüedad en el puesto de más de tres años. Estas características sugieren un tipo de trabajador de largo recorrido con salario mínimo, que contrasta con los empleados con salario mínimo de carácter temporal, como puedan ser los jóvenes que compatibilizan con sus estudios con trabajos a tiempo parcial. Esto tiene importantes implicaciones, ya que los empleados con una larga trayectoria profesional con salario mínimo pueden depender exclusivamente de los aumentos estatutarios de salario mínimo nacional para mejorar sus retribuciones, mientras que los empleados que están temporalmente en trabajos con salario mínimo probablemente mejoren laboral y económicamente de forma natural a medida que adquieren mayor educación, formación y experiencia.

El análisis del ESRI indica que el aumento del salario mínimo en 2018 no provocó, en general, cambios en el promedio de horas trabajadas por empleados con salario mínimo. Sin embargo, el estudio demuestra que este tipo de análisis generales pueden enmascarar otro tipo de impactos que pueden darse a nivel regional o sectorial. En este sentido, es reseñable que el promedio de horas trabajadas por empleados con salario mínimo en las áreas de Dublín y la región occidental, así como en el sector manufacturero, descendieron en los seis meses posteriores al incremento del salario mínimo. En el mismo período, el promedio de horas trabajadas por aquellos con salarios que no percibían el salario mínimo se mantuvo constante o aumentó ligeramente en estas regiones y sector.

En el semestre siguiente al aumento del salario mínimo de 2018, el promedio de horas trabajadas de los que percibieron el mínimo y los que contaban con salarios superiores, se redujo en 1,6 horas/semana en Dublín y en 1,7 horas/semana en la región occidental. Los datos sectoriales indican que el promedio de horas trabajadas en el sector manufacturero por empleados con salario mínimo en relación con los que percibían mayores retribuciones disminuyó en 1,6 horas/semana tras el incremento del salario mínimo. Por su parte el número de horas trabajadas por los empleados con salario mínimo en los sectores de vivienda y alimentación, venta al por mayor y sectores minoristas no se vio afectado por la subida.

Cuando el análisis se realizó durante períodos en los cuales no hubo cambios en el salario mínimo, no se observó impacto alguno en las horas trabajadas. Esto sugiere que, probablemente, las variaciones advertidas en las horas trabajadas estén relacionadas con el cambio en el salario mínimo.

El estudio indica que los cambios en el número de horas trabajadas afectaron principalmente a trabajadores que ya percibían el salario mínimo con anterioridad al incremento de 2018. No hay pruebas que sustenten la idea de que los cambios se debieron a los impactos estructurales a través de los cuales se propició, por ejemplo, la entrada o salida de más empleados a tiempo parcial como respuesta al incremento salarial, modificando de esta manera el promedio de horas trabajadas por los empleados con salario mínimo en determinados sectores o regiones.



ITALIA

EMPLEO Y DESEMPLEO EN OCTUBRE

Después del crecimiento del empleo registrado en el primer semestre del año y el dato récord de junio, a partir de julio la evolución es inconstante y en el mes de octubre vuelve al nivel máximo registrado hacía cuatro meses, con un aumento respecto a septiembre, debido en particular al crecimiento del número de trabajadores autónomos; al mismo tiempo, se registra una disminución del desempleo y un aumento de la inactividad. A nivel trimestral, el empleo resulta estable, mientras que en el arco del año se mantiene creciente.

Así, según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de octubre de 2019, el número de desempleados (2.514.000) registra una disminución del 1,7%, (equivalente a 44.000 desempleados) a nivel mensual y del 9,7% (equivalente a -269.000 personas) respecto a octubre de 2018. La tasa de desempleo, del 9,7%, baja en dos décimas a nivel mensual y en un punto a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años), ha bajado 7 décimas a nivel mensual y 4,8 puntos respecto a octubre de 2018, cifrándose en un 27,8%. Los desempleados de este tramo de edad son 423.000, es decir 16.000 menos que en septiembre (-3,6%) y 85.000 menos que en octubre del año pasado (esto es -16,7%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.426.000, es decir 46.000 más que en el mes anterior (+0,2%) y 217.000 más (+0,9%) que en octubre de 2018. La tasa de empleo se sitúa en el 59,2%, una décima más que en el mes anterior y 7 décimas más a nivel interanual.

En cuanto al número de inactivos, en octubre ha aumentado un 0,2% (+25.000 personas) respecto a septiembre. El aumento afecta sólo a los hombres, mientras que entre las mujeres la inactividad ha disminuido. La tasa de inactividad sube al 34,3%, una décima más que en el mes anterior.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (octubre 2019)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	9,7	-0,2	-1,0
Tasa de desempleo juvenil	27,8	-0,7	-4,8
Tasa de empleo	59,2	+0,1	+0,7
Tasa de inactividad	34,3	+0,1	0,0

Fuente: ISTAT

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

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre septiembre 2019)		Variación interanual (sobre octubre 2018)	
		V. Absol.	%	V. Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	23.426.000	+46.000	+0,2	+217.000	+0,9
Por cuenta ajena	18.122.000	+8.000	0,0	+231.000	+1,3
1. Fijos	15.003.000	+2.000	0,0	+181.000	+1,2
2. Temporales	3.118.000	+6.000	+0,2	+50.000	+1,6
Autónomos	5.304.000	+38.000	+0,7	-15.000	-0,3

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL (Enero 2014 – Octubre 2019)

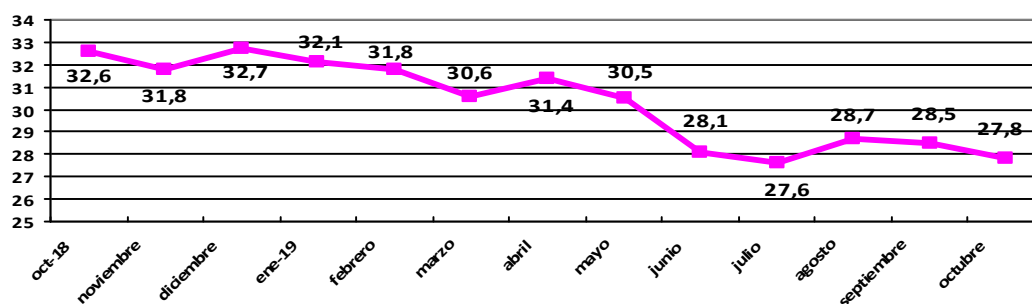


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (octubre 2019)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	423.000	-16.000	-3,6	-85.000	-16,7
Empleados	1.098.000	0	0,0	+50.000	+4,8
Inactivos	4.354.000	+16.000	+0,4	+37.000	+0,9

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	27,8	-0,7	-4,8
Tasa de empleo	18,7	0,0	+0,8
Tasa de inactividad	74,1	+0,3	+0,6

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



PAÍSES BAJOS

MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS ²⁴

Los empleados de otros estados miembros de la UE que vengan a trabajar temporalmente para su empleador extranjero a Países Bajos para un trabajo temporal pronto tendrán derecho a condiciones de trabajo adicionales. El principio más importante es igual salario por igual trabajo en el mismo lugar de trabajo. Este es el resultado de la implementación de la Directiva revisada sobre el desplazamiento de trabajadores que el ministro Koolmees de Asuntos Sociales y Empleo ha enviado a la Cámara Baja. Esta Directiva revisada crea un nuevo y mejor equilibrio entre la libertad de proporcionar servicios dentro de la UE y la protección de los derechos de los trabajadores desplazados. La directiva debe implementarse a más tardar el 30 de julio de 2020.

De conformidad con la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores de 1996, estos empleados ya tienen derecho a una serie de términos y condiciones de empleo holandeses. Estos se establecen en disposiciones legales, o en convenios colectivos, que se declaran generalmente vinculantes. Estas condiciones incluyen salario mínimo, jornada de trabajo y tiempo de descanso, días de vacaciones, condiciones de trabajo e igualdad de trato.

Con el fin de mejorar la protección de los trabajadores desplazados, la Directiva existente de 1996 ahora se amplía, se añaden disposiciones sobre alojamiento y reembolsos adicionales. Si un empleado desplazado ha trabajado en Países Bajos durante más de doce meses, rigen más condiciones de trabajo. Esto significa que es de aplicación casi todo el régimen legal del país de empleo temporal (se excluyen la ley de despido y los planes de pensiones profesionales complementarios). El período de doce meses se puede extender a dieciocho meses bajo ciertas condiciones.

Los derechos de los trabajadores temporales destacados están casi completamente alineados con los de los trabajadores temporales nacionales. Las agencias de empleo temporal siguen siendo responsables de sus empleados, incluso si el cliente reenvía a un trabajador temporal a un segundo cliente.

²⁴ Fuente: Boletines del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo
<https://www.nieuwsszw.nl/betere-arbeidsvoorwaarden-voor-gedetacheerde-werknemers/>

NUEVAS CUANTÍAS SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL VIGENTES DESDE EL 1 DE ENERO DE 2020²⁵

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

Por mes, semana y día

Tabla: salario mínimo por mes, semana y día (montos brutos desde 1 de enero de 2020)

Edad	Por mes	Por semana	Por día
<i>21 años o más</i>	€ 1.653,60	€ 381,60	€ 76,32
<i>20 años</i>	€ 1.322,90	€ 305,30	€ 61,06
<i>19 años</i>	€ 992,15	€ 228,95	€ 45,79
<i>18 años</i>	€ 826,80	€ 190,80	€ 38,16
<i>17 años</i>	€ 653,15	€ 150,75	€ 30,15
<i>16 años</i>	€ 570,50	€ 131,65	€ 26,33
<i>15 años</i>	€ 496,10	€ 114,50	€ 22,90

Por hora

Tabla: salario mínimo por hora para semana laboral a tiempo completo de 36, 38 y 40 horas (importes brutos vigentes desde el 1 de enero de 2020)

²⁵ Fuente: Boletín de Noticias de la administración General del Estado, enero 2020

Semana laboral jornada completa	21 años o mayor	20 años	19 años	18 años	17 años	16 años	15 años
36 horas	€ 10,60	€ 8,49	€ 6,36	€ 5,30	€ 4,19	€ 3,66	€ 3,19
38 horas	€ 10,05	€ 8,04	€ 6,03	€ 5,03	€ 3,97	€ 3,47	€ 3,02
40 horas	€ 9,54	€ 7,64	€ 5,73	€ 4,77	€ 3,77	€ 3,30	€ 2,87

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



REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES DICIEMBRE

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 17 de diciembre de 2019, referentes al trimestre agosto-octubre 2019, reflejan que la tasa de empleo ha observado un nuevo aumento del 0,4% respecto al mismo período del año anterior, alcanzando la cifra récord de 76,2%, una décima más que el trimestre anterior. La tasa de inactividad, por su parte, aumentó un 0,2% con respecto al año anterior y se mantuvo sin cambios respecto al trimestre anterior, con el 20,8%.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*²⁶, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,80 millones de personas trabajando**, un aumento de 309.000 con respecto al año anterior. La **tasa de empleo**²⁷ **se ha incrementado un 0,4%, alcanzando la cifra récord de 76,12%**.

Por su parte, se contabilizaron **1,28 millones de personas desempleadas**, registrándose un descenso de 93.000 respecto al anterior trimestre. La **tasa de desempleo**²⁸ **se ha situado en el 3,8%**, un 0,3% más baja con respecto al pasado año y un 0,1% inferior al trimestre anterior.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**²⁹ **fue de 8,61 millones**, 60.000 más que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 20,8%**, un 0,2% inferior al trimestre anterior.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio**³⁰ **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **bajó al 3,5%** excluyendo las bonificaciones. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, ha **aumentado una décima hasta el 1,8%**, excluyendo las bonificaciones salariales.

²⁶

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

²⁷ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

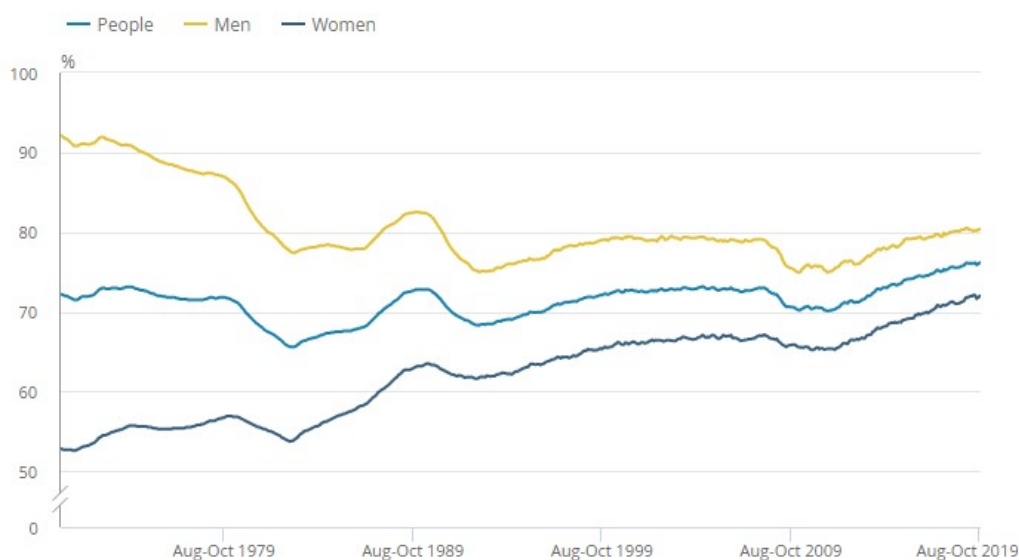
²⁸ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

²⁹ 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.

³⁰ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

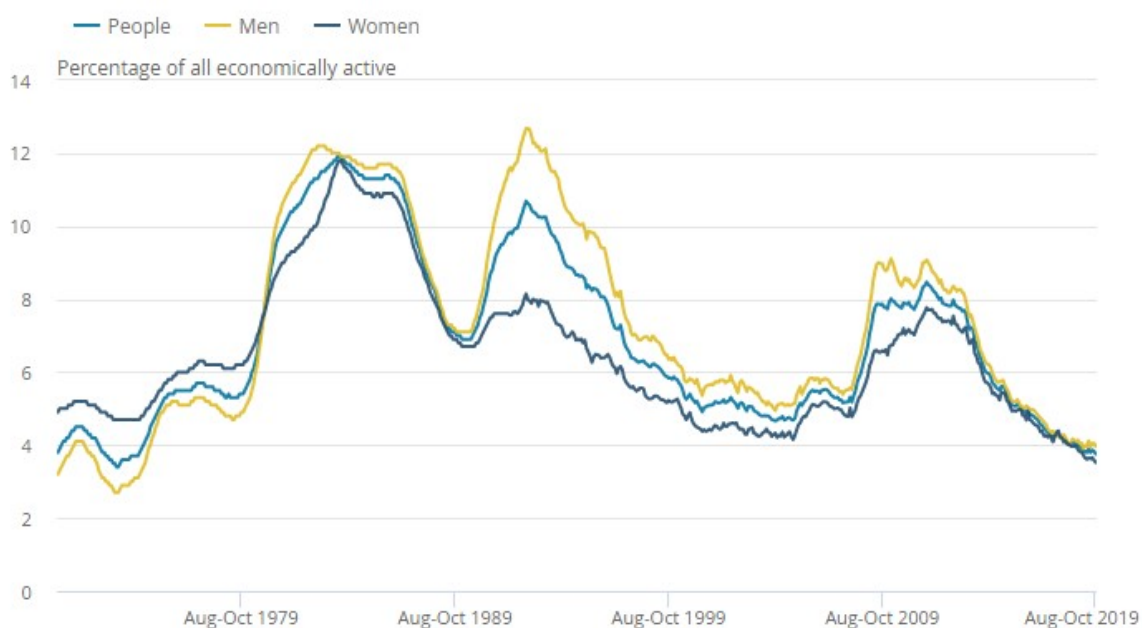
A continuación, se analiza la evolución de las tasas de empleo y el desempleo, con ajuste estacional, desde el trimestre enero-marzo 1971 al periodo agosto-octubre 2019 desglosado en mujeres, hombres y total (mujeres en azul oscuro, hombres en amarillo y total en azul claro).

1. TASA DE EMPLEO



Fte. ONS

2. TASA DE DESEMPLEO



Fte. ONS

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

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) bajó respecto al año anterior, situándose en un 3,5% sin tener en cuenta la inflación y un 1,8% ajustado por la misma.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) descendió respecto al año anterior a un 3,2% sin tener en cuenta la inflación y un 1,5 ajustado por la misma.

ESTUDIO INTERNACIONAL SOBRE EL SALARIO MÍNIMO

En Reino Unido hay que diferenciar dos conceptos:

- El **Salario Mínimo Nacional** (*National Minimum Wage*): es el salario mínimo por hora al que la mayoría de los trabajadores tienen derecho por ley. La cuantía depende de la edad del trabajador y si está realizando prácticas.
- El **Salario Mínimo de Subsistencia Nacional** (*National Living Wage*): se instauró en abril de 2016 y es obligatorio para todos los trabajadores mayores de 25 años. Por tanto, a partir de esta fecha, el Salario Mínimo Nacional para mayores de 25 años pasa a denominarse Salario Mínimo de Subsistencia Nacional. Para menores de 25 años sigue vigente el Salario Mínimo Nacional.

Las cuantías por hora del Salario Mínimo de Subsistencia Nacional y del Salario Mínimo Nacional para menores de 25 años, son las siguientes:

Año	Mayores de 25 años	Entre 21 y 24 años	Entre 18 y 20 años	Menores de 18 años	Aprendices
2016	£7,20	£6,95	£5,55	£4,00	£3,40
2017	£7,50	£7,05	£5,60	£4,05	£3,50
2018	£7,83	£7,38	£5,90	£4,20	£3,70
2019	£8,21	£7,70	£6,15	£4,35	£3,90

El gobierno británico encargó al profesor Arindrajit Dube³¹ que examinara la evidencia internacional sobre los efectos de los salarios mínimos y las implicaciones para la política del Reino Unido. Con ello el ejecutivo pretendía informarse sobre las futuras competencias de la Comisión de Salarios Bajos (*Low Pay Commission, LPC*³²) más allá de 2020. El informe final fue publicado en la página web del Gobierno (*Gov.uk*) el pasado 4 de noviembre.

El análisis del profesor Dube revisa la experiencia internacional sobre los efectos de los salarios mínimos, así como investigaciones recientes que documentan el impacto del salario mínimo de subsistencia nacional (*National Living Wage, NLW*) en el Reino Unido.

El informe, elaborado por una comisión de investigación integrada por expertos de Estados Unidos, Reino Unido y otros países desarrollados, **concluye que hay un efecto muy limitado de los salarios mínimos en el empleo, a la vez que los salarios mínimos están aumentando significativamente los ingresos de los trabajadores con salarios bajos.**

El análisis señala que, sobre la base de los datos disponibles, **hay margen para explorar en los próximos años una propuesta más ambiciosa para subir el NLW** en el Reino Unido, **entre el 60% y dos tercios de los ingresos medios por hora.** Sin embargo, también señala que como todavía se está investigando para poder demostrarlo, sería recomendable que los aumentos del salario mínimo fueran acompañados de una facultad de la *Low Pay Commission* de poder reajustarlo en cualquier momento. Para ayudar a ello, recomienda también al gobierno que mejore la calidad de los datos utilizados para evaluar el impacto de los salarios mínimos.

INFORME SOBRE INDICADORES DE CALIDAD DEL TRABAJO EN EL REINO UNIDO

El pasado 4 de diciembre la Oficina Nacional de Estadística británica (*Office for National Statistics ONS*) publicó un nuevo informe que analiza la calidad del trabajo en el Reino Unido durante 2018. Para ello utiliza los datos de la Encuesta de Población Anual (*Annual Population Survey, APS*).

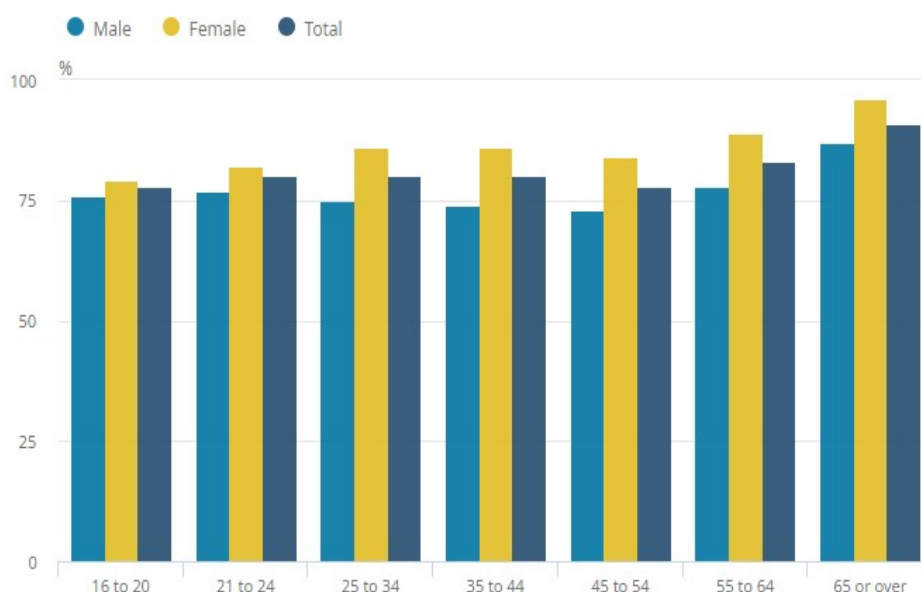
³¹ Reconocido profesor de economía de la universidad de Massachusetts (EEUU).

³² Órgano independiente fundado en 1997 que asesora al Gobierno sobre el cálculo de los dos tipos de salarios mínimos. Este organismo presenta cada año sus recomendaciones sobre los incrementos a llevar a cabo.

Los puntos principales del informe son los siguientes:

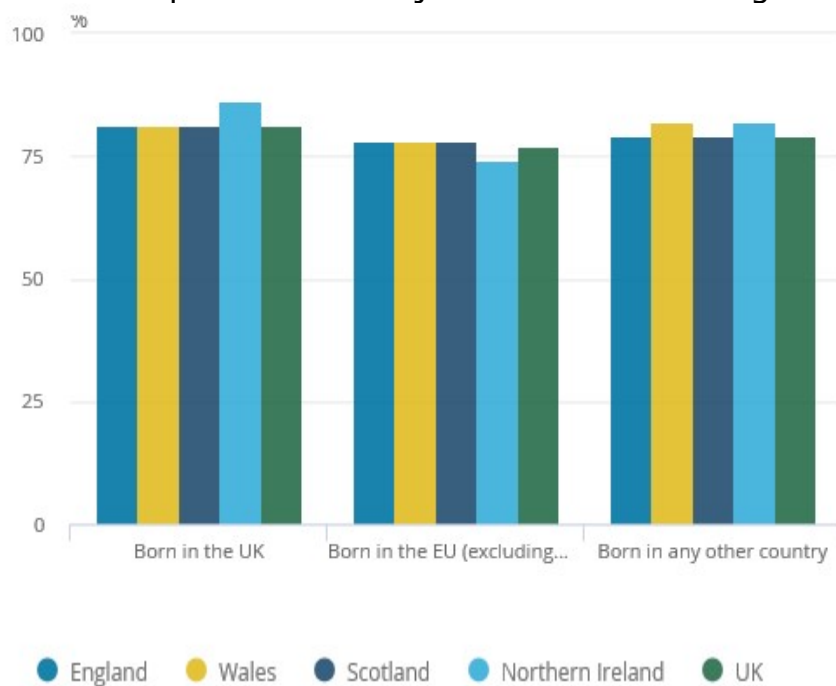
- Cuatro de cada cinco trabajadores consideran que realizan una jornada de trabajo adecuada, (48 horas semanales o menos).
- Los empleados de Irlanda del Norte son los que más consideran que trabajan una jornada adecuada, con un 84%, frente al 80% de todo el Reino Unido.
- Prácticamente todos los trabajadores (99%) están contentos con su situación contractual.
- Utilizando dos tercios del salario medio por hora del Reino Unido como definición de una baja remuneración, se considera que en 2018 el 7% de los trabajadores del Reino Unido están mal remunerados. Londres es la zona que menos probabilidades hay de tener empleos mal remunerados (3%).

A continuación se muestra un cuadro en el que se reflejan los porcentajes de trabajadores satisfechos con las horas que trabajan en 2018, discriminados por edad y sexo.



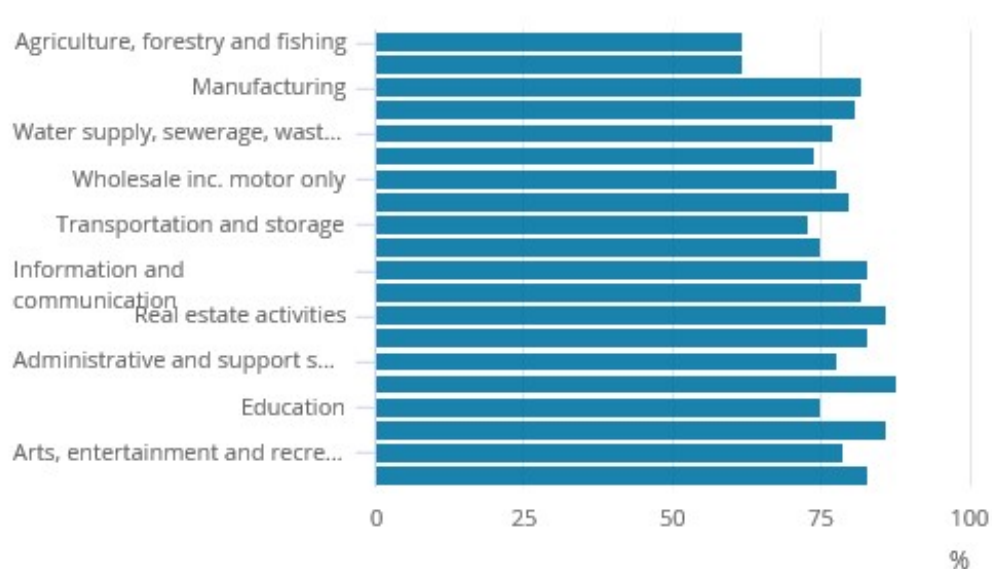
Fte. ONS

El gráfico a continuación muestra el porcentaje que trabajadores que considera que realiza una jornada adecuada según el origen.



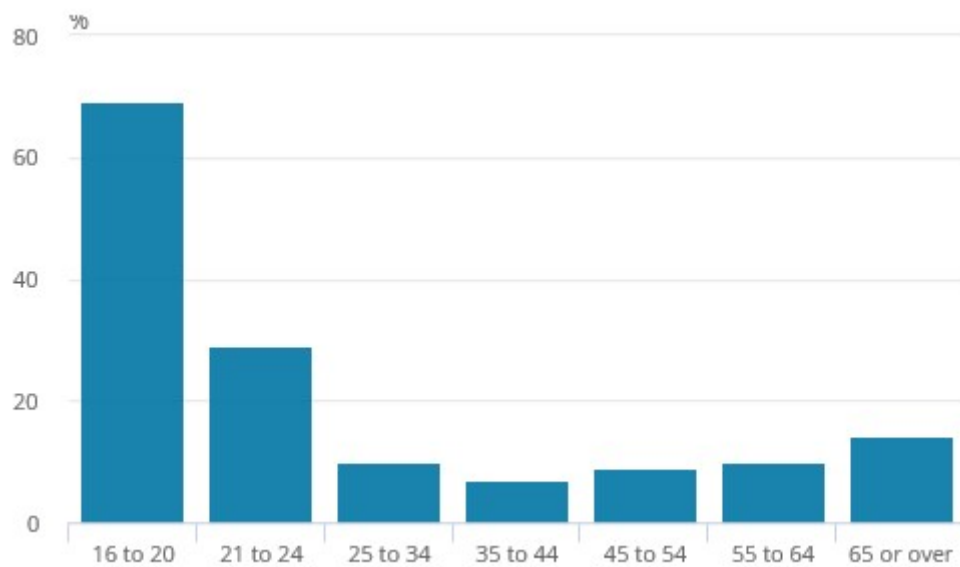
Fte. ONS

A continuación se muestran los porcentajes de trabajadores que consideran que realizan una jornada adecuada según el sector:



Fte. ONS

El siguiente cuadro recoge el porcentaje de trabajadores que perciben salarios bajos agrupados por grupos de edad.



Fte. ONS

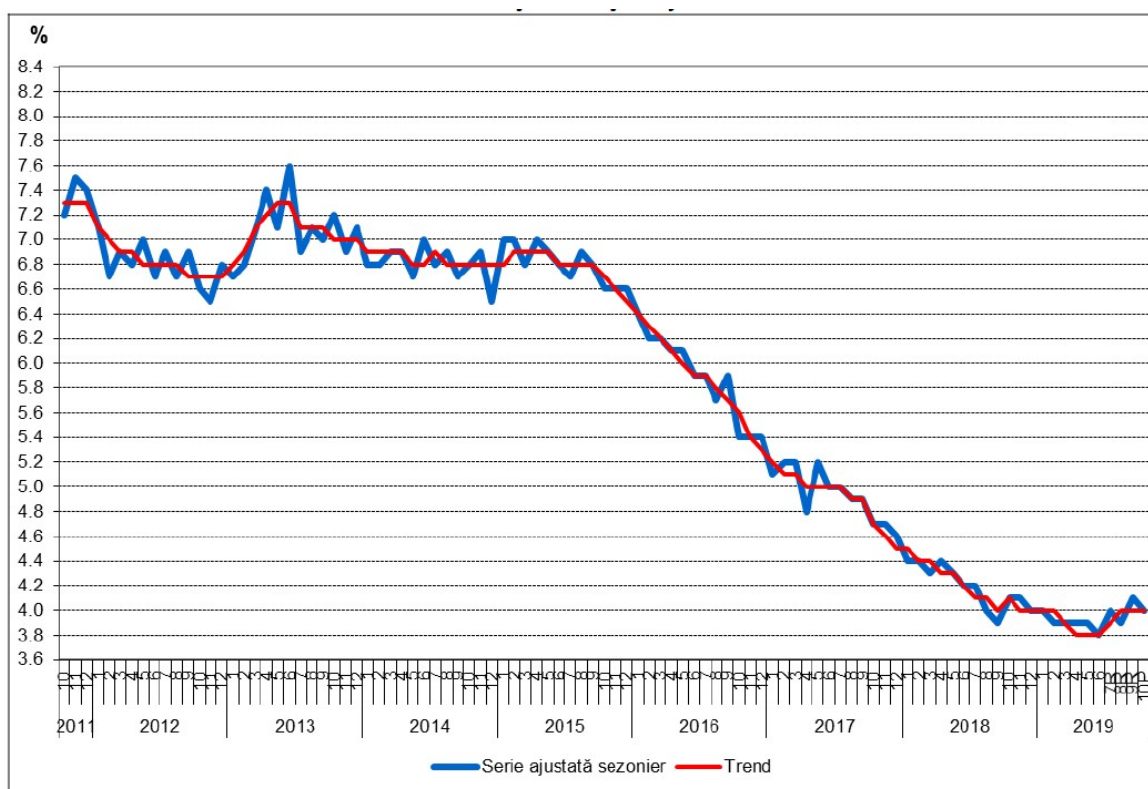
RUMANÍA

DESEMPLEO EN OCTUBRE

En octubre 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 septiembre.

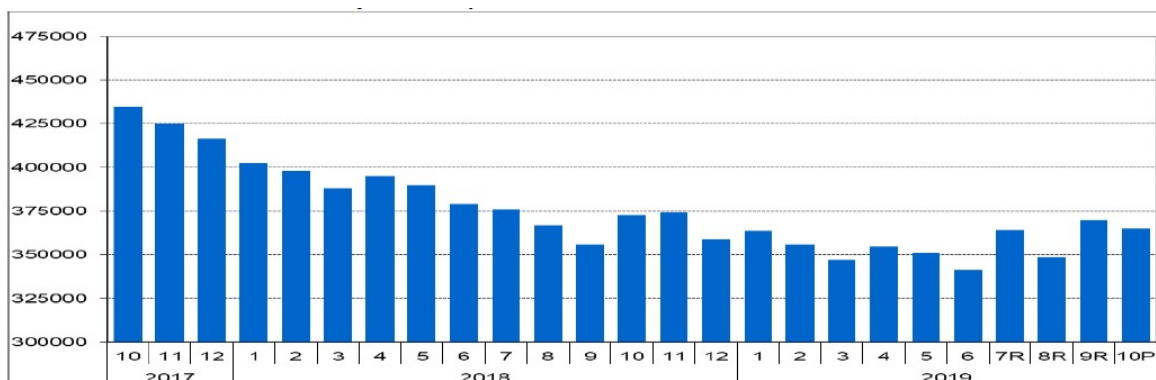
El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de octubre de 2019 fue de 365.000 personas, registrando una disminución frente al mes anterior (370.000) y una disminución respecto al mismo mes del año anterior (373.000). Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en un punto a la de las mujeres (respectivamente 4,4% y 3,4%). La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) en septiembre (último dato disponible), registraba un 17,5%, siendo del 16,5% para los hombres y del 19,1% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo



Los datos de julio, agosto y septiembre han sido revisados; los de octubre son provisionales

Número de desempleados de octubre de 2017 a octubre de 2019



Los datos de julio, agosto y septiembre han sido revisados; los de octubre son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

	2018			2019									
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct
TOTAL													
15-74 años	4,1	4,1	4,0	4,0	3,9	3,9	3,9	3,9	3,8	4,0	3,9	4,1	4,0
15-24 años	15,4	15,4	15,4	15,4	15,4	15,4	16,2	16,2	16,2	17,5	17,5	17,5	ND
25-74 años	3,3	3,2	3,1	3,2	3,1	3,1	3,1	3,0	2,9	3,0	2,9	3,1	3,0
Hombres													
15-74 años	4,7	4,7	4,6	4,4	4,3	4,2	4,3	4,2	4,1	4,4	4,2	4,5	4,4
15-24 años	15,6	15,6	15,6	14,7	14,7	14,7	15,1	15,1	15,1				ND
25-74 años	3,8	3,8	3,7	3,5	3,5	3,4	3,5	3,3	3,3	3,4	3,3	3,6	3,5
Mujeres													
15-74 años	3,4	3,3	3,2	3,6	3,5	3,4	3,5	3,4	3,4	3,5	3,4	3,5	3,4
15-24 años	15,2	15,2	15,2	16,4	16,4	16,4	18,0	18,0	18,0	19,1	19,1	19,1	ND
25-74 años	2,6	2,5	2,4	2,7	2,6	2,6	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,4

Los datos de julio, agosto y septiembre han sido revisados; los de octubre son provisionales

**ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS
SOCIALES**

ALEMANIA

INFORME ANUAL SOBRE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA*

La ministra de la Familia, Mayores, Mujer y Juventud ha presentado el informe anual sobre la violencia doméstica. Resumimos los datos más importantes y a continuación detallamos recientes actuaciones del Gobierno y de los partidos de oposición en esta materia.

El informe anual sobre la violencia doméstica

El informe titulado "Violencia doméstica", elaborado por la Oficina Federal de Investigación Criminal, fue presentado el 25/11/2019 por la ministra de la Familia, Mayores, Mujer y Juventud, Franziska Giffey (SPD). El informe recoge y analiza las estadísticas sobre las víctimas y presuntos agresores de violencia doméstica. Este es el cuarto informe anual sobre la violencia doméstica y toma como referencia la estadística policial. La propia ministra de la Familia, Mayores, Mujer y Juventud señala que probablemente el informe no refleje la realidad en todo su conjunto debido a la subestimación que se produce en esta materia. Remite a informes que afirman que en Alemania una de cada tres mujeres ha sido víctima de violencia de género.

Es importante destacar que, en Alemania, al contrario que en España, generalmente se suele hablar sobre "violencia doméstica" (violencia en un hogar familiar, entre sus integrantes) en vez de "violencia de género" (violencia del hombre hacia la mujer amparada por una estructura social que la favorece). Por lo tanto, a la hora de hablar de víctimas se incluyen tanto a los hombres como a las mujeres.

Inicialmente, la normativa alemana consideraba delitos de violencia doméstica el asesinato/homicidio, las lesiones físicas (leves, graves y mortales) y la violación. Desde 2017 también se considera delito el maltrato psicológico, la privación de la libertad y la prostitución forzada/proxenetismo. Además, también se tiene en cuenta la violencia económica, que se refiere, por ejemplo, al impago de la manutención.

Víctimas

El informe señala que la violencia de género, entendida en términos de violencia en la pareja, ha aumentado considerablemente en los últimos años. Los delitos en este ámbito aumentaron un 11,5% entre 2014 y 2018, pasando el número de víctimas de 126.230 en 2014 a 140.755 en 2018, si bien no se puede descartar que una misma persona haya sido contabilizada varias veces en caso de haber sido víctima en repetidas ocasiones.

El aumento del número total de víctimas de la violencia en el seno de la pareja se debe principalmente al incremento de las lesiones graves y

leves. En total el número de víctimas de estos dos tipos de delitos pasó de 94.937 a 102.863 (+8,3%). El informe señala que resulta difícil saber en qué medida estas cifras reflejan la realidad ya que no es posible calibrar el impacto de factores como una mayor disposición a presentar una denuncia. Es por ello que los autores del informe mencionan expresamente que este documento no pretende ser un fiel reflejo de la realidad, sino que se limita a presentar una aproximación más o menos ajustada a la realidad.

Las mujeres representan el 81,3% del conjunto de las víctimas en el período en cuestión. El número de mujeres que ha sido víctima de la violencia en la pareja ha pasado de 103.928 a 114.393. También ha aumentado el número de víctimas masculinas (2014: 22.302, 2018: 26.362), pasando del 17,7% del conjunto de víctimas al 18,7%.

El informe detalla el número de mujeres que ha sido víctimas de este tipo de violencia:

- Lesiones físicas leves: 68.500
- Lesiones físicas graves: 12.100
- Amenazas, coacciones y *stalking*: 28.700
- Privación de libertad: 1.612
- Asesinato y homicidio: 324

En lo relativo a la relación con los agresores / las agresoras el 37,7% de las víctimas habían sido pareja del agresor, el 33,0% son cónyuges y en el 29,0% el agresor era la actual pareja. El 50,1% de las víctimas mortales eran cónyuges del agresor, mientras que el 64,8% de las víctimas de *stalking*, amenaza y coacción en el pasado habían sido pareja del agresor. El 50,4% de las víctimas, un total de 70.879 personas, convivían con el agresor en un mismo domicilio (80,2% mujeres).

Por edades destacan los mayores de 21 años con el 91,9% sobre el total de víctimas. En los grupos de edad avanzada el porcentaje de la mujer cae gradualmente hasta el 68,0% entre los mayores de 60 años. Por nacionalidad de las víctimas destacan las de nacionalidad alemana con 71,6% sobre el total.

[Agresores / agresoras](#)

Del conjunto de los 117.473 agresores un total de 93.813 eran hombres (79,9% sobre el conjunto de agresores), el 94,9% tenía más de 21 años.

Por grupos de edad destacan los agresores entre 30 y 39 años (32,5% sobre el conjunto de agresores) seguidos de los agresores entre 40 y 49

años (21,5%). El 38,7% de los agresores habían sido pareja de la víctima, el 34,6% eran cónyuges y el 29,9% habían sido pareja.

Por nacionalidad, el 67,0% de los agresores tenía la nacionalidad alemana, le siguen los agresores de nacionalidad turca (5,7% sobre el conjunto de los agresores), seguidos de ciudadanos polacos (2,6%) y sirios (2,3%).

Delitos relacionados con el artículo 4 de la Ley para la protección contra violencia

Los delitos tipificados por el artículo 4 de la Ley para la protección contra la violencia están relacionados con el incumplimiento de órdenes de alejamiento, prohibiciones de contactos y acercamiento dictados por un Tribunal y pueden ser sancionados con una pena de cárcel de hasta 1 año o una multa. En 2018 fueron identificadas un total de 5.932 personas sospechosas de haber cometido un delito regulado por dicho artículo (2014: 5.186), de las cuales 5.507 fueron hombres. El 87,2% de las personas ya habían infringido dicho artículo en el pasado.

Delitos relacionados con el artículo 170 del Código Penal

El artículo 170 del Código Penal tipifica el delito de incumplimiento de las obligaciones de pagar los alimentos, calificando este delito de violencia económica. En 2018 un total de 4.323 personas fueron acusadas de dicho delito (2014: 7.901), el 94,6% eran hombres, el 52,8% de los acusados habían reincidido.

Actividades del Gobierno y de la oposición en materia de violencia de género

El 1/1/2018 entró en vigor el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul). Los gobiernos regionales, los municipios, las organizaciones del sector y parte de la oposición reclaman desde entonces una mayor aportación económica del Gobierno central para poder cumplir con los compromisos contraídos.

En septiembre de 2018, el Ministerio de Familia, Mayores, Mujer y Juventud puso en marcha la Mesa redonda violencia contra mujeres, del que forman parte el Gobierno central, los gobiernos regionales y las federaciones de municipios. El objetivo de este gremio – anclado en el acuerdo de coalición firmado por CDU, CSU y SPD en 2017, es la coordinación de las actividades estatales en esta materia.

El proyecto de ley presupuestaria para el año 2020 prevé un programa de inversión denominado "Juntos contra la violencia contra mujeres". El

programa contará con una dotación anual de 30 millones durante 4 años que se destinarán a la consolidación de la red de casas de acogida para mujeres víctimas de violencia y la creación de nuevos centros. Además, el teléfono central de apoyo a las víctimas de violencia doméstica contará con un presupuesto de 8 millones de euros en 2020.

La ministra aprovechó la presentación del informe anual sobre la violencia doméstica el 25/11/2019 para anunciar la puesta en marcha de la iniciativa "Más fuerte que la violencia" en la que, además del Ministerio, participan 13 organizaciones que prestan apoyo, asistencia y refugio a las víctimas de violencia de género. La iniciativa pretende ofrecer de una forma transparente los recursos para las víctimas e impulsar una campaña de sensibilización para lo que ha puesto en marcha una plataforma conjunta (<https://staerker-als-gewalt.de/>).

El 2/12/2019, el Ministerio informó de la constitución del Consejo Nacional para Combatir la Violencia Sexual contra Niños y Jóvenes. Forman parte de este consejo 40 representantes de la Administración, organizaciones del sector y expertos independientes. El objetivo es elaborar hasta mediados de 2021 un catálogo de medidas para mejorar la prevención, la intervención y el apoyo a las menores víctimas de violencia sexual, así como la investigación.

El 25/11/2019 Los Verdes presentaron una proposición no de ley (19/15379) con la que piden un fuerte incremento y la consolidación de la dotación económica de los centros de acogida de las mujeres que han sido víctimas de violencia de género, así como la introducción del derecho subjetivo de las víctimas a recibir prestaciones, apoyo y asistencia. En otra proposición no de ley (19/15380) ese grupo parlamentario quiere anclar el derecho de las mujeres que han sido víctimas de violencia de género y se encuentran en un centro de acogida a seguir percibiendo las prestaciones sociales no contributivas, garantizando con ello la financiación de dichos centros y evitando que las víctimas tengan que asumir los costes adicionales.

Por otra parte, se encuentra en tramitación parlamentaria una proposición no de ley del grupo parlamentario de La Izquierda (19/14380) que pide la creación de un organismo estatal de coordinación para la implementación de las medidas relacionadas con el Convenio de Estambul, como un sistema central e independiente para la evaluación de las medidas, un centro de investigación que recopile los datos sobre la violencia de género y, por último, un programa de subvenciones para las organizaciones de la sociedad civil para que éstas puedan hacer un seguimiento de la implementación. Esta proposición recoge las principales reivindicaciones planteadas en esta materia por diversas organizaciones de mujeres.

FINLANDIA

FINLANDIA INTRODUCIRÁ MEDIDAS MÁS FIRMES PARA AYUDAR A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO^{33*}

El lunes 25 de noviembre de 2019, fue el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Durante la pasada semana, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud y sus socios de Gobierno pusieron de relieve la necesidad de reducir la violencia contra las mujeres y los niños y la violencia doméstica en varias ocasiones, incluidos dos eventos paralelos de la Presidencia finlandesa del Consejo de la Unión Europea.

La violencia contra las mujeres es una grave violación de los derechos humanos. La ONU estima que una de cada tres mujeres en todo el mundo sufre violencia física o sexual, a menudo de una pareja íntima. La violencia contra las mujeres está oculta y callada. Sin embargo, todo el mundo tiene el deber de intervenir en la violencia.

Las estadísticas de la UE muestran que queda mucho por hacer antes de que Finlandia pueda erradicar la violencia contra las mujeres. El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul) entró en vigor en Finlandia el 1 de agosto de 2015. Como resultado, Finlandia ha intensificado su labor para prevenir la violencia sexual y ayudar a las víctimas, y sigue buscando formas más eficientes de combatir la violencia.

Todas las ramas administrativas, desde la atención sanitaria y los servicios sociales hasta la prevención del delito, deben mejorarse en el reconocimiento y la lucha contra la violencia contra las mujeres. También es importante promover la igualdad de género y ayudar a las mujeres a identificar sus derechos económicos y otros derechos.

La violencia tiene muchas formas y gran cantidad de efectos nocivos

La violencia o la amenaza de la violencia pueden ser físicas, emocionales o sexuales. Puede ser violencia de pareja o violencia doméstica y tomar la forma de sumisión emocional, violación de pareja íntima, golpear, patear y golpear, y en el peor de los casos puede ser fatal. Incluye acoso sexual, abuso sexual infantil, matrimonio forzado y

³³ Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Salud

acoso y persecución en línea y en la calle. Puede adoptar la forma de subyugación y explotación sexual relacionadas con la trata, o de mutilación genital femenina, matrimonio infantil y violencia basada en el honor.

La violencia tiene consecuencias psicológicas, sexuales y reproductivas perjudiciales. Aunque cualquier persona puede convertirse en víctima de violencia, algunos grupos de niñas y mujeres son más vulnerables que otros, especialmente si son jóvenes, discapacitados, inmigrantes, refugiados o de minorías étnicas o si se identifican como lesbianas, bisexuales, transgénero o intersexuales.

Ayuda gratuita para las víctimas de la violencia, a través de líneas de ayuda, refugios y centros de apoyo

Las 24 horas del día, todos los días del año, la línea de ayuda, *Nollalinja*,³⁴ con el número de teléfono 080 005 005, ofrece ayuda y asesoramiento a las mujeres que sufren violencia, a las víctimas de violencia de pareja y violencia doméstica y a sus amigos y familias y a profesionales que ayudan a las víctimas de violencia. Cualquier persona puede llamar a la línea de ayuda sin dar su nombre, y todas las llamadas son confidenciales. *Nollalinja* cuenta con personal de profesionales capacitados y experimentados en servicios sanitarios y sociales, que están allí para dar apoyo y asesoramiento.

En los últimos años, Finlandia ha ampliado considerablemente su red de refugios para víctimas de violencia doméstica. El acceso a los refugios gratuitos ha mejorado y el número de clientes ha aumentado. Los refugios ofrecen protección contra la violencia y ayudan a poner fin al ciclo de violencia. Proporcionan apoyo profesional, asesoramiento y orientación en situaciones agudas.

En Finlandia hay cuatro centros de investigación y apoyo de bajo umbral para las víctimas de la violencia sexual. Estos Centros de Apoyo a Agresiones Sexuales (Centros de Apoyo *Seri*)³⁵ operan como parte de los hospitales centrales universitarios de Helsinki, *Turku*, *Tampere* y *Kuopio*. Un quinto centro iniciará sus operaciones en el hospital central de la universidad de *Oulu* en febrero de 2020. Los centros significan que las víctimas de violencia sexual pueden obtener toda la ayuda que necesitan en un solo lugar. Entre los servicios ofrecidos se encuentran

³⁴ **Nollalinja**. <https://www.nollalinja.fi/in-english/>

³⁵ **Seri Support Centre**. <https://www.hus.fi/en/medical-care/hospitals/womens-hospital/outpatient-clinics/Pages/Seri-Support-Center.aspx>

exámenes forenses, pruebas de laboratorio, medicación y vacunación, evaluación general de la situación, apoyo psicosocial agudo, orientación y atención continua. Los centros también proporcionarán información sobre otros servicios de apoyo disponibles. Las víctimas de violencia sexual tienen mejores posibilidades de recibir asistencia a largo plazo a través de los centros.

Se ha introducido un método de Conferencia Multiinstitucional de Evaluación de Riesgos (*MARAC*)³⁶ en toda Finlandia para ayudar a las víctimas pasadas y actuales de violencia de pareja grave. Un grupo de trabajo multiinstitucional elabora planes de seguridad personal para salvaguardar a las víctimas de la violencia de pareja. En 2019, ha estado en funcionamiento 37 grupos locales de *MARAC* en funcionamiento en Finlandia.

Centros de Defensa de los Niños en su camino en Finlandia

Con el apoyo del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, el Instituto Finlandés de Salud y Bienestar (THL)³⁷ está coordinando los trabajos para desarrollar las actividades de la línea de ayuda de *Nollalinja* y la red de refugios para víctimas de violencia doméstica. THL también fortalecerá aún más las actividades de los Centros de Apoyo Seri y los grupos *MARAC*.

En 2019, THL lanzó un proyecto *Barnahus* (Casas de Niños) para integrar actividades que cumplen con el modelo del Centro de Defensa Infantil. El objetivo es salvaguardar sin demora esa investigación centrada en la infancia y multiinstitucional sobre los delitos sexuales y violentos y que los niños y las familias reciban suficiente apoyo y tratamiento cuando lo necesiten.³⁸

Un nuevo plan de acción proporciona medios para prevenir la violencia contra los niños

La infancia no violenta, el nuevo plan de acción para la prevención de la violencia contra los niños, contiene 93 medidas para prevenir la violencia contra los niños y jóvenes de 0 a 17 años. Se implementará durante **2020-2025**.

³⁶ **MARAC** = Multi-Agency Risk Assessment Conference.

³⁷ The Finnish Institute for Health and Welfare. <https://thl.fi/en/web/thlfi-en>

³⁸ https://stm.fi/en/article/-/asset_publisher/naisiin-kohdistuva-vakivalta-on-vakava-ihmisoikeusrikos-suomi-tehostaa-toimia-uhrien-auttamiseksi - 25.11.2019.

El plan cubre la prevención de la violencia física y mental, la violencia sexual y el acoso en línea en diferentes entornos operativos y de crecimiento. El plan de acción es un manual para especialistas y estudiantes que trabajan entre niños y jóvenes en los servicios sociales y sanitarios, la policía, los servicios de educación y juventud, el sistema judicial y las organizaciones.

Las medidas enumeradas en el plan se basan en los resultados y necesidades de investigación que han surgido en el trabajo de los especialistas. El manual contiene, entre otras cosas, listas de verificación y medidas prácticas para prevenir y reducir la violencia.

Los niños sometidos a la violencia necesitan un apoyo mejor coordinado y mejor cronometrado del que se proporciona actualmente. Por lo tanto, el plan se centra especialmente en los factores que protegen de la violencia y detectan las amenazas a tiempo. El apoyo suficiente y adecuado es muy importante para permitir que un niño o un joven sobrevivan a experiencias difíciles. El desarrollo de la cooperación y la formación multidisciplinarias son medios esenciales para prevenir los daños causados por la violencia.

Según los resultados de la investigación, el riesgo de violencia contra los niños aumenta cuando los padres se divorcian o cuando los padres están muy estresados. Las situaciones de riesgo deben detectarse a tiempo, se debe prestar ayuda y, cuando sea necesario, se deben tomar medidas en tales situaciones y se debe dar orientación para ayudar.

La violencia perturba y daña el desarrollo de un niño e induce miedo y desconfianza hacia las personas y la sociedad. Según los resultados de la investigación, las experiencias adversas de la infancia, como la violencia, tienen una asociación con la morbilidad y la repetición de la violencia en la edad adulta. En el peor de los casos, la violencia puede incluso llevar a la muerte. Además del sufrimiento humano, la violencia causa costos a medida que aumenta el número de trastornos de salud mental, comportamientos de alto riesgo y exclusión social.

Puntos clave del plan de acción de la infancia no violenta

- Las personas que trabajan con niños y familias deberán plantear el derecho de un niño a un entorno de crecimiento seguro y a los riesgos de la violencia.
- Se desarrollan medios mediante los cuales se reconocen mejor las experiencias adversas de los padres en la infancia y, a través de ello, se previene la violencia.

- Se creará para Finlandia un modelo de cooperación integral, basado en las normas de calidad de *Barnahus*, que garantice la asistencia, el apoyo y el tratamiento a todos los niños y jóvenes sospechosos de ser objeto de abuso o violencia sexual.
- Se garantiza que la amenaza y las experiencias de violencia, acoso o intimidación se planteen en todas las reuniones de clientes de los servicios de bienestar de los alumnos.
- En la prevención de la violencia, se tienen especialmente en cuenta a los niños o jóvenes en situación especialmente vulnerable. Entre ellas figuran, por ejemplo, las minorías discapacitadas o minusválidas, las minorías étnicas o de idiomas, los niños y los jóvenes que se están en la atención sustitutiva³⁹ fuera del hogar, así como las minorías sexuales y de género.
- Debe mejorarse la preparación de los especialistas para identificar e interferir en cuestiones especiales, como la violencia relacionada con el honor y el extremismo violento.
- Se añadirá la formación relacionada con la violencia sexual y su prevención.
- Los niños y jóvenes deben estar claramente informados de dónde pueden hablar sobre el acoso sexual, el *aseo*⁴⁰ u otra violencia, y dónde obtener ayuda.

La prevención de la violencia requiere una cooperación multidisciplinar entre varios especialistas. Por lo tanto, casi 80 especialistas de diferentes organizaciones participaron en la preparación del plan de acción y se solicitaron ampliamente declaraciones a diferentes partes. También se publicará un resumen y una versión en inglés. El Instituto Nacional de Salud y Bienestar ha nombrado un grupo directivo para dar seguimiento a la implementación del plan.

El Plan de Acción Nacional para la Promoción de la Seguridad entre los Niños y jóvenes consta de dos planes de acción, de los cuales el primero se refiere a la prevención de accidentes y suicidios (2018).


El Plan de Acción Nacional para la Promoción de la Seguridad entre los Niños y los Jóvenes⁴¹ – Objetivo y Plan de Acción 2018-2025: Parte I (en finlandés).

³⁹ Substitute care.

⁴⁰ **"Grooming"** – "Captación de menores".

⁴¹ The National Action Plan for Safety Promotion among Children and Youth.

Infancia no violenta - Plan de acción para la prevención de la violencia contra la infancia⁴² 2020-2025, Parte II (en finlandés).⁴³



⁴² Non-violent Childhoods – Action Plan for the Prevention of Violence against Children.

⁴³ https://stm.fi/en/article/-/asset_publisher/uusi-toimintasuunnitelma-antaa-keinoja-ehkaista-lapsiin-kohdistuvaa-vakivaltaa - 26.11.2019.

PAÍSES BAJOS

PRUEBA PILOTO PARA ASISTENCIA JURÍDICA EN LA ZONA SUR DE ROTTERDAM⁴⁴

Soluciones rápidas y mejores para las personas con problemas es el objetivo de la prueba piloto para la ayuda jurídica que se ha puesto en marcha en Rotterdam el pasado 1 de diciembre. Los abogados sociales, la Oficina de asistencia jurídica y los trabajadores sociales coordinarán sus esfuerzos para lograr este objetivo. El proyecto piloto, que tendrá una duración de un año, es una colaboración del Ministerio de Justicia y Seguridad y el ayuntamiento de Rotterdam.

El objetivo es conseguir redes de trabajo más estrechas y mejores conexiones entre los ámbitos social y jurídico, para que los distintos trabajadores sociales se pongan en contacto más fácilmente al abordar los diferentes aspectos de un problema y encuentren antes la solución más adecuada, rápida y satisfactoria. Se espera que este método de trabajo también pueda utilizarse en otros municipios de Países Bajos.

Uno de los principios más importantes de la revisión del sistema de asistencia jurídica y de este proyecto piloto es que la persona que busca justicia y su problema tengan una posición central al plantear la búsqueda de la mejor solución. En el piloto, las partes implicadas analizan conjuntamente los asuntos que llegan al equipo social del barrio o distrito, y si existen aspectos legales en el problema de la persona que demanda justicia. Para esto, los empleados de la Oficina de asistencia jurídica o los consejeros sociales se unirán al equipo del distrito semanalmente. Si hace falta, el mismo asesor legal puede ofrecer la ayuda necesaria o derivarlo a un abogado para obtener una asistencia legal más especializada. Para hacer una buena estimación del problema, también se puede consultar por teléfono a un abogado durante el análisis del problema. Como resultado, los diferentes aspectos del problema llegan al proveedor de atención más adecuado y especializado.

Violencia doméstica

Un problema de violencia en el hogar puede abordarse de diferentes maneras. En el nuevo piloto, el equipo de distrito ayudará a la familia en cuestión hablando y tal vez insistiendo en que padre y madre vayan

⁴⁴ Fuente: Boletín de noticias del Ministerio de Justicia y Seguridad

a vivir separados. Pero si la asistencia legal ya está disponible de inmediato, también es posible ver quién tiene la custodia de los niños, cómo se puede organizar la manutención y si el padre puede ser procesado en caso de abusos o malos tratos. Con este planteamiento integral se obtiene una imagen mucho más completa del problema. Como cliente, pero también como profesional, y sobre esta base, se pueden tomar decisiones más rápidas y posiblemente más adecuadas.

Costes y beneficios

Durante el piloto cada trimestre se verificará si el método de trabajo debe ser ajustado. Todas las partes involucradas analizarán lo que va bien y lo que necesita mejorar. Una agencia de investigación privada ha sido contratada para monitorear el proyecto. La investigación cualitativa se realiza, entre otras cosas, siguiendo diez casos de principio a fin y realizando entrevistas con litigantes y profesionales implicados. También se tienen en cuenta datos, como los plazos de entrega de los casos, su duración y el número de ampliaciones a diferentes ámbitos durante la tramitación.

Las preguntas a las que esta experiencia piloto debe responder son las siguientes: ¿Conduce esta colaboración a una mejor conexión entre los dominios social y legal? ¿Lleva a soluciones más rápidas e integrales para la persona? ¿cuánto cuesta este método de trabajo en tiempo (extra) para los asesores legales y sociales? De esta manera, los costos y beneficios del nuevo método de trabajo se intentan trazar lo mejor posible. Transcurrido el año de duración del piloto se analizarán los resultados.

MIGRACIONES

ALEMANIA

INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE LOS EXTRANJEROS^{45*}

La Comisionada del Gobierno para la migración, los refugiados y la integración, Annette Widmann-Mauz (CDU), presentó el 3/12/2019 el 12º Informe sobre la Integración en Alemania. El 25,5% de la población es de origen extranjero; más de la mitad de los cuales tiene nacionalidad alemana. El informe destaca avances en ámbitos como el empleo, pero identifica retos sobre todo en el sistema educativo y la inserción laboral de las mujeres extranjeras. Muestra su preocupación por la elevada tasa de desempleo entre los extranjeros, menciona la polarización en la sociedad en torno a la inmigración y se compromete a combatir el racismo, el extremismo de derechas y la islamofobia. A continuación, se detallan los principales resultados del informe, así como las recomendaciones de la Comisionada en los ámbitos más problemáticos.

La inmigración en Alemania

Una de cada cuatro personas (20,8 millones) en Alemania es de origen extranjero (25,5 % sobre el conjunto de la población). El 52% de este colectivo tiene la nacionalidad alemana, el 48% exclusivamente la nacionalidad de otro país.

Hay que aclarar que el presente informe no se refiere a las familias extranjeras, sino a las familias de origen extranjero. Considera familia de origen extranjero a todos aquellos hogares con hijos menores de 18 años en los que al menos uno de los progenitores posea una nacionalidad extranjera, haya obtenido la nacionalidad alemana por medio de la naturalización o sea inmigrante de origen alemán procedente de Europa oriental, es decir, que también incluye en esta categoría a todas las familias en las que al menos uno de los progenitores posea la nacionalidad alemana sin que ésta haya sido obtenida por nacimiento

No obstante, el propio informe señala que la clasificación "origen extranjero" ya no refleja la diversidad social. Por una parte, las personas cuyos padres han inmigrado a Alemania se sienten igual de "alemanas" que los ciudadanos alemanes de origen. Por otro lado, el

⁴⁵ Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2019): 12. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/89600/1699390/4412213948e2bc58d0e974eb5b499e42/lagebericht-12-data.pdf>

colectivo de personas de origen extranjero es cada vez más heterogéneo. Se compone de diversos subgrupos como, por ejemplo, los antiguos y los nuevos inmigrantes, personas con y sin ninguna experiencia migratoria propia, los niños nacidos en Alemania, así como los nietos de inmigrantes.

10,7 millones de las personas de origen extranjero son hombres, 10,1 millones mujeres. Sin embargo, en el conjunto de la población del país, la proporción de mujeres es ligeramente superior a la de los hombres. El hecho de que los hombres tengan un peso mayor en este colectivo se debe a que el colectivo de inmigrantes se compone principalmente de hombres jóvenes en edad laboral.

El peso de este colectivo difiere considerablemente en función de la región. Destacan Bremen (35,1%), Hesse (33,6 %), Baden-Wurtemberg (33,4 %), Hamburgo (33,3 %), Berlín (31,6 %), y Renania del Norte-Westfalia (30,4 %). En los Estados federados del este de Alemania (excluida Berlín), solamente el 8,0% de la población es de origen extranjero.

El riesgo que tiene este colectivo de caer en una situación de pobreza es del 27%, más del doble de las personas que no tienen un origen extranjero (11%). Los autores del informe señalan que la principal razón radica en las dificultades que encuentra este colectivo para acceder al mercado laboral y las consiguientes diferencias en los ingresos.

Desde el año 2016, el saldo migratorio ha caído de forma constante y en 2018 se situó en +399.680 personas. En 2018 el 53% de los inmigrantes procedía de un Estado miembro de la UE.

Por otra parte, el número de solicitudes de protección internacional ha caído constantemente desde el año 2016, pasando de 745.54 a 185.853 en 2018. Entre enero hasta finales de octubre fueron presentadas 141.889 solicitudes.

Desde 2015 hasta el 31.10.2019, la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) registró un total de 1.772.619 solicitudes de asilo. En el mismo período fueron resueltas positivamente 972.292 solicitudes.

Educación

El 33,6% de los niños que acuden a una escuela de educación primaria tienen origen extranjero, aunque las diferencias regionales son considerables.

El informe constata considerables diferencias en lo relativo al nivel educativo entre personas de origen extranjero y aquellas que no lo tienen. En el 10 % de las familias de origen extranjero ni el padre ni la madre tienen un título escolar, 9 puntos más que en las familias sin origen extranjero.

La situación económica, social y cultural de las familias tiene un impacto directo en las oportunidades de los niños. El 8 % de los niños de origen extranjero viven en un hogar en que los padres tienen un bajo nivel de educación, tienen menos probabilidades de contar un empleo remunerado y cuentan con ingresos muy bajos frente al 2% de los niños sin origen extranjero.

El informe recalca la importancia de la educación infantil para el posterior itinerario educativo de los niños. El número de niños con origen extranjero que tienen una plaza en una guardería ha pasado de 729.667 en 2007 a 980.323 en 2018. A pesar de este fuerte incremento, el porcentaje de niños de origen extranjero que acuden a una guardería sigue siendo inferior al de aquellos que no tienen origen migratorio y la diferencia incluso continúa aumentando.

En lo relativo a los menores de tres años, el 20% de los niños con origen extranjero tenía en 2018 una plaza de educación infantil, 21 puntos menos que los niños sin origen migratorio, la diferencia frente a 2007 fue de 12 puntos.

El 29,5% de los alumnos de nacionalidad extranjera están integrados en escuelas polivalentes, otro 25% acude a un instituto, mientras que solamente el 21% de los alumnos de nacionalidad alemana asiste a una escuela polivalente y el 49% a un instituto.

El 15% de los jóvenes con origen extranjero no tiene un título escolar (sin origen migratorio: 6%), el 26% tiene un título de educación básica (sin origen migratorio: 17%), el 40% un título de educación secundaria (49%) y el 19% un título que da acceso a la universidad (28%). En este ámbito, el informe constata una clara mejoría de los indicadores ya que entre 2007 y 2017 descendió el porcentaje de jóvenes de origen migratorio con un título de educación básica mientras que aumentó el de aquellos con un título que da acceso a la universidad.

El informe remite a diversos estudios para subrayar la importancia que tiene el personal docente, señalando que en el sistema escolar se han detectado actitudes discriminatorias del profesorado. Así, por ejemplo, un estudio de la Universidad de Mannheim llega a la conclusión de que las calificaciones de los alumnos de origen extranjero son sensiblemente peores que las de los alumnos que no lo tienen.

La Comisariada para la Integración pide en este ámbito:

- comprobación de conocimiento del idioma para todos los niños con ofertas de refuerzo para aquellos que lo necesiten,
- para facilitar el acceso al sistema educativo a todos los niños lo antes posible, se debe informar de forma más activa a todos los padres de la importancia y de las vías de acceso a las guarderías y mejorar la capacitación y la educación continua en materia de integración y diversidad para el personal pedagógico,
- convertir la competencia intercultural en una asignatura obligatoria en la formación y la formación continua del personal docente,
- reflejar la diversidad de la sociedad en el marco curricular y los libros de texto, y
- crear un sistema de atención al que los padres, alumnos y el profesorado pueda dirigirse en caso de que se den situaciones discriminatorias.

Formación y trabajo

La situación del mercado de formación ha evolucionado positivamente, lo que ha sido fundamental para lograr que un incremento del número de jóvenes de origen extranjero y refugiados logren acceder al sistema de FP. A finales de 2018, uno de cada tres jóvenes con origen migratorio interesado en iniciar una FP había conseguido una plaza (jóvenes sin origen migratorio: 48%).

El número de ocupados de origen extranjero pasó de 6,5 millones en 2011 a 9.2 millones en 2018 - un aumento de 2,7 millones-, mientras que el de personas sin origen extranjero pasó de 32,4 millones a 31,9 millones. En 2013, sólo uno de cada trece empleados sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social tenía una nacionalidad extranjera, mientras que en 2018 ya era uno de cada nueve, lo que supone un aumento de casi el 65 %.

En septiembre de 2019, la tasa de empleo entre los solicitantes de protección internacional de los principales países de origen alcanzó el 36,3%. El número total de ocupados se situó en 431.000 personas, 357.000 de ellos contaban con un empleo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social.

La tasa de desempleo de los ciudadanos de nacionalidad extranjera se situó en el 12,9% en septiembre de 2019 y, a pesar de haber caído 2,4 puntos en comparación a 2017, era casi tres veces superior a la de las personas sin origen extranjero (4,7%).

El informe señala que los conocimientos de alemán son un requisito para la integración de los inmigrantes en la sociedad y en el mercado laboral. La Comisionada aboga por permitir también el acceso a los cursos de integración de aquellos solicitantes de protección

internacional que solamente han obtenido el estatus de estancia tolerada. Este colectivo no tiene derecho a participar en los cursos a pesar de que en la mayoría de los casos la duración de estancia en el país será permanente.

Estos cursos de integración comprenden por regla general 700 horas de aprendizaje de idioma (ampliable a 1.000) y 100 horas de orientación que tiene la finalidad de transmitir conocimientos básicos sobre la historia, la cultura, el sistema político y las normas básicas de convivencia. Finalizan con la realización de un examen de alemán y una prueba unificada para toda Alemania sobre los contenidos de los cursos de orientación. Además, se ofrecen cursos de idiomas específicos que se adaptan a las necesidades de grupos con necesidades especiales, como mujeres, padres y adolescentes, así como cursos de alfabetización y cursos intensivos que posibilitan a los participantes adquirir los conocimientos necesarios en sólo 430 horas.

Desde su puesta en marcha en 2005, más de 2 millones de personas han participado en un curso de integración. En 2015 el legislador permitió participar a los refugiados con buenas perspectivas de permanecer en el país. A partir de ese momento los ciudadanos de Siria, Iraq, Irán, Somalia y Eritrea la mayoría de los participantes de los cursos de integración.

La situación de la mujer migrante

En Alemania viven 10,1 millones de mujeres con origen extranjero, su edad media es de 36,2 años, 12,1 años menos que la media de edad de las mujeres sin origen migratoria. Tienen una media de 1,4 hijos, 0,2 más que las mujeres sin origen extranjero.

6,5 millones de las mujeres de origen extranjero ya no están en edad escolar o de formación profesional. El 39% tiene una cualificación profesional no académica frente al 66% de mujeres sin origen migratorio, el 40,5 % no tiene cualificación profesional alguna (17 % mujeres sin origen migratorio) y el 20 % una titulación académica (16%).

El informe señala que las mujeres extranjeras altamente cualificadas tienen menos probabilidades de encontrar un empleo que las mujeres de nacionalidad alemana. A modo de ejemplo señala que la tasa de empleo de las mujeres alemanas de entre 30 y 49 años con una licenciatura de una universidad de ciencias aplicadas es del 90 %, mientras que la de mujeres extranjeras con una cualificación idéntica es del 65%. Esta diferencia se puede deber a las dificultades que estas mujeres se encuentran a la hora de convalidar su título, señalan, pero

también a la situación en la que se encontraban en sus países de origen, así como a normas y valores.

La Comisionada reclama mejoras en los siguientes ámbitos:

- más apoyo específico a la hora de incorporarse al mercado de trabajo, por ejemplo, mejorando el acceso a los servicios de asesoramiento y empleo. Con este fin, la Comisionada ha firmado un acuerdo de cooperación con la Agencia Federal de Empleo,
- mejor atención infantil orientada a las necesidades y apoyo psicosocial, que facilite a las mujeres con y sin hijos la participación en los cursos de integración, así como en otras actividades educativas y de capacitación,
- ofertas de fácil acceso como, por ejemplo, *mentoring* por parte de mujeres con una experiencia vital similar, y
- capacitación en derechos humanos y de la mujer o prevención de la violencia,

La Comisionada financia diversos proyectos que empoderan a las mujeres de origen migratorio en materias como la prevención de violencia y los derechos de la mujer, así como otros que apuestan por un trabajo exclusivo con mujeres en el ámbito de la violencia doméstica.

Delincuencia

Después de que el número de sospechosos de nacionalidad extranjera (sobre el conjunto de los delitos excluidos los relacionados con la ley de extranjería) aumentara considerablemente en 2015 (+12,8%) y 2016 (+10,9%), en particular como resultado del incremento del número de solicitantes de protección internacional, se ha producido en 2018 por segundo año consecutivo un descenso (2017: -2,7 %; 2018: -1,7 %).

La cuota de sospechosos no alemanes disminuyó ligeramente en comparación con el año anterior, del 34,8% al 34,5%. Tomando como referencia el número total de delitos excluyendo las infracciones de las leyes de extranjería, la cuota se mantuvo prácticamente estable (2017: 30,4 %; 2018: 30,5 %).

El informe aboga por que las infracciones penales tengan consecuencias para el derecho de residencia y por una política preventiva más eficaz. Esto incluye el cuestionamiento de las prácticas socioculturales que legitiman la violencia, una tramitación más rápida de las solicitudes de protección internacional, el acceso temprano a las medidas de integración y a viviendas adecuadas.

Extremismo de derechas, antisemitismo, islamofobia, racismo, islamismo y todas las formas de discriminación.

El informe señala que el asesinato del presidente del distrito de Kassel, Walter Lübcke (CDU) en junio de 2019 y el ataque racista en Halle en octubre de 2019 son una clara muestra de que el extremismo de derechas es un peligro real que debe ser combatido de manera consistente y sostenible.

Después de un aumento de los actos criminales y violentos de extrema derecha en 2015 y 2016, así como una disminución significativa en 2017, el número de delitos de extrema derecha cayó un 0,3 % en 2018 en comparación con el año anterior, situándose en 19.40, mientras que los actos de violencia de extrema derecha aumentaron un 3,2 % (2018: 1.088, 2017: 1.054).

De acuerdo con los informes policiales, la predisposición de la extrema derecha a hacer uso de la violencia continúa siendo muy elevada.

Según las estadísticas de delitos con motivación política, en 2018 fueron registrados un total de 8.113 de delitos ocasionados por el odio, un aumento en comparación a los 7.913 delitos registrados en 2017. Al igual que en el año anterior, el elevado número de casos se debió principalmente al incremento de los delitos con una motivación xenófoba (7.701, un 19,7% más que el año anterior) y de los delitos con un trasfondo antisemita (1.799, + 19,6%), de los cuales el 89,1% corresponden a autores pertenecientes a la extrema derecha. En 2018 se registraron 910 delitos islamóforos (2017: 1.075). De ellos, el 92,3 % son asignados a la extrema derecha.


El número de delitos pertenecientes a la subcategoría "ideología extranjera" pasó de uno a nueve casos, mientras que el número de delitos de la subcategoría "ideología religiosa" en 2018 se situó en 16 (2017: 18).

El número de delitos contra refugiados y centros de acogida de recogidas sigue siendo alto, pero ha descendido constantemente. En 2016 se produjeron 3.042 delitos, en 2017 fueron registrados 2.118 y en 2018 un total de 1.770.

El atentado en Berlín en diciembre de 2016 fue el ataque terrorista más grave perpetrado en Alemania por el terrorismo islamista. El informe señala que la transmisión de valores, la promoción de la democracia, la tolerancia y la educación sobre la diversidad de religiones son elementos centrales de una política preventiva en este ámbito. Al mismo tiempo, es necesario ofrecer asesoría y apoyo a las familiares, así como a personas vulnerables a la radicalización para permitir que éstos consigan abandonar los diferentes entornos de radicalización. El "Programa Nacional de Prevención contra el Extremismo Islamista"

promueve proyectos que combinan la integración y la prevención, dirigiéndose en especial a los jóvenes y las familias en el entorno de las mezquitas.

El informe insiste en que la lucha contra el extremismo, el racismo y todas las formas discriminación de grupos es una tarea permanente para el conjunto de la sociedad.



BÉLGICA

LA POLÍTICA MIGRATORIA: PERSPECTIVA EUROPEA Y PERSPECTIVA BELGA ⁴⁶

- Nueva crisis migratoria-crisis previsible y sus consecuencias sobre la política y gobierno en Bélgica
- Normas de derecho internacional y trasposición al derecho nacional sobre la protección a los demandantes de asilo
- La gestión del asilo en Bélgica. Posición de las recién nombradas Instituciones de la Unión Europea frente a la emigración
- Posición del Gobierno belga sobre la política migratoria actual
- Consecuencias de las políticas, caída del Gobierno belga por la política migratoria
- Cruces de acusaciones entre los partidos políticos
- Nuevos planteamientos de la política migratoria de los investigadores

Antecedentes: ANÁLISIS DE LA CRISIS MIGRATORIA EN EUROPA 2015

La crisis migratoria en Europa, también conocida como crisis migratoria en el Mediterráneo o crisis de refugiados en Europa, es una situación humanitaria crítica, que se agudizó en 2015, por el incremento del flujo descontrolado de refugiados, solicitantes de asilo, emigrantes económicos y otros migrantes en condición de vulnerabilidad, que en conjunto compartían las vías de desplazamiento irregular hacia países de la Unión Europea. A finales de diciembre de 2015, más de 1.006.000 personas habían entrado en Europa como emigrantes, de las cuales más de 942.400 habían solicitado asilo político.

Se trató de la mayor crisis migratoria y humanitaria en Europa tras la Segunda Guerra Mundial. El entonces vicepresidente de la Comisión Europea, Frans Timmermans, la declaró como «una crisis mundial que necesitaba de una respuesta europea». El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR, declaró asimismo que Europa se enfrentaba a «una de las mayores afluencias de refugiados en décadas» y enfatizó que se trataba de «una crisis de refugiados, y no solo un fenómeno migratorio».

La crisis surgió como consecuencia del elevado número de refugiados, solicitantes de asilo y migrantes económicos que llegaban —o intentaban llegar— a los Estados miembros de la Unión Europea, a través de peligrosas travesías en el mar Mediterráneo y el sudeste de Europa, procedentes de países de Oriente Medio, África, los Balcanes Occidentales y Asia del Sur.

⁴⁶ Ftes.: Elaboración propia a partir de artículos de la prensa belga de Le Soir, La Libre Belgique y L'Echo – mes de noviembre 2019

La mayoría de estos movimientos de población se caracterizaron por una migración forzada de víctimas de conflictos armados, de persecuciones, de vivir en pobreza o ser víctimas de violaciones masivas de los derechos humanos; y por la acción de redes delictivas transnacionales de tráfico ilícito de inmigrantes —que los exponía al transporte en condiciones peligrosas o degradantes— y de trata de personas —con el propósito de explotación de los migrantes vulnerables, principalmente mujeres y niños.

Hasta septiembre de 2015, el número de refugiados y migrantes que había cruzado el Mediterráneo, según ACNUR, era de 951.412 y de acuerdo a cifras de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) era de 999.343 personas, en su mayoría procedentes de Siria, Afganistán, Eritrea, Nigeria, Albania, Pakistán, Somalia, Irak, Sudán, Gambia, Egipto, Marruecos, India, Nepal, Bután, Sri Lanka y Bangladés, que habían usado esa ruta marítima a la UE, principalmente a través de Grecia e Italia, para continuar su tránsito por tierra hacia Europa Central y Europa del Norte.

Según la OIM, 2.760 personas habían fallecido en naufragios en el mar Mediterráneo, durante los primeros ocho meses de 2015, lo que representaba el 73 % de las muertes de migrantes en tránsito hacia su destino, ocurridas a nivel mundial. Por su parte, la oficina del ACNUR, estimaba que habían sido 2.850 personas fallecidas y desaparecidas en aguas del Mediterráneo, durante este periodo.

NUEVA CRISIS MIGRATORIA-CRISIS PREVISIBLE Y SUS CONSECUENCIAS SOBRE LA POLÍTICA Y GOBIERNO EN BÉLGICA

[¿Nueva crisis o continuación de la anterior? Una crisis previsible.](#)

Si a primera vista, la situación parece similar a 2015, el contexto es fundamentalmente diferente, al analizar sus causas, se observan tres factores: El alza del número de demandantes de protección internacional (desde mediados de 2018), la supresión de millares de plazas de acogida (desde 2016) y el alargamiento de los procesos de examen de demandas de asilo (15 meses en lugar de 10 o 11), debido a la falta de personal en las instituciones competentes.

En 2016, Theo Francken (NVA), exsecretario de Estado de Asilo y Migraciones, decide cerrar las estructuras comunes e individuales “de manera rápida y en algunos casos de manera brutal” frente a la advertencia de FEDASIL (Agencia Federal para la acogida de demandantes de asilo) y de otros agentes sociales.

Una opción que el Gobierno Federal justifica entonces, por la disminución del número de demandas de protección internacional y de la ocupación de los centros.

Fedasil se prepara y se pone en guardia. A principios de 2018, la agencia federal pide que se mantenga el número de plazas entre 7.500 y 10.000. Si Fedasil ha podido contar con el apoyo financiero del Estado desde la crisis 2015-2016. "una buena gestión hubiera sido guardar parte de esos fondos en reserva, para el momento, en el que tocara acoger a todo el mundo. Pero ello supone un milagro cotidiano. Las soluciones actuales no son durables" afirma Benoit Mansi, portavoz de Fedasil.

[Una crisis de acogimiento de los solicitantes de asilo, muy diferente a la ocurrida en 2015 con motivo de la crisis de los Balcanes.](#)

En artículos de prensa actuales, se observan las medidas adoptadas con carácter de urgencia, sin previsiones adecuadas. Así se ven tiendas de las Fuerzas Armadas que han sido instaladas en los centros de acogida de Valonia (Jumet, Rixensar, Pongrôme, Brochem y Arendonk) como solución temporal a la espera de alojamientos prefabricados.

No es la panacea "hace frío en las seis tiendas del centro de acogida para demandantes de asilo de Jumet, situado en la zona industrial de zoning cerca del aeropuerto Charleroi, a la espera de la instalación de los módulos prefabricados, estas tiendas de las Fuerzas Armadas han sido pedidas por FEDASIL, dada la saturación de las existentes en la red oficial. En 2015 pasó lo mismo, se les alojaron en tiendas militares, en un campo de baloncesto

En las próximas semanas, cuando quede instalada la electricidad y la calefacción, cada tienda acogerá a seis residentes, no son las mejores condiciones, ya que en 2015 se tuvo conocimiento de los problemas de salud provocados por las bombas de calor (cefaleas, migrañas, etc), pero la urgencia obliga, Fedasil se ha visto obligada a pedir estas instalaciones provisionales, que al menos respetan los derechos mínimos 4m² por persona.

Pero afirman que las tiendas deben tener un carácter temporal, es lo que ha declarado Fabian Delobbe, director de FEDASIL que apela al cumplimiento de la ley de 2007, que garantiza una "acogida digna y humana". "Para mí, las tiendas de lona de los militares no son dignas, ni humanas, dado que en esta ocasión deberán cohabitar en las mismas tiendas los niños y las familias en una misma tienda.

Se van reutilizando instalaciones destinadas a otros usos, como Centros Cerrados para los demandantes de asilo, con procesos judiciales

delictivos. Así vemos como centros abiertos en 1999, como consecuencia de la crisis de los Balcanes por ejemplo, el de un centro epidemiológico ha debido adaptarse para encontrar 14 camas suplementarias en julio 2019. Era como componer un puzle, el personal administrativo ha debido desmontar sus despachos para permitir a los residentes, ser albergados en el edificio, después en agosto 2019, otras 20 plazas han debido ser encontradas. Su capacidad teórica de 170 plazas ha pasado a ser de 226 plazas, se han sobrepasado todos los límites. Se considera algo promiscuo, si es una situación transitoria corta, se puede admitir, pero si se prolonga en el tiempo, provoca frustraciones y su dimensión no es la misma.

En una última búsqueda de plazas, la colaboración entre la policía federal y la Oficina de extranjeros encargada de los delincuentes sin papeles y los emigrantes en tránsito ha sido reforzada, es lo que ha anunciado recientemente la ministra de Asilo y de la Emigración Maggie de Block (Open VLD) y su homólogo de Interior y Seguridad Pieter de Crem (CDV). Gracias a esta medida, 40 plazas del centro cerrado han sido liberadas.

¿Dónde queda el respeto de los derechos humanos?

Coincidiendo con la celebración el día 11 de diciembre del día internacional de los derechos humanos, Amnistía Internacional critica la política migratoria y denuncia a Bélgica por no respetar los derechos humanos, justo antes del examen de cumplimiento del respeto a los derechos humanos que hará la ONU a Bélgica, la ONG denuncia en su informe que continúan sin respetarse los derechos humanos en Bélgica. Las causas de la denuncia, entre otras son, la utilización de perfiles étnicos por la policía belga; el comercio de armas y la privación de libertad a menores migrantes.

NORMAS DE DERECHO INTERNACIONAL Y TRASPOSICIÓN AL DERECHO NACIONAL SOBRE LA PROTECCIÓN A LOS DEMANDANTES DE ASILO

DIRECTIVA 2003/9/CE DEL CONSEJO de 27 de enero de 2003 por la que se aprueban normas mínimas para la acogida de los solicitantes de asilo en los Estados miembros

DIRECTIVA 2011/95/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 13 de diciembre de 2011 por la que se establecen normas relativas a los requisitos para el reconocimiento de nacionales de terceros países o apátridas como beneficiarios de protección internacional, a un estatuto uniforme para los refugiados o para las personas con derecho a protección subsidiaria y al contenido de la protección concedida

DIRECTIVA 2013/33/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 26 de junio de 2013 por la que se aprueban normas para la acogida de los solicitantes de protección internacional (texto refundido)

Trasposición de las normas de derecho internacional al derecho interno:

La ley que regula los procedimientos de protección internacional en Bélgica es la Loi sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers de 1980 conocida como **Ley de Inmigración**, reformada en varias ocasiones, la de mayor contenido fue la reforma de noviembre de 2017. Esta ley contiene la totalidad de las disposiciones elaboradas en el seno de la UE para la armonización de los procedimientos de protección internacional y el control de la inmigración en un sistema común.

Ley 21/11/2007 sobre la acogida de los demandantes de asilo y de otras categorías de extranjeros (publicada en el Moniteur Belga 12-03-2018 equivalente al BOE) que modifica la Ley de inmigración de 1980.

LA GESTIÓN DEL ASILO EN BÉLGICA

Es un procedimiento a través del cual las instancias competentes examinan si el solicitante de asilo reúne los requisitos necesarios para obtener el estatuto de refugiado o alguna otra medida de protección subsidiaria.

A lo largo de este procedimiento, pueden intervenir las cuatro instancias siguientes:

- La Oficina de Extranjería (OE): Órgano competente en lo que se refiere al acceso al territorio belga, la residencia, el establecimiento y la expulsión de extranjeros. En el ámbito de los procedimientos de asilo, la Oficina de Extranjería realiza el registro de la solicitud y verifica si Bélgica es el estado miembro de la UE responsable de su examen.
- El Comisariado General para los refugiados y apátridas (CGRA): Instancia que examina las solicitudes de asilo y decide sobre la concesión o no del estatuto de refugiado o de alguna medida de protección alternativa.
- El Consejo de lo Contencioso de los extranjeros: Órgano competente para conocer y resolver los recursos contra las decisiones adoptadas por la Oficina de Extranjería y el Comisariado General para los refugiados y apátridas.

- El Consejo de Estado: Jurisdicción competente para resolver los recursos contra las decisiones del Consejo de lo Contencioso de los extranjeros.

Con independencia de los anteriores organismos, también hay que citar la gestión realizada por FEDASIL, cuyo papel se circunscribe a la recepción y alojamiento material de los mismos con ocasión de su entrada en el territorio belga.

A lo largo del año 2015, la Oficina de Extranjería registró un total de 35.476 solicitudes de asilo, lo que supuso un 106,1% más que las registradas el año 2014. La mayor parte de las solicitudes de asilo procedían de zonas o países que sufrían conflictos bélicos.

Los principales países de procedencia en aquel periodo eran Irak (21,8% de los solicitantes), Siria (21,3%) y Afganistán (20%).

Resaltaba el número cada vez mayor de menores no acompañados que habían solicitado asilo durante el año 2015, hasta alcanzar la cifra de 3.919 solicitudes de asilo individual, aunque también se constató que parte de estas demandas correspondían a personas que, a pesar de declararlo, no eran realmente menores de edad en el momento de presentar la solicitud.

En 2015, el CGRA aprobó el 60,7% de los expedientes analizados, de lo que resulta que se resolvieron positivamente un total de 8.122 demandas de asilo o de protección alternativa de las 10.783 analizadas. El 50,5% de las resoluciones positivas correspondieron a la concesión del estatuto de refugiado, que se reconoce a aquellas personas que han abandonado su país de origen por motivos de persecución por razones de nacionalidad, raza, religión, opiniones políticas o pertenencia a un determinado grupo social.

El 10,2% de las resoluciones positivas correspondieron a la concesión del estatuto de protección subsidiaria, que se concede a las personas que, en caso de regreso a su país de origen, corren un riesgo real de sufrir problemas graves.

FEDASIL presentó datos sobre el número de plazas disponibles a finales de diciembre de 2015. En ese momento, FEDASIL ofrecía un total de 33.408 plazas en establecimientos propios o de colaboradores (24.332 en alojamientos colectivos, 8.906 en alojamientos individuales y 170 de retorno), con una tasa de ocupación del 97%, equivalente a 32.366 personas.

Los datos anteriores reflejaban un importante aumento de plazas ofrecidas y de ocupación en relación con las existentes en el mes de enero de 2015: 17.411 plazas, de las que estaban ocupadas sólo el 79%. La inmensa mayoría de estas personas eran solicitantes de asilo

cuyos expedientes se encontraban en tramitación en alguna de las instancias públicas anteriormente citadas (OE, CGRA, etc.)

Desde agosto 2018, el número de personas que entra en el procedimiento de acogida para demandantes de asilo es superior al número de personas que salen del procedimiento.

FEDASIL debe buscar centenares de plazas cada mes, o bien la creación de plazas necesarias, dado que su número aumenta, la red cuenta actualmente con 25.093 plazas frente a las 21.000 que había a principios de año.

Si no se pueden ofrecer más plazas de acogida, se corre el riesgo de tener que enviar a los solicitantes a los CPAS (Centros Públicos de Asistencia Social) o dejarles en la calle”, declaraba Fabian Delobbe, director de un centro de acogida en Jumet (Valonia)

Ante una nueva situación de urgencia, el Gobierno belga reacciona:

Algunas horas más tarde, el Consejo de ministros validaba tres medidas para aumentar la red de acogida y acelerar el proceso de asilo:

1º Aumento de personal: Personal será contratado por el Comisariado General para los refugiados y apátridas CGRA. Esta medida tiende a reducir los plazos del procedimiento de examen de los demandantes de asilo (que pueden tardar unos 15 meses) y por tanto, acortara la duración de estancia en la red de acogida. El CGRA acusa en efecto un retraso que va a más, debido a la falta de personal y a un alza en las peticiones de asilo. El tribunal que se ocupa de estos temas de extranjería y tramita las reclamaciones en caso de denegaciones de asilo, será igualmente reforzado.

2º Los servicios federales también son requeridos para que participen en los procesos de asilo en su misión de acogida. El gabinete de la ministra informa que ya se han activado páginas web. “Esfuerzos suplementarios de otros servicios públicos pueden ayudarnos a marcar la diferencia”.

3º FEDASIL va a lanzar, en extrema urgencia, una oferta pública para llevar a cabo una gestión privada de los centros de acogida. Se recuerda que la sociedad civil privada había abierto ya varios centros de acogida en 2015.

POSICIÓN DE LAS RECIEN NOMBRADAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA FRENTE A LA EMIGRACIÓN.

Frente a la migración, la UE no puede permitirse un fracaso.

En una foto de prensa de 30/11/19, se ve a una mujer afgana cocinando en una tienda de campaña en Moria al sur de la isla de Lesbos (Grecia, cerca de las costas de Turquía). El campo de refugiados está superpoblado, acoge a más de 18.000 personas.

[Empezar de nuevo con el Pacto sobre la Migración y Asilo.](#)

Parece ser la consigna de los nuevos mandatarios de la UE. Tras cuatro años, todas las tentativas de los 28 EEMM de encontrar consenso en la política migratoria han fracasado. Las propuestas del anterior presidente de la CE Jean Claude Juncker para reformar el sistema de asilo europeo, que han puesto en evidencia sus límites como consecuencia de la crisis migratoria de 2015 han quedado aparcadas.

Pero el nuevo gabinete de la Comisión Europea, presidido por Ursula von der Leyen pretende partir de cero, los dos Comisarios que comparten la gestión de la migración, Margaritis Schinas (PPE) a cargo de la Promoción del modo de vida europeo y el de Ylva Johansson (PES), encargada de Asuntos interiores, han anunciado que harán una ronda de negociaciones en las capitales europeas y con Turquía, para ponerse manos a la obra y tender puentes, antes de proponer un "Nuevo Pacto sobre la Migración y el Asilo"

No hay un minuto que perder, no tenemos derecho a un nuevo fracaso, ha destacado Margaritis Schinas ante el Consejo europeo. Inmediatamente visitarán Atenas, capital de un país en primera línea de la emigración, después irán a Ankara, que sigue siendo la piedra angular de la política europea para evitar una salida masiva desde sus costas hacia la UE. Las tensiones con el presidente turco Erdogan aumentan, ya que amenaza a la UE con abrir sus puertas hacia Europa a millones de individuos refugiados en Turquía.

Este aspecto exterior de la migración es reconocido por la mayoría de los EEMM, un documento de la Presidencia finlandesa del Consejo europeo, presentado a primeros de diciembre, propone establecer "partenariados seguros a través del mundo" para reducir la migración irregular y "hacer prosperar las prioridades políticas de la UE".

[La solidaridad en el centro del Nuevo Pacto Migratorio y de Asilo.](#)

A nivel interno, la reforma del Reglamento (UE) N° 604/2013, denominado Reglamento de Dublín, que establece los criterios y mecanismos para determinar el EEMM responsable de una solicitud de protección internacional, hace recaer la carga de la acogida en el país de llegada del migrante. Hay algunos EEMM que rechazan este

reglamento, fundamentalmente los países de la Europa central y oriental, de recolocar a los refugiados en su suelo.

El nuevo Pacto sobre la migración deberá basarse en la solidaridad, sino no tendrá ningún sentido, hay varias maneras de llevarlo a cabo. Podríamos encontrar otra manera de acogida efectiva de refugiados, con otras formas de solidaridad financiera, como lo ha indicado Hungría, por ejemplo.

En un documento extra oficial alemán presentado y analizado por el Euro Observatorio, se concluye que el Reglamento de Dublín ha devenido ineficaz. Pero propone que las demandas de asilo sean deslocalizadas en un país tercero, fuera de la UE.

Para el resto, el documento afronta "restricciones de libertad de movimiento" para los demandantes de asilo en la UE, lo que podría significar una sistematización de los centros de detención.

La UE debe buscar y encontrar nuevas soluciones, aires nuevos sobre la cuestión migratoria, pero las soluciones propuestas, por el momento, quedan intangibles, entre cooperación con los países terceros y suavizar las políticas internas.

POSICIÓN DEL GOBIERNO BELGA SOBRE LA POLÍTICA MIGRATORIA ACTUAL

En principio el gobierno belga no apoyó el acuerdo europeo sobre los migrantes firmado inicialmente por 4 países en Malta y apoyado por otros 8 posteriormente.

Apenas 12 Estados de los 28 miembros de la UE han aceptado el acuerdo en Luxemburgo sobre la propuesta de reparto automática de migrantes.

"Si no hay una política de asilo común en la UE, existe un peligro cierto para que la migración incontrolada se imponga hoy día en Europa. Ya hemos pasado por esto antes, y yo no quiero que vuelva a ocurrir", es lo que ha declarado el ministro alemán de Asuntos Interiores Horst Seehofer el 8/10/2019 en la reunión del Consejero Europeo de Asuntos interiores en Luxemburgo.

Cuatro países de la UE: Malta, Alemania, Francia e Italia han puesto en la mesa del Consejo una proposición para intentar solucionar el problema de acogida y de reparto de migrantes que ponía las bases de un mecanismo temporal de reparto de los migrantes recuperados en el mar y desembarcados en los puertos de Malta e Italia.

Los cuatro países habían concluido un preacuerdo el 23/9/19 en la cumbre de la Valeta (Malta) y esperaban obtener el apoyo de otros Estados miembros de la UE durante la reunión del Consejo en Luxemburgo. Este acuerdo prevé un mecanismo de reparto automático de los migrantes en el seno de la UE. Este sistema quedaría en suspenso en el caso de llegadas masivas. El acuerdo tendría una duración de seis meses, a la espera de una reforma de la Convención de Dublín que otorgaba la acogida de los migrantes a los países de llegada.

El objetivo era dar fin al fiasco humanitario en el que se encuentra Europa, incapaz de llevar a cabo una política de acogida migratoria.

A primeros de septiembre 2019, más países otorgaron su apoyo a este acuerdo, tras una larga discusión durante la cena (Irlanda, Portugal, Croacia, Luxemburgo, Eslovenia, Lituania, Letonia y Estonia). Los que presentaron el proyecto Francia y Alemania deseaban conseguir el apoyo de acuerdo en una veintena de países UE, pero se quedaron cortos en las previsiones "12 países están dispuestos a entrar en el reparto" es lo que ha declarado un portavoz a la salida de la reunión del Consejo Europeo de Asuntos Internos en Luxemburgo. El acuerdo, se aplicará en una primera etapa a una zona reducida, la del mediterráneo central para acoger a los migrantes desembarcados en Italia y Malta.

Varios países se opusieron abiertamente a este acuerdo, como fueron, Polonia, Hungría, República Checa y Eslovaquia.

Grecia, debido a su situación geográfica y estar en primera línea de llegada de migrantes en el corredor de la migración, quiere que Europa realice más esfuerzos para ayudar a asumir el golpe. Chipre y Bulgaria se le unirán. Luxemburgo está en duda. Dinamarca tampoco desea unirse a la iniciativa.

Bélgica, cuyo gobierno está en funciones, en principio se excusa, indicando que no puede suscribir el acuerdo. Pero tras esas declaraciones de una fuente próxima a la Ministra de Asilo, Maggie de Block, el Parlamento dio su apoyo al mecanismo de reparto de migrantes propuesto por la UE, a través de una proposición adoptada en Comisión, el Parlamento pide al gobierno adherirse al acuerdo sobre el reparto de migrantes recuperados en el mediterráneo.

Proposición de resolución a iniciativa de los ecologistas Écolo (francófonos) y Groën (flamencos) para la adhesión belga al plan de reparto de migrantes recuperados en el mediterráneo, aprobada en el Parlamento el 13 de noviembre de 2019 por la Comisión de Relaciones exteriores de la Cámara.

La ministra federal cambia de postura e inicia una aproximación "global y estructural" sobre el desembarco de las personas migrantes, pero

también sobre la migración en tránsito y la recolocación desde países terceros.

Los diferentes grupos políticos en el gobierno aclaran sus posturas. El partido liberal flamenco Open VLD no ha cambiado de posición, ha votado contra el texto, como los otros dos partidos nacionalistas flamencos la NVA y el VB (extrema derecha). Para Open VLD, "la clave está en una reforma estructural del sistema de asilo europeo, con los acuerdos contraídos por un reparto igualitario de los demandantes de asilo entre todos los estados miembros".

El texto propuesto por lo verdes, apoyado por el PS, SPA, MR, CDV, PTB y Défi, pide así al gobierno federal "apoyar el plan italiano de reparto" de los emigrantes recuperados en el mar "

"La proposición italiana de repartir estos migrantes entre los diferentes países europeos es muy oportuna y hemos estimado que Bélgica no podía quedar fuera en este asunto", indicó el diputado Simon Moutquin (Ecolo), que presentó la resolución.

Desde un punto de vista humanitario, los ecologistas no tenían ninguna duda. El derecho internacional es igualmente claro en este punto: "no podemos dejar ahogarse a seres humanos".

Pero no se puede dejar a los países de destino costeros del mediterráneo, tales como Italia, Grecia, Malta afrontar solos las dificultades que traen consigo estos salvamentos dotados de buena fe. Es lógico, normal y saludable que a través de esta mayoría parlamentaria, un país como Bélgica, con su fuerte tradición de solidaridad, apoye esta iniciativa europea emergente.

Datos estadísticos belgas de la capacidad de acogida y número de demandantes de protección internacional:

AÑO	EVOLUCION DE LA CAPACIDAD DE ACOGIDA	DE LA DE	NUMERO DE DEMANDANTES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL
2015	17.411		44.760
2016	33.659		18.710
2017	26.383		19.688
2018	23.283		23.446
2019	21.343		23.047 (incluido 10/2019)
11/2019	25.093		s/datos

CONSECUENCIAS DE LAS POLÍTICAS, CAIDA DEL GOBIERNO BELGA POR LA POLÍTICA MIGRATORIA

Hace ahora un año, que el ex Secretario de Estado y la Migración, THEO FRANCKEN (del partido nacionalista flamenco NVA, Nueva Alianza Flamenca,) establecía unos límites de 50 peticiones de asilo por día. Consideradas ilegales por el Consejo de Estado, esas cuotas eran anuladas semanas más tarde.

La NVA tuvo que dejar el gobierno Michel, se rompió el llamado "gobierno a la sueca" por el conjunto de colores de los partidos políticos, similares a la bandera de Suecia. Maggie de Block (del partido liberal flamenco Open VLD) se hizo cargo de la cartera de Asilo y Migración, al ser designada Ministra de Asuntos Sociales, de la Salud Pública y del Asilo y de la Migración.

Desde el principio manifestó que desde su Administración se haría todo lo posible para evitar que las personas tuvieran que dormir a la intemperie durante el frío invernal. Un año más tarde, la red de asilo está constante y completamente saturada. A principios de noviembre 2019, 60 personas no podían ser acogidas en el Centro de Acogida del "Petit Chateau". A la pregunta de si nada había cambiado en un año, la respuesta de la ministra liberal es que sí ha cambiado y mucho.

Se percibe la animadversión de los partidos nacionalistas contra los emigrantes, así el incendio criminal (provocado) en la localidad de Bilzen, destinado a acoger a demandantes de asilo a principios de noviembre, que la ministra ha condenado, podría ser considerado como la traducción de un clima anti emigrantes. Ella afirma que se puede estar en contra de una determinada política migratoria, pero de ahí a prender fuego a un centro de acogida es ir demasiado lejos. Bélgica tiene obligaciones legales, pero también morales para la acogida de demandantes de asilo. Durante el tiempo en el que se tramitan los expedientes de asilo, tienen derecho a una protección. Si se quiere cambiar eso, sería necesaria una mayoría en el Parlamento belga, así como en el de la Comisión Europea, no se pueden cambiar las políticas con un simple golpe de mano.

En Bilzen, un oficial de comunicación estará disponible para facilitar los contactos con la población. Se instalará en el seno de la administración comunal para ayudar mejor al alcalde encargado de abrir un centro en su Comuna. La Cruz Roja había efectuado ya un trabajo de información, una reunión para los vecinos estaba prevista en el Consejo Comunal, etc. Por lo que decir que no ha habido suficiente información, no es totalmente cierto. El problema, es que los ciudadanos de otras localidades han venido a manifestar su descontento a la ciudad de Bilzen. No se sabe a ciencia cierta quien está implicado.

Es cierto que hay una responsabilidad política de ciertos elegidos que han podido ayudar a atizar el odio. Cita de un parlamentario de Vlaams

Belang (extrema derecha flamenca) que este centro acogería a "violadores"

Es un reproche que se formula normalmente contra VB y la NVA, ambos partidos nacionalistas flamencos. Por primera vez se notan verdaderas dificultades para encontrar plazas de acogida para los demandantes de asilo.

Así durante la crisis de los Balcanes, hubo también críticas cuando aumentaron el número de plazas. Y más reacciones cuando se tuvieron que cerrar porque la gente entendía que el contacto con los demandantes de asilo era enriquecedor.

Pero hoy, notamos, que existe, al menos en Flandes, un clima que no es favorable a la acogida de emigrantes. No es un caso común que se esté dando por todo el país.

En 2015, cuando Theo Francken debió abrir más de 100 centros para gestionar la crisis, el clima era bien diferente. Más tarde, hubo elecciones, un tema tan delicado, estuvo en boca de los partidos extremistas flamencos que lo ampliaron. La NVA, por su parte, ha denunciado el incendio sobre el centro de acogida de Bilzen, pero sobre el terreno, su discurso es bien diferente. Ellos provocan la desinformación sobre el asilo.

Cuando Theo Francken dice que la crisis de asilo en Belgica es única en Europa, no es cierto. Hay un aumento de demandas de asilo en otros tantos países como en Italia, en Grecia, en Francia, en Alemania, en España, en Bélgica en los Países Bajos. Hay una manipulación de las cifras, se mezclan peras con manzanas.

Es puramente político, es como cuando se repite que es preciso reinstaurar las cuotas, por lo que sabemos que es ciertamente ilegal. Estas proposiciones no son realistas. Por tanto, con las cuotas seguía habiendo gente en las calles de Bruselas, en los parques, en los pasillos del metro, en los cajeros automáticos de los bancos. Se han necesitado semanas para absorber el retraso provocado por estas cuotas. Por lo tanto, esto no es una solución. En fin, hay propuestas que no se pueden aprobar a nivel belga, es preciso la aprobación de la UE. Pero no perdamos de vista que la nueva presidencia de la Comisión Europea acaba de echar a andar y que el gobierno belga, están en funciones.

Es sabido que la NVA en las últimas elecciones perdió muchos votantes que se fueron al VB, aunque la NVA no es tan extremista como la VB, se observa que se van aproximando cada vez más, sólo hay que acudir a las redes sociales, en Twitter y en el seno del Parlamento, se dice que se está formando un ala Vlaams Belang/NVA.

Endurecer los requisitos para la reagrupación familiar estaba ya en los planes del gobierno precedente, antes de la salida de la NVA del gobierno. En este tiempo Alemania, Dinamarca, Suecia y otros han endurecido sus condiciones, lo que ha provocado una atracción a suelo Belga. Reformar la reagrupación familiar es necesaria indudablemente. Hay varios proyectos sobre la mesa pero aún no se ha decidido qué aspectos de la reagrupación familiar serán cambiados.

Recordar el acuerdo migratorio de Turquía 2016, y como las islas abandonadas "Lesbos, Samos y Chíos" en Grecia se enfrentaron y se enfrentan al desafío migratorio. El acuerdo UE-Turquía de marzo de 2016 ayudó a disminuir en un 90% la llegada de migrantes a las costas griegas. Pero ha transformado las islas griegas de Lesbos, Samos y Chíos como centros de detención a cielo abierto, que acogen actualmente a más de 27.000 personas, cuando tenía una capacidad total de 4.500 plazas.

Atenas anunció en noviembre el cierre de estos campos, dado que no reúnen las condiciones mínimas de acogida. Por otra parte, las historias de horror contadas por los emigrantes que se instalan allí, este cúmulo de circunstancias ha propiciado la exasperación de la población de las islas. "Hay buena voluntad, pero cuando se alcanza el quinto año de crisis, cuando la isla está afectada por la crisis en relación al continente griego, cuando no se recibe suficiente ayuda de la UE, se llega a la frustración. Es totalmente comprensible"

CRUCES DE ACUSACIONES ENTRE LOS PARTIDOS POLÍTICOS

Acusaciones a los partidos de extrema derecha de alentar la violencia y el rechazo de los emigrantes.

Maggie de Block acusa a Theo Francken (NVA) y al partido extremista flamenco Vlaams Belang (VB), haber alentado a la violencia y traer como consecuencia el incendio criminal producido en el que será un futuro centro de acogida para demandantes de asilo en la localidad de Bilzen. Según estos dos partidos, los vecinos no tienen información del futuro centro. Las acusaciones volcadas por la ministra de Asilo y Migración del Open VLD que ha fustigado a los que "pretenden que existen soluciones milagrosas defendiendo una suspensión de la emigración o aún de medidas ilegales e imposibles a poner en marcha" y que "no hacen más que agravar las preocupaciones de los ciudadanos, todo para hacer crecer su desafío vis a vis del Estado de Derecho.

Sin nombrarlos, Maggie de Block está apuntando a VB y a la NVA, recordando lo que pasó hace un año con el llamado Pacto de Marrakech,

la NVA impuso cuotas diarias hace ahora casi un año para limitar el número de demandantes de asilo.

El ex Secretario de Estado de Asilo y Migración Theo Francken, continua en efecto la defensa de esta medida que fue declarada ilegal por el consejo de Estado belga.

La ministra declara "Debemos respetar la ley, pero además es un deber moral, a pesar de la oposición de los vecinos, antes que alimentar el malentendido por una falta de información deliberada". Comprendo la inquietud de la población cuando un centro de asilo abre cerca de nuestras casas. Pero estos temas no se arreglan de la noche a la mañana. El asilo es una realidad compleja que un país solo, grande o pequeño, no puede controlar completamente. Continúo pidiendo soluciones estructurales a nivel europeo.

NUEVOS PLANTEAMIENTOS DE POLÍTICA MIGRATORIA DE LOS INVESTIGADORES

[¿Y si se dejara a los demandantes de asilo elegir el país de acogida?](#)

Los analistas belgas han trabajado durante meses en la reforma de la política de asilo y migración en Europa. Sus propuestas acaban de ser presentadas a los Eurodiputados.

Cuando Finlandia asumió la Presidencia del Consejo europeo hace seis meses se fijó como objetivo allanar el terreno para permitir una reforma de la política migratoria y de asilo europeo que hasta entonces estaba bloqueada.

Fue en Helsinki donde Francia y Alemania pusieron las primeras piedras de un mecanismo de reparto de emigrantes. En la ciudad de Tampere (Finlandia) se reunieron especialistas de derecho europeo de la emigración, para encontrar una serie de proposiciones de reforma, conducidos por un equipo de investigadores belgas.

Como resultado, se ha presentado a primeros de diciembre a los eurodiputados el informe denominado "De Tampere 20 a Tampere 2.0" en clara referencia al Consejo europeo de 1999 de Tampere, donde se aprobó uno de los textos fundadores de los principios de la política migratoria europea.

La recién constituida Comisión Europea, Comisión von der Leyen, desea presentar a principios de 2020 un "nuevo pacto europeo sobre la emigración" que incluirá una reforma del Reglamento (UE) N° 604/2013 o Reglamento de Dublín, un sistema de asilo europeo "realmente común" y un reforzamiento de Frontex (Agencia europea para la protección de fronteras y costas, piedra angular en los esfuerzos de la

UE para salvaguardar el espacio de libertad, seguridad y justicia, contribuyendo a garantizar el área de circulación sin controles en las fronteras interiores)

Algunas pistas encontraron eco en las proposiciones de Tampere. Es preciso un consenso entre la Comisión, el Parlamento y el Consejo europeos, destaca el portavoz del grupo de investigadores, quien propone un "Equipo de tareas" que visite las diferentes capitales europeas para evaluar la situación e intentar encontrar soluciones. Pero es un proceso, que llevará su tiempo, en un contexto político donde la cuestión migratoria esta extremadamente dividida. Será preciso discusiones en profundidad para restaurar la confianza y facilitar una reflexión innovadora.

Cuatro medidas para reformar la política migratoria europea:

- Dejar a los demandantes de asilo escoger el país de acogida.
- Centralizar la evaluación del asilo
- Revisar los criterios de solidaridad
- Poner fin a los controles de las fronteras interiores

[Dejar elegir el país de acogida a los demandantes de asilo.](#)

El Reglamento de Dublín establece que será el país de entrada el que debe hacerse cargo del trámite de las demandas de asilo. Esto ha sido el quebradero de cabeza europeo de los últimos años. El sistema adoptado en 2013 supone un exceso de carga automática para los países del espacio europeo que son puntos de entrada de la emigración, como Grecia, Italia o España.

Desde la crisis de acogida de 2015, un amplio consenso reconoce que el Reglamento de Dublín se ha quedado obsoleto y que favorece la desigualdad, pero sigue siendo la base legal del procedimiento y base de la política migratoria europea. Pero cualquier tentativa de reforma, tendente a equilibrar las cargas, ha encontrado siempre obstáculos, con oposición abierta de ciertos países del Este de Europa principal, pero no únicamente.

Ante esta paradoja, los investigadores belgas presentan una respuesta ambivalente: "Volver a reconsiderar los paradigmas, no supone reformar"

La propuesta de la Comisión de 2016 ha sido especialmente perversa, incluso con las leves mejoras introducidas por el Parlamento europeo. Proponía que a partir del momento en que un país de acogida reciba más del 100% de su capacidad, según los criterios fijados en base a un cálculo complejo de la Comisión, operaría el principio de transferencia de demandantes a otros países. De lo que se sabe al respecto, este

principio no ha funcionado. Se llevan 25 años intentando hacer transferencias y aunque se hayan establecido cuotas, no se han llegado a hacer efectivas.

A modo de establecer un nuevo modelo, el informe presentado, propone "escuchar a los demandantes de asilo" y permitir a un emigrante que desee llegar a Francia, por ejemplo, que llegue a Francia. "por razones políticas, por malsanas razones políticas, se rechaza esta posibilidad de elección o decisión, como si se les quisiera castigar. Se rechaza este sistema fácil y eficaz, evocando el llamado -efecto llamada-, si saben que pueden elegir país, vendrán más. Pero esto es muy discutible"

En cuanto al riesgo de un nuevo desequilibrio, que cargaría a los países más atractivos económicamente, los investigadores proponen introducir un sistema de solidaridad financiera y operacional: los fondos europeos serían atribuidos y los equipos europeos se encargarían de los procesos de asilo.

En el contexto actual, es inviable, pero al menos reconocemos que ha sido meritorio abordar el problema en una perspectiva racional, es lo que defiende el profesor que ha participado en el equipo de investigadores, perteneciente a la Universidad Libre de Bruselas ULB.

Centralizar la evaluación del asilo

En 2018, el 85% de los demandantes de asilo en Irlanda, han recibido una autorización de estancia. En la República Checa, supuso el 10%. Estas diferencias tan grandes entre un país y otro (estos dos suponen los dos extremos) son un claro ejemplo de lo que se viene denominando "la lotería del asilo", un mismo expediente conducirá a decisiones diferentes a pesar de contar con reglas comunes.

Los investigadores proponen pues un refuerzo en los despachos europeos de apoyo en materia de asilo (EASO European Asylum Support Office) que editará las directivas relativas a la evaluación de los riesgos en los países de origen. Los Estados estarán obligados a confirmarlo, salvo las excepciones motivadas.

Aunque es un modelo más justo, plantea la cuestión de la presentación de recursos, cada demandante tendrá derecho a apelar la decisión. "El riesgo, es que la Corte de Justicia de la UE, que podría ser designada como Corte competente, está igualmente saturada, reconocía Philippe De Bruycker (investigador y profesor de la ULB especializado en leyes sobre inmigración y asilo europeo, libertad de movimiento de los ciudadanos europeos y otras leyes similares), por lo que hay que evaluar otras soluciones posibles para evitar sobrecargar los servicios.

Revisar los criterios de solidaridad

Philippe Bruycker resalta, que no se han llevado a cabo hasta ahora estudios rigurosos para analizar la magnitud de los desequilibrios entre los Estados miembros. Los expertos proponen introducir nuevos criterios para calcular las desigualdades reales de los países en materia de acogida de demandantes de asilo y de gestión de las fronteras.

“La idea es no volver a reflexionar en términos de cantidad, sino de capacidad real”. Hasta ahora se ha tenido en cuenta el número de demandantes de asilo y la longitud de las fronteras, pero sería preciso relativizar la cantidad en relación con el PIB, por ejemplo. Alemania se beneficiará más de los fondos para el asilo que Grecia e Italia, por ejemplo. El país ha acogido a muchos demandantes de asilo, cierto, por lo que tendrá prioridad para recibir la ayuda de los fondos europeos.

[Poner fin a los controles de las fronteras interiores](#)

Quien habla de emigración, habla de gestión de fronteras. Los investigadores subrayan que el control de las fronteras interiores en el espacio Schengen se ha sobrepasado con mucho a las excepciones previstas y autorizadas en los tratados.

Los controles tienen un efecto bola de nieve tóxica para los gastos de la libre circulación en Europa, es lo que afirma Marie de Somer, investigadora de la Universidad de Lovaina (KU Leuven), coautora del estudio de investigación. Este efecto de seguridad se justifica poco en relación a su eficacia, a juicio de los expertos, que ven ventajas en un medio de asegurar a la población. Un escenario favorable, sería el poder sustituir los controles sistemáticos por controles móviles aleatorios en las regiones fronterizas, o en el interior del país.

FRANCIA

VEINTE MEDIDAS PARA MEJORAR LA POLÍTICA DE INMIGRACIÓN, DE ASILO Y DE INTEGRACIÓN

El Comité Interministerial sobre inmigración e integración, de 6 de noviembre de 2019, ha resuelto tomar veinte medidas de mejora, engarzadas en tres grandes ejes. El esquema del documento gubernamental es el siguiente:

UNA POLÍTICA MIGRATORIA ADAPTADA AL CONTEXTO MUNDIAL Y A LA NUEVA SITUACIÓN EUROPEA

- ❖ Colocar los asuntos migratorios en el centro de la acción diplomática.
- ❖ Proponer una refundación de Schengen y del régimen europeo de asilo.
- ❖ Garantizar una mayor convergencia europea de las condiciones de acogida y luchar contra las desviaciones y los abusos.

1) ELECCIONES ASUMIDAS EN MATERIA DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN

- ❖ Fijar objetivos para atraer el talento y las competencias.
- ❖ Hacer respetar los criterios de admisión de los residentes y, posteriormente, del acceso a la nacionalidad.
- ❖ Garantizar la dignidad de la acogida y el logro de la integración.
- ❖ Llevar a cabo una política de alojamiento más eficaz.
- ❖ Garantizar un tratamiento equilibrado de la problemática de los menores no acompañados (MNA).

2) REGLAS EFECTIVAS Y COMPROMISOS CUMPLIDOS

- ❖ Cumplir el objetivo de reducir los plazos de tramitación de las solicitudes de asilo.
- ❖ Continuar los esfuerzos en la lucha contra la inmigración irregular.

1.- UNA POLÍTICA MIGRATORIA ADAPTADA AL CONTEXTO MUNDIAL Y A LA NUEVA SITUACIÓN EUROPEA

❖ COLOCAR LOS ASUNTOS MIGRATORIOS EN EL CENTRO DE LA ACCIÓN DIPLOMÁTICA

Medida 01.- Una gran ambición en materia de ayuda pública al desarrollo (APD): aumento y concentración en las regiones y en los retos prioritarios

Desde el año 2017, la ayuda de pública al desarrollo ha sido objeto de una fuerte reinversión. El presidente de la República ha decidido llevar la APD hasta el 0,55 % de la riqueza nacional para el año 2022. Este esfuerzo se traduce ya en hechos, con una ayuda que ha pasado del 0,37 % de la riqueza nacional en el 2016, al 0,43 % en el 2018. Este esfuerzo ha sido reorientado geográficamente: África representa 18 de los 19 países prioritarios y recibe el 41 % de la financiación. La APD permite aportar soluciones concretas para el desarrollo de estos países y, por tanto, el reto de la migración. Un proyecto de ley de programación y de orientación en materia de desarrollo se presentará en 2020.

Medida 02.- La APD es una palanca para la política migratoria

La APD tiene una finalidad propia, que es luchar contra las desigualdades y contribuir al desarrollo de los países, en particular de los más vulnerables. En este sentido, puede constituir una palanca al servicio de nuestra política migratoria (ayuda humanitaria, refuerzo de las capacidades o proyectos económico-sociales). En este marco, debe inscribirse en un diálogo más amplio y en una lógica de compromisos recíprocos. Se institucionalizará un diálogo anual con los Estados beneficiarios de la APD francesa. Este diálogo se basa en hoy en día, en varios instrumentos: el plan de migraciones-asilo, destinado a obtener una reducción de la inmigración irregular mediante una mejor cooperación, establecida actualmente con varios terceros países; el plan de migraciones internacionales y desarrollo 2018-2022, dotado con 1 580 millones de euros para tener en cuenta los retos migratorios en las políticas de desarrollo; los acuerdos de gestión concertada (AGC) de los flujos migratorios (por ejemplo: con Túnez y Senegal).

El Gobierno también tiene la intención de promover este vínculo entre la APD y la migración en el contexto de las negociaciones sobre los instrumentos europeos de cooperación y de ayuda al desarrollo. En el marco de la negociación europea sobre un nuevo instrumento de «vecindad, cooperación al desarrollo y de cooperación internacional»

(NDICI) para el período 2021-2027, Francia hace hincapié en las cuestiones de migración. Francia quiere que el 10 % de los fondos se destinen directamente a los proyectos relacionados con la gestión de los flujos migratorios. También pide la creación de un mecanismo financiero de reacción rápida ante las crisis.

Francia también defiende, en el marco de las negociaciones del futuro acuerdo entre la Unión europea y los países de África, del Caribe y del Pacífico (ACP) -llamada a suceder al acuerdo de Cotonú- la inclusión de compromisos ambiciosos para garantizar la eficacia de la cooperación en materia de migración y, en particular, la aplicación de la obligación de readmisión.

Medida 03.- Reforzar la dirección estratégica de la política de visados y establecer un vínculo con otros aspectos de la política de migración, en particular con la readmisión

El refuerzo de la dirección de la política de expedición de visados tiene por objeto alcanzar, al mismo tiempo, tres objetivos:

- la prevención del riesgo para la seguridad;
- el control de los flujos migratorios; y
- el fomento del poder de atracción y de los intercambios.

Una comisión estratégica de visados, órgano decisorio y operativo encargado de examinar y de adoptar las medidas y las directrices en materia de política de visados, será creada el 14 de noviembre, de manera conjunta por el ministro de Europa y de Asuntos exteriores y por el ministro del Interior.

Se reforzará el control de la red consular mediante un seguimiento de las actividades en los principales países, en particular con la lógica «visado / readmisión» (seguimiento concomitante de la expedición de visados y expedición de «salvoconductos consulares»), con el establecimiento de «planes de acción de visados». Este trabajo dará lugar a un seguimiento bimestral.

❖ PROPONER UNA REFUNDACIÓN DE SCHENGEN Y DEL RÉGIMEN EUROPEO DE ASILO

Medida 04.- Construir una Europa que proteja nuestras fronteras exteriores

Francia defiende la idea de establecer procedimientos fronterizos en las fronteras exteriores en centros controlados, para identificar

rápidamente, entre los que llegan de manera irregular, a las personas necesitadas de protección.

La agencia FRONTEX aumentará de 1 000 a 10 000 efectivos para el año 2024.

Por último, en una lógica de responsabilidad de los Estados miembros, el Gobierno quiere vincular la aplicación de las normas del sistema europeo de asilo y de controles en las fronteras exteriores por cada país, por una parte, y la naturaleza de los controles en las fronteras interiores, por otra parte. Será objeto de una renegociación del código de fronteras Schengen en el año próximo.

Medida 05.- Hacer del Pacto europeo para las Migraciones una de las primeras prioridades de las instituciones europeas en los próximos meses

La nueva Comisión europea, que pronto asumirá sus funciones, debería presentar a los Estados miembros y al Parlamento europeo un nuevo «Pacto europeo para las migraciones».

Para el Gobierno, esta reforma debe permitir, ante todo, reforzar la convergencia y la eficacia de los sistemas nacionales de asilo, en particular a través de la futura agencia europea de asilo.

También debe conducir a un aumento significativo de la solidaridad con los Estados miembros europeos de primera entrada. deberán poder desplegarse medios financieros de la Unión europea para ayudarles a hacer frente a las llegadas de inmigrantes, en particular en los desembarcos marítimos. Por otra parte, debe preverse la reubicación de los solicitantes de asilo rescatados en el mar.

Por último, la reforma debe permitir una mejor consideración de la problemática de los movimientos migratorios secundarios en la Unión europea, en particular mediante la fijación de un plazo adecuado de responsabilidad del Estado miembro de acogida (ni demasiado corta, porque fomentaría los movimientos secundarios, ni demasiado larga, ya que disuadiría a los Estados miembros de acoger a los migrantes). El Gobierno también propone la adopción de una regla según la cual las prestaciones de acogida de los solicitantes de asilo no puedan ser servidas sino en el Estado responsable de la solicitud. A largo plazo, la futura agencia europea de asilo podrá contribuir al surgimiento de un mecanismo de oponibilidad de las decisiones de rechazo de las solicitudes de asilo en los distintos Estados miembros.

En el mes que viene, Francia formalizará propuestas precisas sobre cada uno de estos tres temas. Informará de ello a la Comisión europea en el momento en que ésta se esté dispuesta a presentar un proyecto de Pacto europeo. El ministro del Interior, Christophe Castaner, ha procedido a un primer intercambio con los futuros Comisarios europeos afectados. Y los ministros Laurent Nunez y Amélie de Montchalin darán la vuelta a las capitales europeas por presentar estas propuestas a nuestros socios.

❖ **GARANTIZAR UNA MAYOR CONVERGENCIA EUROPEA DE LAS CONDICIONES DE ACOGIDA Y LUCHAR CONTRA LAS DESVIACIONES Y LOS ABUSOS**

Medida 06.- Adaptar la ayuda médica estatal (AME) y de las condiciones de acceso de los solicitantes de asilo a la protección universal de enfermedad (PUMa) para limitar los abusos

A) AME: el Gobierno refuerza la lucha contra el fraude y reforma el dispositivo para limitar los abusos, sin poner en cuestión el abanico de cuidados.

La lucha contra el fraude

La concentración de la instrucción de las solicitudes de AME de la metrópoli en tres cajas primarias del seguro de enfermedad (CPAM) mejorará la eficacia de su control. Esta reorganización será efectiva antes de finales de 2019.

A partir del año 2020, las CPAM tendrán acceso a la base de datos de visados «VISABIO» para identificar, antes de la concesión del derecho, los encubrimientos (ocultación) de visados.

será necesario un plazo de tres meses de residencia en Francia a partir de la expiración del visado o del permiso de residencia antes de la obtención de la AME, para evitar que entren personas en el territorio con un visado para obtener la AME inmediatamente después de su expiración.

Se reforzará la verificación de la condición de residencia en Francia: a partir de 2020, una solicitud de AME sólo podrá presentarse previa comparecencia física del solicitante en una CPAM o, en caso de impedimento, a través de un hospital o de una permanencia de acceso a la asistencia sanitaria (PASS). Asimismo, se reforzará el control de los certificados de alojamiento.

Se reforzarán los controles sobre la existencia de vínculos financieros previos del solicitante con el sistema de cuidados francés. Así será en el caso de las personas con deudas hospitalarias, pero también para las que ya se hayan beneficiado de la AME: los consulados, en el momento de tramitar una solicitud de visado, podrán consultar a los tres CPAM para saber si el solicitante se ha beneficiado de la AME en el pasado.

La reforma del dispositivo

A raíz de las recomendaciones de una misión de la inspección general de finanzas (IGF) y de la inspección general de asuntos sociales (IGAS), el Gobierno propone reformar la AME en el siguiente sentido:

Durante varios meses, a partir de la entrada de un beneficiario en el sistema AME (esta duración se definirá por decreto), una serie de cuidados y tratamientos, correspondientes a los cuidados y las prestaciones programados y no urgentes, dejarán de estar asumidos, excepto en caso de que el servicio de control médico de la CPAM reconozca una excepción, en los casos en que una falta de atención médica pueda provocar en el beneficiario consecuencias vitales o graves y duraderas.

Los cuidados y las prestaciones afectados incluirán, entre otras cosas: la colocación de prótesis de rodilla o de cadera (excepto en caso de traumatismo), la operación de cataratas, la cirugía bariátrica, los cuidados de fisioterapia y los transportes sanitarios.

Se propondrá una enmienda, en este sentido, en el marco del proyecto de ley de presupuestos para 2020.

B) PUMa: ADAPTAR LAS NORMAS DE AFILIACIÓN DE LOS SOLICITANTES DE ASILO

El solicitante de asilo está afiliado a la PUMa desde el momento en que presenta su demanda de asilo, como excepción a las normas de derecho común que establezcan una afiliación al término de un plazo de carencia de tres meses o en caso de ejercicio de una actividad profesional. Para evitar el desvío [malversación] de la solicitud de asilo con el único fin de obtener el acceso a los cuidados, se prevé un plazo de tres meses de carencia, en consonancia con el plazo aplicable a los asegurados que no ejerzan una actividad profesional. Durante este plazo, se proporcionarían los cuidados urgentes, como ocurre con todas las personas que no están cubiertas para el acceso a los cuidados.

Para final de 2019, un decreto introducirá un plazo de tres meses de carencia para la afiliación de los solicitantes de asilo a la protección sanitaria universal. En el marco del proyecto de ley de presupuestos para 2020, se propondrá una enmienda para que los solicitantes de asilo puedan acogerse a los cuidados de urgencia durante ese período de carencia.

C) REDUCIR EL PERÍODO DURANTE EL CUAL UNA PERSONA CONTINÚA BENEFICIÁNDOSE DE LA PROTECCIÓN POR ENFERMEDAD TRAS LA PÉRDIDA DEL DERECHO DE RESIDENCIA

Los extranjeros cuyo permiso de residencia haya expirado, así como los solicitantes a quienes no se les reconoce el derecho de asilo, hoy mantienen su derecho a la protección sanitaria durante doce meses, si siguen en territorio francés. Par finales de año, un decreto reducirá el período de mantenimiento de los derechos de 12 a 6 meses para los nacionales que pierdan el derecho a la residencia, y preverá el fin de los derechos cuando un nacional quede sujeto a una obligación de abandonar el territorio francés (OQTF) cuando ésta sea definitiva (firme).

D) GARANTIZAR EL ACCESO EFECTIVO A LOS CUIDADOS A LAS PERSONAS MIGRANTES EN SITUACION DE VULNERABILIDAD

La estructuración de un itinerario sanitario para los recién llegados a cada región permitirá adaptar la asistencia prestada a las vulnerabilidades relacionadas con el itinerario de migración (psico trauma, enfermedades infecciosas, etc.).

Este recorrido debe incluir, en particular, una «cita sanitaria» en el plazo de los cuatro meses siguientes a la llegada a Francia. Se iniciará un experimento en Rennes para estructurar la organización de una cita sanitaria en la ciudad (apoyo a los profesionales de la salud, acceso a los intérpretes, remuneración de la consulta adaptada al tiempo pasado con estos pacientes especialmente precarios).

Igualmente se reforzarán los fondos destinados a las permanencias de acceso a los cuidados sanitarios (PASS), que a menudo son el punto de entrada de las personas migrantes.

Por último, la creación de centros de salud, prevista en la estrategia de prevención y lucha contra la pobreza también contribuirá al acceso de las personas migrantes a los cuidados.

Medida 07.- Encuadrar las modalidades de pago de la ayuda del solicitante de asilo (ADA)

A) SUSTITUIR LA ACTUAL TARJETA DE DÉBITO POR UNA TARJETA DE PAGO

El subsidio para solicitantes de asilo (ADA), abonado mensualmente a los solicitantes de asilo que son sus beneficiarios, se utilizará con una tarjeta que permite la retirada de dinero efectivo. Esta tarjeta se convertirá en una tarjeta de pago a partir del mes de noviembre, utilizable en todos los comercios equipados con una terminal de pago electrónico (TPE).

Esta medida tiene por objeto luchar contra el fraude y garantizar que las transacciones pagadas por la ADA corresponden a los fines de la asignación. Los solicitantes de asilo no tendrán que cambiar de tarjeta. Este sistema se ha probado con éxito para los solicitantes de asilo en Guyana, y el Estado también había aplicado una tarjeta de pago como dispositivo de primer auxilio a las víctimas del huracán Irma en Saint-Martin y en Saint-Barthélemy en el año 2017.

B) ACABAR CON LA POSIBILIDAD DE ACUMULAR ADA Y RSA

Actualmente, los demandantes de asilo pueden beneficiarse de la RSA desde la fecha de su solicitud, incluso si ya son admisibles para la ADA durante el período de que se trate. Esto se explica por el hecho de que las personas afectadas presentan su solicitud de RSA antes de haber obtenido el estatuto y se benefician, al reconocérseles el estatuto de refugiado, de derechos vinculados a este estatuto a partir de su llegada a Francia y, por consiguiente, de un pago retroactivo de la RSA. Esta acumulación no es coherente.

El Gobierno quiere acabar con esta situación modificando las normas de asignación de la RSA para las personas a las que se haya reconocido la protección, para evitar un pago retroactivo de esta prestación. Las solicitudes de RSA presentadas por extranjeros que además hayan solicitado asilo no serán admitida a trámite. Las personas que obtengan el estatuto de refugiado podrán beneficiarse de la RSA en las condiciones previstas por los textos, siendo su solicitud admitida a trámite a partir de la fecha de obtención de su estatuto.

El Gobierno presentará un proyecto de decreto al consejo de Estado antes de que finalice el período de sesiones del año 2019.

2.- ELECCIONES ASUMIDAS EN MATERIA DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN

❖ FIJAR OBJETIVOS PARA ATRAER EL TALENTO Y LAS COMPETENCIAS

Medida 08.- Debatir, cada año, en el Parlamento objetivos (o cuotas no limitativas) de inmigración profesional, por sector de actividad.

El objetivo de la política de inmigración profesional es satisfacer las necesidades de recursos humanos de la economía francesa, en particular para las competencias escasas y buscadas, cuando estas necesidades no puedan satisfacerse localmente en un plazo de razonable.

Esto no debe conducir a la competencia con la mano de obra local. El Gobierno, por otra parte, se ha comprometido con profundas transformaciones del mercado de trabajo, para reducir el desempleo en Francia. Se trata, en primer lugar, de formar a un millón de desempleados no cualificados y un millón de jóvenes que abandonan la enseñanza gracias al plan de inversión en competencias. Al mismo tiempo, la reforma del seguro de desempleo ofrecerá mayores incentivos para fomentar el acceso a un empleo estable.

No obstante, responder a las necesidades de mano de obra de las empresas también supone plantear la cuestión de la inmigración profesional. En 2019, una de cada dos empresas indica que tiene dificultades de contratación. En algunas cuencas de empleo, estas necesidades son tales que las empresas renuncian a los contratos, por no encontrar los candidatos correspondientes a los puestos vacantes. Dos ejemplos de sectores con dificultades de contratación: los geómetras y las carrocerías para automóviles.

La inmigración profesional representa una parte minoritaria del total de los flujos regulares (33 502 permisos de residencia en 2018, lo que representa el 13 % del total de permisos de residencia).

Los procedimientos en esta materia merecen ser reformulados y modernizados, ya que son criticadas por su falta de eficacia económica y su complejidad. Así, en 2017, la OCDE ha considerado, en un estudio completo sobre el tema, que persisten numerosos obstáculos administrativos. Los criterios administrativos son obsoletos: por ejemplo, la evaluación, antes de expedir una autorización de trabajo, de la situación local del empleo, se basa en una «lista de oficios en tensión», en relación con la cual la OCDE estima que solo el 15 % de los oficios inscritos en la lista todavía están verdaderamente tensionados

(y, a la inversa, algunos oficios como «desarrollador / codificador», no son tomados en cuenta). Esta lista se basa en una nomenclatura difícilmente compatible con la evolución actual de los oficios.

A este respecto, el Gobierno propone una estrategia basada en tres pilares:

A) RESPONDER A LAS NECESIDADES DE LA ECONOMÍA A CORTO Y MEDIO PLAZO: UN DEBATE ANUAL EN EL PARLAMENTO PARA DEFINIR CUOTAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD

¿Cómo va a funcionar?

Esto implica, en primer lugar, construir un nuevo instrumento estadístico para apreciar de manera fiable la realidad de las tensiones en el mercado laboral francés. Esta herramienta deberá acompañarse de la formalización de una tabla de análisis de los factores que originan las tensiones (desfase geográfico, calidad del empleo, condiciones de trabajo, relación formación/profesión, etc.). No todas las tensiones se deben, en efecto, a una escasez de mano de obra: es útil medir el déficit de atractivo de determinados oficios o incluso la posible falta de formación adecuada.

Esta herramienta deberá construirse en concertación con los interlocutores sociales, y también con las regiones, para definir una visión compartida de las necesidades de mano de obra extranjera. Una primera reunión de concertación con los interlocutores sociales tendrá lugar el 18 de noviembre en el ministerio de Trabajo. El trabajo metodológico deberá concluir para marzo de 2020.

Este nuevo instrumento estadístico permitirá definir cada año, sector por sector, y de forma territorializada, una evaluación cuantitativa y cualitativa de las necesidades de competencias.

Esta evaluación dará lugar a la definición de objetivos cuantitativos o cuotas para la contratación de trabajadores extranjeros en los sectores de actividad definidos. Estas cuotas, que no serán limitativas, se debatirán en el marco del debate anual del Parlamento sobre las orientaciones de la política de inmigración. Este será el caso, por vez primera, en 2020.

Estas cuotas, una vez debatidas en el Parlamento, orientarán la acción de la Administración de 3 maneras:

- Los oficios-tipo o los sectores de la actividad identificados como prioritarios se añadirán a la «lista de oficios en tensión», que se revisará anualmente (la inclusión de un oficio en esta lista permite la expedición de una autorización de trabajo sin examen de la situación local del empleo).
- Estas cuotas serán notificadas a las autoridades consulares y prefecturales, para guiar la política de expedición de visados y de permisos de residencia;
- El servicio público de empleo también llevará a cabo, sobre esta base, una acción proactiva de búsqueda de competencias, en relación con sus homólogos extranjeros.

B) IDENTIFICAR Y SATISFACER LAS NECESIDADES A LARGO PLAZO DE LA ECONOMÍA FRANCESA, ESPECIALMENTE PARA LAS COMPETENCIAS QUE ESCASEAN

En el marco del «Pacto productivo 2025», está en curso una auditoría prospectiva sobre las necesidades de competencias y de cualificaciones para el año 2025, con especial atención a las competencias relacionadas con las nuevas tecnologías.

El auge del «pasaporte talentos», permiso de residencia plurianual para los trabajadores cualificados, debe permitir satisfacer estas necesidades. 8.340 títulos iniciales han sido expedidos en 2018. Podrán fijarse objetivos numéricos plurianuales de expedición, sector por sector, en función de las conclusiones de la auditoría.

C) SIMPLIFICAR HERRAMIENTAS Y PROCEDIMIENTOS

Se simplificará el procedimiento de expedición de las autorizaciones de trabajo. En la actualidad, se basa en siete criterios distinguidos, fijados por vía reglamentaria. Estos se reunirán en torno a tres ideas principales:

- El respeto de la ley.
- La ausencia de «dumping».
- La situación local del empleo.

Se establecerá un procedimiento rápido de tramitación de las autorizaciones de trabajo para las empresas que disfruten de un reconocimiento del Estado en relación con criterios relativos a su sector de actividad y su organización (algunas empresas justifican una necesidad recurrente en relación con la movilidad internacional) y, por supuesto, a sus prácticas respetuosas del derecho del trabajo. Esto se hará antes del verano de 2020.

También se desarrollará la desmaterialización de los procedimientos. Para principios del 2021: desmaterialización de las solicitudes de «pasaporte talentos» y de las solicitudes de autorización de trabajo.

Finalmente, se establecerán facilidades de procedimiento para hacer frente a situaciones bien definidas:

- Para determinadas estancias de menos de 3 meses (ferias y reuniones profesionales, misiones de auditoría, etc.), ya no será necesaria la autorización de trabajo.
- Los dispositivos de «pasaporte talentos» y el «French Tech visa» podrán ser objeto de mejoras y simplificaciones.

Medida 09.- Desplegar la estrategia «Bienvenidos a Francia», con vistas a duplicar el número de estudiantes internacionales para el año 2027

Queremos aumentar nuestra influencia internacional. Somos, en el ámbito mundial, el quinto país por acogida de estudiantes internacionales, pero corremos el riesgo de descolgarnos, ya que otras potencias, como China, despliegan estrategias para atraer a una parte cada vez mayor de estos estudiantes. Por lo tanto, asumimos un objetivo cuantificado de atracción de estos estudiantes: 500 000 para el año 2027.

El Gobierno persigue, de conformidad con la estrategia «Bienvenidos a Francia», anunciada por el Primer ministro, el objetivo de doblar el número de estudiantes extranjeros en Francia en el horizonte de 2027, cuando nuestro país corre hoy el riesgo de descolgarse en términos de atracción internacional. La puesta en práctica, desde el comienzo del curso académico 2019-2020, de las primeras medidas previstas en dicho plan, en particular con vistas a comunicar más ampliamente en relación con los estudios en Francia y mejorar las condiciones de acogida de los estudiantes internacionales en las universidades, ya ha permitido aumentar en un 2 % el número de candidatos para este inicio de curso.

❖ HACER RESPETAR LOS CRITERIOS DE ADMISIÓN DE LOS RESIDENTES Y, POSTERIORMENTE, DEL ACCESO A LA NACIONALIDAD

Medida 10.- Reforzar la lucha contra el fraude en materia de inmigración familiar

Ley de 10 de septiembre de 2018 sobre inmigración controlada, un derecho de asilo efectivo y una integración lograda ha reforzado la lucha contra los reconocimientos fraudulentos de paternidad. Estos fraudes pueden permitir a sus autores beneficiarse indebidamente, para sí mismos o para el otro progenitor, de un permiso de residencia, de una protección contra el alejamiento [salida obligatoria] o incluso a la nacionalidad francesa.

La Ley de 10 de septiembre de 2018 introdujo un sistema de detección y control de lucha contra los fraudes (audiencia, mecanismo de oposición del fiscal de la república, etc.). Este dispositivo ya está en vigor y conviene asegurar su aplicación dinámica movilizándolo, en particular, las secretarías de los TGI [tribunales de primera instancia] sobre este tema.

Medida 11.- Aumentar el nivel de [conocimiento de la] lengua francesa de los candidatos a la naturalización [obtención de la nacionalidad], por coherencia con los niveles esperados en fases anteriores del itinerario de integración

Esta elevación tiene por objeto, en concreto, restablecer la coherencia en la continuidad del recorrido de integración y de acceso a la nacionalidad francesa -los requisitos de dominio de la lengua francesa ya fueron reforzado para el acceso a la tarjeta de residente-. Por lo tanto, es previsible aumentar el nivel de exigencia para el acceso a la nacionalidad francesa del nivel oral B1 actual, al nivel B1 oral y escrito.

La preparación de esta reforma requiere un trabajo técnico con las organizaciones reconocidas para la certificación de los niveles lingüísticos, que deben elaborar nuevas pruebas incluyendo el francés escrito. Se han mantenido discusiones, al mismo tiempo, con la autoridad de comparabilidad de los diplomas extranjeros «ENIC-NARIC», que ha aceptado incluir en su descripción de comparabilidad de los diplomas extranjeros, la mención de que el curso fue seguido en francés, para permitir a los extranjeros procedentes de países francófonos justificar su nivel de francés mediante la presentación de sus diplomas. Las nuevas disposiciones reglamentarias serán aplicables en abril de 2020.

El procedimiento de naturalización prevé una entrevista con motivo de la cual se comprobará la adhesión a los principios y valores esenciales de la república (lo que incluye, en particular, laicismo, igualdad entre hombres y mujeres, etc.).

❖ GARANTIZAR LA DIGNIDAD DE LA ACOGIDA Y EL LOGRO DE LA INTEGRACIÓN

Medida 12.- Mejorar la recepción de los usuarios en las prefecturas, reduciendo el número de usuarios de pasos (visitas) en los servicios, gracias a la desmaterialización

En pocos meses, las primeras etapas de un nuevo servicio de presentación en línea de las solicitudes de permisos de residencia se establecerán, y modificarán en profundidad la relación con el usuario y el trabajo de los servicios. El recurso al recibo ya no será necesario en casi todas las situaciones, las citaciones a la prefectura serán menos numerosas y los plazos de tramitación serán reducidos. Este despliegue se producirá progresivamente entre la primavera de 2020 y el año 2022 (empezando por los estudiantes en la primavera de 2020).

El ministerio del Interior lucha decididamente contra las desviaciones del sistema de citas en Internet, ya que estos desvíos alimentan a las redes e impiden que muchos usuarios puedan tomar citas. Un «control anti-robot» ya está operativo.

Medida 13.- Reducir el importe de las tasas de los permisos de residencia

El nivel de estas tasas es hoy sensiblemente mayor que el de nuestros principales vecinos. Puede constituir a la vez un obstáculo en el recorrido de integración, y una carga, que afecta en última instancia a las finanzas de los actores asociativos.

En el marco de los debates sobre la ley de presupuestaria de 2020, el Gobierno ha propuesto cambiar la legislación, para simplificarla. Por consiguiente, se propone a las asambleas [legislativas] que adopten una modificación del código de entrada y residencia de extranjeros y del derecho de asilo para establecer una tarifa de base única (reducida de 250 a 200 euros) y reducir el número de tarifas existentes de 13 a 6. Se ha aprobado una enmienda en este sentido con ocasión del examen del proyecto de ley presupuestaria (PLF) 2020, en la primera lectura en la Asamblea. El Gobierno también está dispuesto, en el contexto de la continuación del examen del PLF 2020, a considerar una reducción [de la tasa] del derecho de visado de regularización, que actualmente asciende a 340 euros.

Medida 14.- Promover la integración mediante el trabajo

A raíz del informe del diputado Aurélien Taché, el Gobierno ya adoptó en 2018 un cierto número de medidas:

- La inclusión de una dimensión de «inserción profesional» en el contrato de integración republicano.
- El aumento de los créditos desconcentrados orientados a la inserción profesional.
- La movilización del plan de inversión en competencias (PIC) con el desarrollo de formaciones lingüísticas centradas en el aprendizaje del francés en el medio profesional. De aquí en adelante, varios programas clave permiten ofrecer soluciones individualizadas para todos, según sus adquisiciones y sus necesidades, en particular para los refugiados: El programa Alojamiento, orientación e itinerario hacia el empleo (HOPE); la convocatoria a proyectos de «Integración profesional de los refugiados»; el programa «Emile» (Comprometidos con la movilidad y la inserción mediante la vivienda y el empleo); los recorridos de integración mediante la adquisición de la lengua (PIAL); la validación de los acervos de experiencia colectiva para los refugiados.

Sin embargo, nuestra acción también debe continuar en dos nuevas direcciones:

- Un mejor acceso al reconocimiento de diplomas, cualificaciones y experiencias profesionales de los recién llegados.
- La promoción de la actividad de las mujeres migrantes, cuya participación en el mercado de trabajo, aún inferior a la de los hombres, aumenta en un 9 % la inserción profesional de sus hijos, según la OCDE.

Medida 15.- Evacuar los campamentos insalubres

La creación de asentamientos de migrantes, especialmente en las grandes aglomeraciones, es una anomalía en el funcionamiento de nuestro sistema de alojamiento y asilo.

Las situaciones de indignidad que hemos conocido tres años, en la época de los asentamientos de Calais, y de las evacuaciones repetidas y a gran escala de los campamentos parisinos, se han reducido. Sin embargo, persisten situaciones indignas, como han recordado 21 alcaldes de grandes ciudades recibidos recientemente por los ministros del Interior y de la Vivienda.

Miles de personas continúan viviendo en condiciones inaceptables e indignas o en «squats» (ocupaciones ilegales), especialmente en París. Las operaciones de evacuación seguirán incluyendo la protección humanitaria, la revisión de la situación administrativa y una orientación acorde con el resultado de dicho examen. Operaciones de ese tipo se han llevado a cabo, recientemente, en Grande-Synthe e incluso en Nantes. Estas acciones continuarán. En particular, los campings del norte de París serán evacuados antes de finales de año.

❖ **LLEVAR A CABO UNA POLÍTICA DE ALOJAMIENTO MÁS EFICAZ**

Medida 16.- Consolidar las capacidades de alojamiento de los solicitantes de asilo y optimizar su empleo

La capacidad de alojamiento para los solicitantes de asilo y de los refugiados se han visto muy reforzados desde hace dos años. Llegarán a 107 000 plazas a finales de 2019.

La solicitud de asilo se concentra en algunas de nuestras regiones, sobre las que se ejerce una presión importante. El 45 % de las solicitudes de asilo en Francia se concentra, en particular, en Île-de-France [Gran París], lo que dificulta el logro de nuestros objetivos en materia de alojamiento. Por consiguiente, el Gobierno debe organizar un reparto más equilibrado y homogéneo de las solicitudes de asilo en todo el territorio nacional, luchando contra las lógicas de sector que a veces contribuyen a esta concentración.

Ya existen instrumentos para ello. La ley de 10 de septiembre de 2018 permite orientar a un solicitante de asilo hacia una región determinada, de manera directriz. En 2020, la orientación directiva se aplicará en tres aglomeraciones, en función de las capacidades de alojamiento disponibles.

Medida 17.- Mejorar la fluidez del alojamiento de emergencia y reforzar el acceso a la vivienda

Nuestro sistema de alojamiento funciona con dos componentes distintos: por una parte, un sistema de alojamiento para solicitantes de asilo, por otra parte, un dispositivo alojamiento de emergencia, generalista y de acceso incondicional.

El sistema de alojamiento de emergencia sufre su saturación en un contexto en el que algunos solicitantes de asilo, por falta de plazas en el dispositivo dedicado, recurren a él.

Ahora bien, esta porosidad entre los dos sistemas puede resultar problemática. En efecto, por desconocimiento de los públicos alojados en las estructuras de emergencia, los servicios del Estado no tienen capacidad plena para ofrecer a los solicitantes de asilo una solución de alojamiento adaptado a su situación. Además, algunos solicitantes de asilo, incluso alojados por el Estado, pueden percibir además el importe incrementado de la ADA, normalmente reservado a los que no disfrutaban de ninguna solución de alojamiento, percibiendo así indebidamente esta parte de la ayuda. Por último, los refugiados pueden encontrarse en alojamiento de emergencia, cuando, a la vista de la protección que les reconocen las autoridades francesas, están sujetas a soluciones de vivienda sostenibles y justifican un acceso no a un alojamiento, sino a una vivienda.

Para mejorar el conocimiento de los públicos acogidos en los alojamientos de emergencia, la ley de 10 de septiembre de 2018, prevé, por lo tanto, un sistema de transmisión de información entre, por una parte, los servicios integrados de acogida y orientación (SIAO, encargados de coordinar alojamiento de emergencia a nivel departamental) y, por otra parte, la oficina francesa de Inmigración e integración (OFII). Cada mes, los SIAO deberán transmitir a la OFII las informaciones sobre los solicitantes de asilo y los refugiados presentes en los alojamientos de emergencia.

Esto no solo debe facilitar la orientación de los refugiados hacia la vivienda, y de los solicitantes de asilo a las estructuras de alojamiento dedicadas a ellos, sino además suspender el pago del importe incrementado de la ADA a los solicitantes de asilo con alojamiento.

Continuarán los esfuerzos para garantizar el acceso de los refugiados a la vivienda. En la continuación de los esfuerzos emprendidos en 2018 y 2019 en materia de reubicación de refugiados (cerca de 15 000 viviendas se han movilizado permitiendo reubicar a más de 33 000 refugiados), el Gobierno volverá a fijar objetivos ambiciosos a los prefectos de reasentamiento de refugiados para 2020. Se les pedirá que movilicen 16 000 plazas de alojamiento durante este año.

La política de movilidad nacional que permite a los refugiados alojados en estructuras dedicadas o generalista el acceso a la vivienda en los territorios menos tensionados que Île-de-France, se prorrogará y reforzará. Se basará en un enfoque de acceso combinado a la vivienda y al empleo.

❖ **GARANTIZAR UN TRATAMIENTO EQUILIBRADO DE LA PROBLEMÁTICA DE LOS MENORES NO ACOMPAÑADOS (MNA)**

Medida 18.- Ajustar nuestro dispositivo «MNA» en una triple dirección: luchar contra las evaluaciones múltiples, hacer más equitativa la distribución territorial de la acogida, facilitar la admisión a la residencia de los MNA que alcanzan la edad adulta y comprometidos en un itinerario de profesionalización

A) LUCCHAR CONTRA EL FRAUDE Y LAS REEVALUACIONES MÚLTIPLES

La creación del archivo de ayuda a la evaluación de minoría [de edad] (AEM), para evitar las múltiples evaluaciones de los jóvenes en distintos departamentos, se ha traducido en una disminución de los flujos de entrada de jóvenes declarándose menores en los departamentos que utilizan el fichero (75 % de los departamentos lo utilizan o están en vías de hacerlo). Esta herramienta sólo puede ser completamente eficaz si todos los departamentos la utilizan y son incentivados a hacerlo. En la actualidad, un departamento que no utiliza AEM puede reevaluar a un joven ya evaluado, [considerado] mayor [de edad] en otro lugar y ser indemnizado por esta evaluación. El Estado debe indemnizar así a varios departamentos por una misma persona. Por consiguiente, el Gobierno establecerá a partir de enero de 2020, un mecanismo de incentivos financieros a los consejos departamentales para que utilicen el fichero AEM. Esto pasa por una modificación del decreto de 28 de junio de 2019 que prevé las modalidades de financiación de la evaluación y la protección de las personas que se declaren MNA.

B) GARANTIZAR UNA MAYOR EQUIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN NACIONAL DE LA ACOGIDA DE LOS MNA ATENDIDOS EN EL MARCO DE LA ASISTENCIA SOCIAL A LA INFANCIA

En la actualidad, esta distribución entre departamentos se efectúa con arreglo a un criterio, el de la población menor de 19 años. Este criterio se ha vuelto injusto, ya que hace recaer en los departamentos más jóvenes una carga mayor. En un primer momento, desde enero de 2020, el Gobierno introducirá una modificación reglamentaria que hará descansar la distribución según un criterio de población general. En segundo lugar, podrá proponerse una reforma legislativa para integrar otros criterios, en particular, la asunción de los jóvenes mayores acompañados o el potencial económico y financiero de los departamentos.

C) PERMITIR LA EXPEDICIÓN DE UN PERMISO DE RESIDENCIA A LOS MNA QUE SE HAYAN CONVERTIDO EN ADULTOS, Y COMPROMETIDOS EN UN ITINERARIO QUE FAVOREZCA LA PROFESIONALIZACIÓN

Existen importantes disparidades territoriales en el análisis y la concesión de permisos de residencia a los jóvenes de los MNA que han sido acompañados en la asistencia social a la infancia. Estas dificultades pueden conllevar la conculcación de derechos y la suspensión o paralización del acompañamiento a los jóvenes que, a menudo, están en procesos de formación, de aprendizaje o de empleo. Para mejorar la calidad de los recorridos, el ministerio del Interior dará instrucciones destinadas a permitir el examen anticipado del derecho de residencia al [alcanzar la] por mayoría [de edad] tan pronto como estos jóvenes hayan alcanzado la edad de 16 ó 17 años. Este examen anticipado permitirá dar seguridad a la situación administrativa de los jóvenes en formación, aprendizaje o empleo, asegurando su situación en relación con del derecho a la residencia. La circular se distribuirá, a más tardar, en enero de 2020.

3.- REGLAS EFECTIVAS Y COMPROMISOS CUMPLIDOS

❖ CUMPLIR EL OBJETIVO DE REDUCIR LOS PLAZOS DE TRAMITACIÓN DE LAS SOLICITUDES DE ASILO

Medida 19.- Reforzar los medios de la OFPRA y del CNDA, modernizar los procedimientos y tener en cuenta la especificidad de los [territorios de]ultramar, para alcanzar el objetivo de un plazo de seis meses

A) UNA PRIORIDAD PARA LA OFPRA

Nuevos recursos

El PLF 2020 refuerza los medios de la OFPRA: 200 funcionarios adicionales, incluidos 150 oficiales de protección.

Desmaterialización

La ley de 10 de septiembre de 2018 permitió desmaterializar las modalidades de una parte de los intercambios entre la OFPRA y los solicitantes (notificación de convocatorias y de las decisiones). Con este objetivo, se creará un teleservicio a finales de 2019, en primer lugar, de forma experimental. Este mecanismo proporcionará a los solicitantes de asilo todas las garantías necesarias en términos de accesibilidad, seguridad y confidencialidad de los intercambios.

Dar prioridad a los expedientes de países de origen seguros

Si Francia debe examinar, por supuesto, con el mismo rigor el conjunto de las solicitudes de asilo, es fundamental que la OFPRA y el CNDA den prioridad a las solicitudes que no están manifiestamente motivadas por una verdadera necesidad de protección. Es la única forma de dar todo su sentido al asilo, evitando que sea desviado y que estos solicitantes de asilo tengan más importancia que los demás en cuanto a los dispositivos de acogida. En la materia, el derecho de la Unión europea autoriza a prever plazos de tramitación más breves para algunos solicitantes de asilo, en particular, para los que se encuentran en un procedimiento acelerado. El objetivo de la OFPRA es dar más prioridad a la tramitación de las solicitudes de asilo cuando estas están sometidas a un procedimiento acelerado. La reducción de estos plazos de tratamiento contribuirá a disuadir a los solicitantes de asilo cuando se desvíen de sus fines, en beneficio de los extranjeros que realmente necesitan protección.

B) UNA PRIORIDAD PARA LA CNDA

El tribunal nacional del derecho de Asilo (CNDA) ha sido objeto de importantes refuerzos desde 2017. Así, obtuvo 102 efectivos adicionales en 2018 y 122 en 2019. Se reforzará de nuevo, en los PLF 2020, con 59 efectivos adicionales; se creará una nueva cámara en su seno.

C) UN ESFUERZO PARTICULAR PARA LOS [TERRITORIOS DE] ULTRAMAR

Un procedimiento específico en Martinica y Guadalupe, como en Guyana

Algunas comunidades de ultramar se enfrentan a una solicitud de asilo procedente de su entorno regional, que está bastante alejada de una necesidad de protección real. La situación de la solicitud de asilo en Guyana había impulsado al Gobierno, en 2018, a establecer allí un procedimiento adaptado de examen de las solicitudes.

Habiendo permitido este dispositivo el control de la solicitud de asilo registrada en Guyana, El Gobierno ha decidido adaptarlo a Martinica y Guadalupe, al haberse visto recientemente confrontadas ambas comunidades a un aumento desconocido de las demandas de asilo procedentes de Haití, a través de la república Dominicana. El proyecto prevé, en particular, un plazo de introducción reducido de 21 a 7 días, un plazo de 21 días para pronunciarse y la supresión del plazo de distancia para el recurso al CNDA.

Se ha remitido un decreto, en este sentido, al consejo de Estado para que lo examine.

Misiones itinerantes en Mayotte

El Gobierno ha querido activar el principio de una acción reforzada de la OFPRA en Mayotte. principalmente a través de las misiones móviles y del desarrollo de la videoconferencia. Por ejemplo, durante el año en curso, la OFPRA ya ha llevado a cabo dos misiones itinerantes de instrucción: la primera tuvo lugar del 25 de febrero al 8 de marzo pasado. La segunda tuvo lugar del 9 al 20 de septiembre. En cada ocasión, la oficina audita a cerca de 300 personas. Una nueva misión móvil está en proceso de organización para el próximo mes de diciembre.

Estos esfuerzos serán apoyados en los próximos años para aumentar la capacidad de tramitación de las solicitudes de asilo en Mayotte: Se llevarán a cabo 4 misiones sobre el terreno desde 2020 y se instalará una nueva sala para la videoconferencia.

❖ CONTINUAR LOS ESFUERZOS EN LA LUCHA CONTRA LA INMIGRACIÓN IRREGULAR

Medida 20.- Confirmar la credibilidad de nuestra política de lucha contra la inmigración irregular, desplegando un nuevo esfuerzo de capacitación de la retención administrativa, luchando contra el «overstaying» [la duración sobrepasada de las estancias] y concediendo una especial importancia al alejamiento de quienes vean denegado el derecho de asilo, así como a la realización de los traslados de Dublín

A) UN NUEVO ESFUERZO DE CAPACITACIÓN DE LOS CENTROS DE RETENCIÓN ADMINISTRATIVA (CRA)

De conformidad con las decisiones adoptadas por el Gobierno en 2017, se han creado, desde 2019, 389 plazas adicionales.

A partir del año 2020 se abrirán tres nuevos centros de retención administrativa (Lyon, Olivet y Burdeos), con el fin de aumentar nuestra capacidad de retención. Para reorientar a los policías presentes en los CRA en el centro de sus misiones soberanas y facilitar el funcionamiento de los centros, las tareas secundarias, no propias de los poderes públicos, serán externalizadas al sector privado: se está realizando un experimento en el CRA de Palaiseau.

B) Luchar contra el fenómeno de «overstaying»

La permanencia [en Francia] de un extranjero más allá de la expiración del visado o del título [de residencia autorizada] constituye la principal desviación de la vía de acceso legal al territorio francés. Ahora bien, la permanencia en el territorio una vez expirado el visado o el título, no es cuantificable en la actualidad.

El reglamento europeo sobre un sistema denominado «entrada / salida» prevé el registro los datos relativos a las entradas, las salidas y las denegaciones de entrada de nacionales de terceros países que crucen las fronteras exteriores de los Estados miembros.

Este sistema permitirá registrar los datos de entrada, salida y denegación de salida de todos los nacionales de terceros países, estén o no sujetos a la obligación de visado, y además sustituirá el «compostaje» de los documentos de viaje. Facilitará el cálculo de la duración de la estancia autorizada en el territorio de los Estados miembros y permitirá detectar en tiempo real a las personas que hayan superado el tiempo de estancia autorizado. La puesta en servicio está prevista hasta febrero del año 2022. En Francia, este proyecto es confiado a un equipo dedicado en la nueva dirección digital del ministerio del Interior.

C) Simplificación de la normativa de lo contencioso

Las reglas de [la jurisdicción] lo contencioso de los extranjeros se han vuelto muy complejas y no concilian eficazmente el objetivo de garantizar los derechos y el de una intervención rápida y eficaz del juez. El Gobierno ha pedido al consejo de Estado que le presente propuestas de reforma, que se esperan para el 15 de marzo de 2020.

D) Proceder al alejamiento de aquellos a los que se les deniegue la solicitud de asilo, en particular a los procedentes de países de origen seguros, y realizar los traslados de Dublín

Los prefectos deben sacar rápidamente las consecuencias de una denegación de la OFPRA de una solicitud [de asilo] correspondiente a un país de origen seguro, reconduciendo a la frontera a los rechazados. Con este fin, la ley del 10 de septiembre dotó a las prefecturas de nuevas herramientas: la posibilidad de adoptar un OCTF a partir de la decisión de rechazo de la OFPRA, sin [tener que] esperar a la del CNDA, y suspender el pago de la ADA tan pronto como se haya resuelto el

recurso contra la OQTF. Desde su entrada en vigor, esta disposición ha permitido a los prefectos adoptar más de 3 000 OQTF, el 85% de las cuales fueron validados por los tribunales administrativos. Una aplicación dinámica de estas nuevas disposiciones permitirá disuadir a las redes [de traficantes de seres humanos].

Por otra parte, durante mucho tiempo hemos tenido dificultades en la aplicación del reglamento de Dublín. Por consiguiente, se ha producido una reorganización completa de las organizaciones y de los procesos de trabajo, y se movilizó a la policía de fronteras. Estos esfuerzos producen sus primeros resultados: la tasa de traslados en Francia se acerca a la media europea.

Por último, los extranjeros que plantean graves problemas de orden público deben ser alejados. Ese será el caso, en adelante, de los hombres condenados por violencia sexual o sexista.

IRLANDA

INFORME ANUAL SOBRE MIGRACIÓN Y ASILO EN IRLANDA 2018

El Informe anual sobre Migración y Asilo, que realiza el Instituto para la Investigación Económica y Social, *Economic and Social Research Institute, (ESRI)*, ofrece una visión general de las tendencias, desarrollos de políticas y debates importantes en el área de migración y protección internacional en Irlanda. A continuación, se reseñan los aspectos destacables del informe correspondiente a 2018, publicado el pasado mes de noviembre.

Estadísticas

Según los datos de la Oficina Central de Estadísticas, *Central Statistics Office (CSO)*, a finales de 2018, en Irlanda había 142.924 personas de fuera del EEE con permiso de residencia, en comparación con las 127.955 de finales de 2017. Las diez principales nacionalidades, que representan el 64% de todos los ciudadanos inscritos, son: Brasil (16%), India (15%), Estados Unidos (9%), China (8%), Pakistán (4%), Nigeria (3%), Filipinas (3%), Malasia (2%), Canadá (2%), y México (2%).

Durante 2018 se expidieron un total de 13.398 permisos de trabajo, lo que supone un incremento del 17,9% sobre el total los 11.361 permisos de 2017. Como en 2017, India fue la primera nacionalidad, con 4.313 permisos.

La población estimada de Irlanda en los 12 meses anteriores a abril de 2019 era de 4.921.500 habitantes, lo que supone un aumento global de 64.500 desde abril de 2018. Esto se debió a la combinación del crecimiento natural de la población con un saldo migratorio que fue de 33.700. Los datos publicados por CSO el 27 de agosto de 2019, estiman que el número de inmigrantes recién llegados disminuyó desde los 90.300 de finales de abril de 2018 a los 88.600 en el mismo mes de 2019. Cabe señalar que estas cifras incluyen a los nacionales irlandeses que retornan al país. Los nacionales no irlandeses de fuera de la UE representaban el 34,5% del total de inmigrantes, estimándose el saldo migratorio de no comunitarios, en 19.400.

Los nacionales de terceros países fueron, de nuevo, el grupo de inmigrantes más numeroso en el período mayo 2018-abril 2019, con 30.600. Se observó un pequeño descenso en los nacionales irlandeses que regresaron a Irlanda, que bajaron de 28.400 a 26.900. Sin

embargo, la emigración de nacionales irlandeses aumentó ligeramente en ese mismo período, alcanzando los 29.000, lejos aún del pico de 49.700 de 2012.

Legislación

La novedad legislativa más importante de 2018 fue la introducción del Reglamento de las Comunidades Europeas (Condiciones de acogida) de 2018, *European Communities (Reception Conditions) Regulations 2018*, que transpone la Directiva 2013/33/CE sobre las condiciones de acogida, *EU Reception Conditions Directive 2013/33/EU*, a la legislación irlandesa.

La Orden de 2018 relativa a la Ley de Protección Internacional de 2015 (Países de origen seguros), *International Protection Act 2015 (Safe Countries of Origin) Order 2018*, designa a los siguientes países como países de origen seguros de conformidad con el artículo 72 de la Ley de Protección Internacional de 2015: Bosnia y Herzegovina, Antigua República Yugoslava de Macedonia, Georgia, Kosovo, Montenegro, Albania, Serbia y Sudáfrica.

El Reglamento de la Unión Europea (Sistema de Dublín) de 2018, *European Union (Dublin System) Regulations 2018*, continúa implementando el Reglamento Comunitario (UE) 604/2013 (el Reglamento Dublín III), *Regulation (EU) 604/2013 (the Dublin III Regulation)*, en Irlanda y deroga el anterior Reglamento de la UE (Sistema de Dublín) de 2014, *European Union (Dublin System) Regulations 2014*, y el Reglamento de la UE (Enmienda) de 2016, *European Union (Amendment) Regulations 2016*.

Otros instrumentos normativos que se introdujeron se referían a violencia en el hogar (violencia de género), protección de datos, permisos de trabajo, visados y retorno.

Jurisprudencia

Durante 2018 se celebraron diversos litigios significativos relacionados con la protección internacional, el retorno, la migración legal y la migración irregular.

Brexit

A lo largo del 2018 el Ministerio de Justicia e Igualdad, *Department of Justice and Equality (DJE)*, continuó con los preparativos para el Brexit.

El Plan de Negocio INIS 2018, *INIS Business Plan 2018*, establece acciones en relación con el Brexit y la protección de la Zona Común de Viaje (*Common Travel Area, CTA*). El ministro de Justicia e Igualdad ha reseñado constantemente la importancia de la *CTA* en la planificación del Brexit y de la asignación de recursos por su departamento para este mismo fin. Los ciudadanos británicos han continuado presentando solicitudes de ciudadanía irlandesa a raíz del Brexit. En 2018, Reino Unido ostentaba el tercer puesto entre los países con más ciudadanos naturalizados irlandeses, con un 8,4%.

Protección Internacional

El Tribunal Supremo dictó un fallo histórico en el caso NVH contra el Ministro de Justicia e Igualdad, *NVH v Minister for Justice and Equality*, en mayo de 2017. Este caso se refería a un recurso presentado por un solicitante de asilo contra la prohibición de acceso al trabajo en la legislación irlandesa para los solicitantes de asilo bajo la Ley de refugiados de 1996, *Refugee Act 1996*, nuevamente recogida en la Ley de Protección Internacional de 2015. La sentencia dictaminó que la prohibición absoluta al derecho al trabajo - en circunstancias en las que no existe un límite temporal en el proceso de asilo - era contraria al derecho constitucional de buscar empleo.

Se creó a un grupo de trabajo interministerial para elaborar una respuesta a la sentencia. Este grupo de expertos indicó al Gobierno que la mejor opción que disponía el Estado era optar por acogerse a la Directiva refundida de las condiciones de acogida de la UE (2013/33/UE), *Reception Conditions Directive (2013/33/EU)*. En enero de 2018, el Parlamento irlandés debatió y aprobó una moción para admitir la participación de Irlanda en la mencionada Directiva.

Desde el 9 de febrero de 2018, se introdujeron medidas transitorias para el acceso al mercado de trabajo, quedando pendiente la preparación de los reglamentos de transposición de la Directiva y la aprobación de la Comisión Europea.

El Reglamento sobre las Condiciones de Acogida de 2018, *Reception Conditions Regulations 2018* entró en vigor el 30 de junio de 2018. De conformidad con este Reglamento, los solicitantes de acogida pueden acceder al mercado de trabajo a partir de los nueve meses tras la fecha de presentación de su solicitud. Si en esa fecha no han recibido aún unas instrucciones de la Oficina de Protección Internacional (*International Protection Office, IPO*), siempre que hayan participado activamente en el proceso, los solicitantes admitidos podrán acceder a un empleo por cuenta propia, así como a todos los sectores de empleo

del mercado de trabajo irlandés, con excepción de la administración pública, policía y Fuerzas de Defensa Irlandesas (sólo abiertas a los ciudadanos irlandeses y del EEE).

Como parte del Presupuesto 2019, el Gobierno anunció en octubre de 2018, que a partir del 25 de marzo de 2019, la asignación para el gasto diario para asilados (*Daily Expenses Allowance*, anteriormente *Direct Provision Allowance*) se incrementará a 29,80 euros/semana para los menores y 38,80 euros/semana para los adultos. Esta subida eleva la cuantía al nivel recomendado por el Informe McMahon⁴⁷ sobre las mejoras del proceso de protección, incluidas la prestación y el apoyo directos a los solicitantes de asilo, publicado en 2015 (*Report on Improvements to the Protection Process including direct provision and supports to asylum seekers*).

Reasentamiento y Reubicación

El Programa Irlandés de Protección de los Refugiados (*Irish Refugee Protection Programme, IRPP*), que se estableció en 2015, señala que Irlanda acogerá hasta 4.000 personas mediante la combinación de reubicación y reasentamiento. A finales de 2018, llegaron a Irlanda 1.022 personas bajo el subprograma de reubicación y 1.130 bajo el de reasentamiento.

El subprograma de reubicación concluyó en marzo de 2018. En 2018 llegaron a Irlanda un total de 267 personas, tras haber sido reubicadas desde Grecia. Los reasentamientos ascendieron, a finales de ese mismo año, a 338.

Migración económica

Durante 2018 el Ministerio de Empresa e Innovación llevó a cabo una revisión de la política de migración económica y del régimen de permisos de trabajo. Se pretendía con ello examinar las políticas que sustentan el régimen de permisos de trabajo para garantizar que mantienen el apoyo a las necesidades actuales del mercado laboral de Irlanda, bien se trate de trabajadores con cualificación o de escasez de mano de obra en ciertos sectores.

La revisión fue supervisada por un Grupo Interministerial, presidido por el Ministerio de Empresa e Innovación. La principal conclusión del estudio fue que, aunque el actual sistema de permisos sea sólido, necesita algunos ajustes para seguir respondiendo a las necesidades

⁴⁷ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/mcmahon-report>

cambiantes del mercado laboral. Con el fin de poner en marcha las recomendaciones del estudio, se ha elaborado un Plan de Acción.

Una de las principales recomendaciones del análisis prevé que se mantenga la continuidad de la revisión semestral de las listas de ocupaciones pero que también se dé la oportunidad de presentar, para su consideración por el Ministerio, un plan de negocio de los sectores que están experimentando una grave crisis, en otras épocas del año, así como la introducción de un permiso (*Seasonal Employment Permit*) para facilitar el acceso, por un corto plazo, a determinadas categorías de trabajadores. Teniendo en cuenta el alcance de los cambios legislativos propuestos, el Ministerio de Empresa e Innovación, *Department of Business, Enterprise and Innovation (DBEI)*, considera que será necesario un nuevo proyecto de Ley.

Ciudadanía y Naturalización

En 2018 se emitieron un total de 8.225 certificados de ciudadanía, comparado con los 8.200 de 2017. Las principales nacionalidades fueron, por orden: Polonia, Rumania, Reino Unido, India, Nigeria, Pakistán, Filipinas, Letonia, China y Brasil.

REINO UNIDO

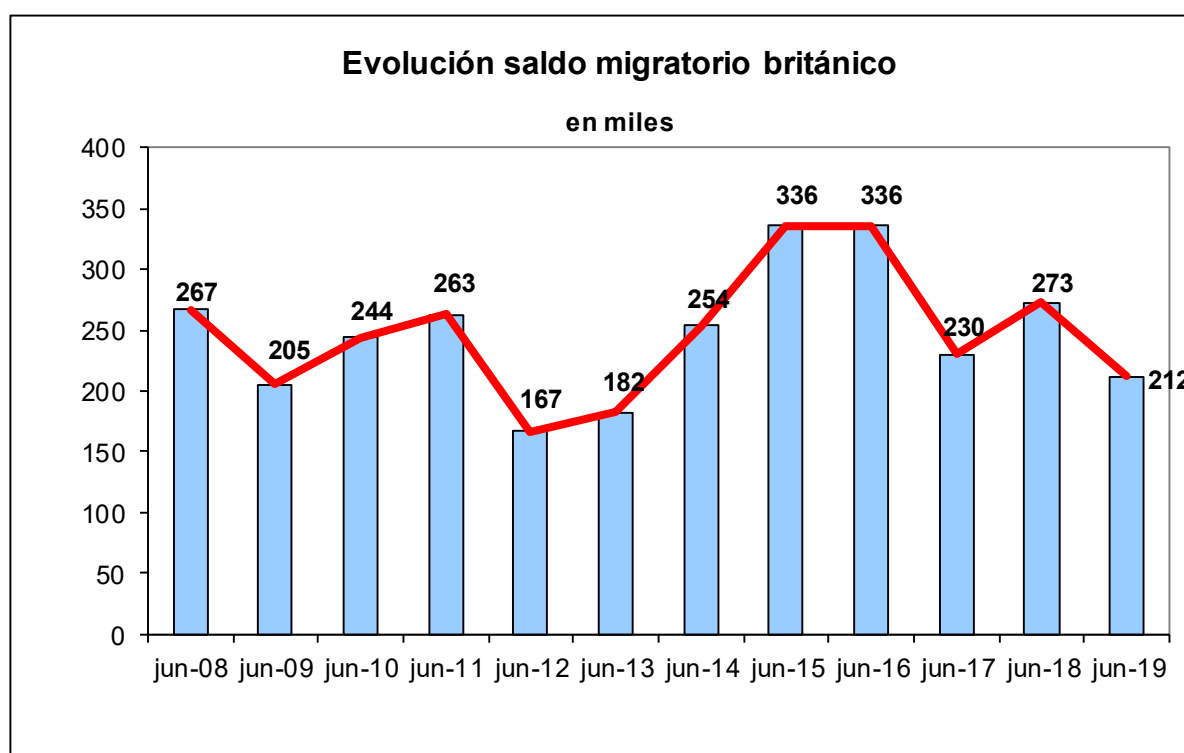
ESTADÍSTICAS TRIMESTRALES

El pasado 28 de noviembre vieron la luz el informe trimestral de la ONS sobre estadísticas de migraciones y el informe trimestral del Ministerio de Trabajo y Pensiones (*Department for Work and Pensions, DWP*) sobre solicitudes de altas a la Seguridad Social británica.

Informe ONS Migraciones

Entre junio de 2018 y junio de 2019, el cálculo de la inmigración menos la emigración (saldo migratorio) arrojó una cifra de 212.000 personas⁴⁸. Se estima que el número de inmigrantes que se desplazaron a Reino Unido en este período alcanzó los 609.000, mientras que 397.000 personas emigraron del país.

A continuación, se muestra la evolución del saldo migratorio desde junio de 2009 hasta junio de 2019:



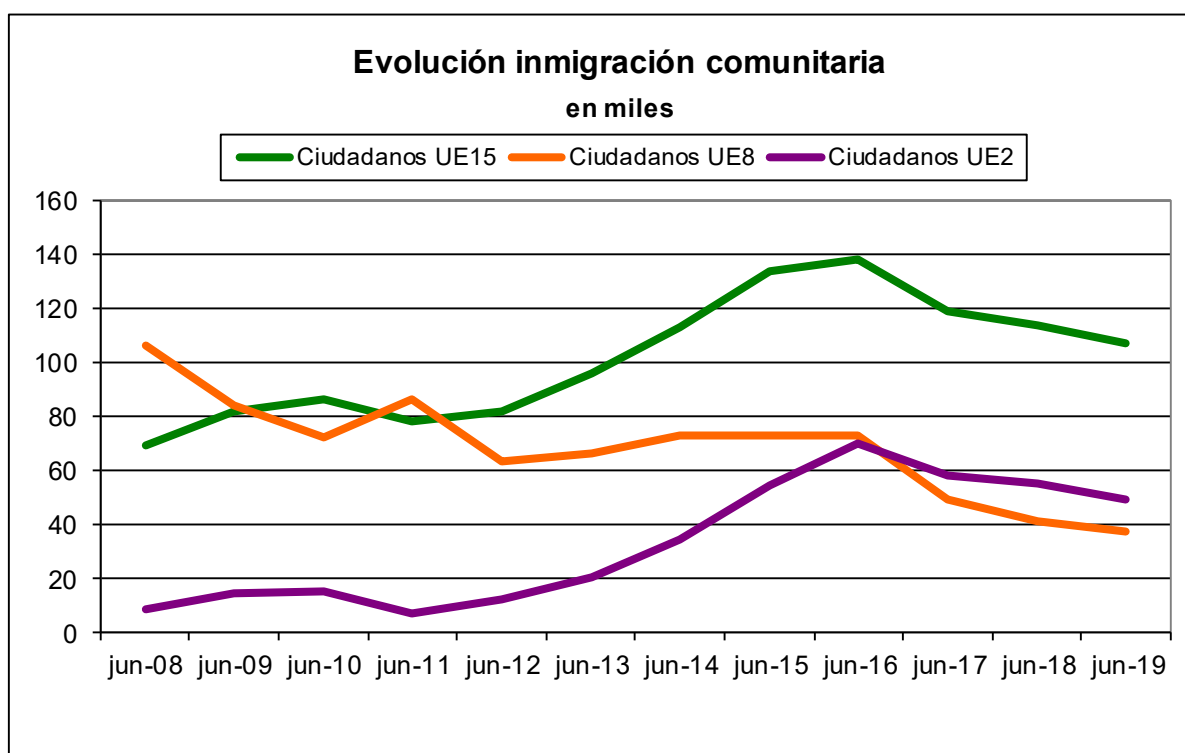
Fte. Elaboración propia con datos ONS

⁴⁸ David Cameron y Theresa May incluyeron en sus programas electorales, de 2015 y 2017 respectivamente, una promesa de reducir el saldo migratorio a "decenas de miles" de personas. El Primer Ministro, Boris Johnson, no ha querido comprometerse a una cifra específica en el programa electoral de las elecciones de 2019.

Como se ha indicado anteriormente, entre junio de 2018 y junio de 2019, 609.000 personas se desplazaron a Reino Unido. De ellas, 66.000 son nacionales británicos, 199.000 ciudadanos comunitarios y 344.000 de fuera de la UE.

- Ciudadanos UE15: El número de inmigrantes de la UE15, que continúa siendo el grupo mayoritario, se ha situado en 107.000.
- Ciudadanos UE8: La inmigración procedente de la UE8 ha alcanzado los 37.000.
- Ciudadanos UE2: La cifra de búlgaros y rumanos que se desplazan a Reino Unido se ha situado en 49.000.

La tabla siguiente muestra la evolución de la inmigración comunitaria a Reino Unido desde junio 2008 a junio 2019:



Fte. Elaboración propia con datos ONS

Entre junio 2018 y junio 2019 la emigración ha alcanzado las 397.000 personas.

Informe DWP altas en la Seguridad Social

El número de nuevas altas registradas entre septiembre de 2018 y septiembre de 2019 de ciudadanos no nacionales ha alcanzado las 752.000, un incremento del 21% con respecto al año anterior. El número de solicitudes de ciudadanos procedentes de países de la UE alcanza las 457.000 (61% del total), registrando un aumento del 7% con respecto al año anterior. El resto corresponde a ciudadanos de otras regiones del mundo, con 293.000 altas registradas, un incremento del 50% en términos anuales. El 37% de este incremento responde a solicitudes de nacionales indios.

En cuanto a las altas de ciudadanos comunitarios, la primera posición la ocupan los que provienen del grupo UE15, con 195.000 (+20%), seguida por el grupo UE2, con 177.000 (4%) y el UE8 con 80.000 (-10%).

En el periodo septiembre 2018-septiembre 2019 el número de solicitudes de españoles a la Seguridad Social británica alcanzó los 37.000, **un 18% más que en mismo periodo del año anterior.**

	Sept 2012- Sept 2013	Sept 2013- Sept 2014	Sept 2014- Sept 2015	Sept 2015- Sept 2016	Sept 2016- Sept 2017	Sept 2017- Sept 2018	Sept 2018- Sept 2019
Reino Unido	47.860 (39%)	45.590 (-9%)	53.760 (18%)	48.090 (-11%)	40.073 (-16%)	31.343 (-23%)	37.045 (18%)

NOTA: Las cifras entre paréntesis corresponden al porcentaje de variación respecto al año anterior.