



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 229

Diciembre-2018

***MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
Secretaría General Técnica
Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales***



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

NIPO: 270-15-031-0

*Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:
Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales
(sgrsi@mitramiss.es)*

*Catálogo General de Publicaciones del Estado:
<http://publicacionesoficiales.boe.es/>.*

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania.- 4

- Actualidad política, económica y social

Finlandia.- 25

- Actualidad política, económica y social

Polonia.- 31

- Actualidad política, económica y social

Reino Unido.-35

- Informe del Gobierno Británico sobre el acuerdo para la salida del Reino Unido de la UE

Suecia.-41

- Actualidad política, económica y social

SEGURIDAD SOCIAL

Reino Unido.- 49

- Nuevo permiso y prestación en caso de fallecimiento de un hijo

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.-51

- Situación de los mayores en el mercado laboral
- Evolución del mercado laboral en noviembre

Bélgica.-70

- Las 5 medidas del acuerdo para el empleo
- Informe sobre el desempleo en noviembre

EE.UU.-78

- Situación del mercado de trabajo en noviembre

Irlanda.-84

- Estadísticas mensuales
- Limitaciones de capacidad en la economía irlandesa

Países Bajos.-88

- Ampliación de competencias de la inspección de trabajo contra la discriminación laboral

Reino Unido.-92

- Estadísticas mensuales

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Irlanda.-97**

- Examen de la transición en el mercado de trabajo de los trabajadores con salario mínimo

Portugal.-99

- Presentado el "Programa 3 en Línea" sobre conciliación de la vida profesional, personal y familiar*

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES**Francia.-103**

- Inserción e integración de las personas con discapacidades

MIGRACIONES**Dinamarca.-150**

- Los presupuestos generales incluyen un endurecimiento adicional de la política de integración

Países Bajos.-156

- Iniciativas municipales para mejorar el alojamiento de trabajadores migrantes
- Problemática de los parques de vacaciones

Reino Unido.-160

- Cambios en la tramitación de la solicitud para el Settled Status

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

***SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL***

ALEMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Política

Dimisión de Merkel como presidenta de partido y posibles candidatos.

Después de que la canciller Merkel, anunciara que no optará a su reelección como líder de la CDU ni tampoco a un nuevo mandato como canciller al fin de la presente legislatura, la cúpula de la CDU mantuvo a inicios de noviembre una reunión de dos días con la intención de fijar el itinerario a seguir hasta el congreso que tendrá lugar el 7 y 8 de diciembre en Hamburgo, en el marco del cual se elegirá a su sucesor al frente del partido. Los principales candidatos que han anunciado su intención de presentarse al cargo son Annegret Kramp-Karrenbauer, actual secretaria general de la CDU, Friedrich Merz, expresidente del grupo parlamentario y Jens Spahn, ministro de Sanidad. Según algunos medios hay 12 candidatos en total.

Según sus propias declaraciones, la canciller Angela Merkel busca una sucesión controlada. Hasta el congreso de diciembre se celebrarán ocho conferencias regionales, en las que los aspirantes tendrán la "opción de presentarse", anunció Merkel. Existe unanimidad en la cúpula en la determinación a mantener la coalición de gobierno entre su bloque conservador y el SPD, enfatizó Merkel. Con determinación dijo estar segura de poder mantener "una buena relación" con su sucesor si la elección recae en Friedrich Merz, exjefe del grupo parlamentario conservador y representante del ala derechista del partido. La secretaria general de la CDU, Annegret Kramp-Karrenbauer, defendió una candidatura de corte continuista para suceder a la canciller Angela Merkel, determinada a "renovar" a la formación y "preservar el legado" que dejará su líder tras 18 años al frente del partido.

Merz y Spahn pertenecen al ala más derechista de la CDU y ambos han sido rivales internos de la canciller, aunque en momentos distintos: el primero, de 62 años, quedó arrinconado en el partido cuando Merkel se consolidó en su presidencia, y el segundo, de 38 años, representa a la nueva generación conservadora. A Merz se le identifica con los intereses del lobby económicos, lo que es un aspecto no exento de riesgos. Hace unos días hubo un registro por sospechas de irregularidades fiscales en la sede alemana de Blackrock, el mayor gestor de activos del mundo, cuyo consejo de vigilancia preside Merz desde 2016. Spahn, defensor de un

giro derechista especialmente en materia migratoria, se convirtió hace unos meses en ministro de la coalición de Merkel como gesto conciliador de la canciller hacia el ala más conservadora del partido.

El derecho de asilo, como principio anclado en la Constitución alemana, divide a los aspirantes a suceder a la canciller alemana al frente de la CDU. *“La abolición del derecho de asilo o una limitación que implique, de facto, que deje de existir tal como lo plantearon los padres de la Ley Constitucional, no es acorde con los principios de la CDU”*, Annegret Kramp-Karrenbauer, secretaria general del partido y representante de la línea continuista en el partido, en un foro del diario Bild. Kramp-Karrenbauer se desmarcó así de los otros dos aspirantes a la presidencia de la Unión Cristianodemócrata (CDU), el ministro de Sanidad, Jens Spahn, y más aún del exjefe del grupo conservador Friedrich Merz, ambos del ala más derechista y partidarios de replantear el asilo. En una de las conferencias regionales que realiza estos días para presentarse ante las bases del partido, Merz consideró si no debería replantearse el derecho individual de asilo, tal como está contemplado en la Constitución alemana.

[Horst Seehofer dimite como presidente de la CSU.](#)

El actual ministro de Interior comunicó el 16/11/18 por escrito que dimitiría el 19 de enero como presidente de la CSU, partido bávaro hermano de la CDU liderado por Angela Merkel. Ese día celebrará la base del partido un congreso extraordinario en el marco del cual se elegirá a su sucesor. En el escrito adelantó asimismo que en ese congreso se debatirá sobre la forma de “volver a ganar la confianza de la población” y que el 2019 debe ser un año de renovación para el partido. No obstante en su breve declaración no especificó cuánto tiempo seguirá ejerciendo el cargo de ministro de Interior. Con su renuncia a la presidencia de la CSU, Seehofer se somete a la presión masiva de su partido, que creció de las fuertes pérdidas sufridas en las elecciones generales de 2017 y aumentó aún más con los malos resultados alcanzados en las elecciones regionales bávaras celebradas a mediados de octubre. fecha concreta, cosa que no ha realizado hasta el momento. Por el momento no se ha realizado ninguna presentación oficial de candidaturas, pero dentro del partido se consideran como posibles candidatos el ministro presidente de Baviera, Markus Söder, y el eurodiputado Manfred Weber como posible candidato.

[Encuesta de opinión ‘Politbarometer’ \(ZDF\).](#)

De acuerdo con el ‘Politbarometer’ de la televisión pública ZDF, difundido el 23/11/18, una mayoría de los ciudadanos consideraba a Kramp-Karrenbauer más creíble, simpática y cercana al ciudadano, con porcentajes del 33% al 30% en cada una de estas categorías, mientras que Friedrich Merz, otro de los candidatos a suceder a la canciller apenas

alcanzaba el 16%. De celebrarse ahora elecciones generales, el bloque conservador de Merkel recibiría el 27% de los votos, mientras que su socio de coalición, el Partido Socialdemócrata (SPD), obtendría un 14%. Los Verdes se convertirían en segunda fuerza política con un 22%, mientras que el partido populista de derechas AfD quedaría en tercer lugar con un 16%. La quinta y sexta posición serían para La Izquierda y el Partido Liberal (FDP), con un 9% y un 8% respectivamente.

La encuesta del instituto INSA, publicada unos días antes por el diario Bild, revelaba, a la pregunta sobre qué partido votaría Ud. si el próximo domingo se celebraran elecciones, los siguientes resultados: CDU/CSU 25,5% (=), Alianza 90/Verdes 20% (=), SPD 14,5% (+0,5), Alternativa para Alemania 15,5% (-1), La Izquierda 10% (=), FDP 9,5 (+0,5), otros 5% (=).

Política económica

El Parlamento debate el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El Parlamento aprobó a finales de mes la partida presupuestaria para 2019 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, incluida en la propuesta presupuestaria presentada por el Gobierno. El ministerio dispondrá de 144.210 millones de euros (2018: 139.180 millones de euros), que la Comisión de Presupuestos elevó a 145.260 millones de euros, resultando ser de nuevo la mayor partida individual del presupuesto federal. El Gobierno destinará un total de 36.700 millones de euros a los servicios y programas de política activa de la empleo, además de los fondos proporcionados por la Agencia Federal de Empleo; de este importe, 36.120 millones de euros se asignará a la partida de prestaciones básicas de desempleo (2018: 36.350 millones de euros). 20.600 millones de euros corresponden a las prestaciones no contributivas por desempleo. La partida más importante, que asciende a 105.410 millones de euros (2018: 100.140 millones de euros), se destina al sistema de pensiones. De esta cantidad, 98.020 millones de euros se asignan al seguro público de pensiones (2018: 94.040 millones de euros).

Economía

OCDE: Pronósticos de evolución económica 2018 y 2019.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) presentó el 21/11/2018 sus pronósticos sobre la evolución económica para el presente y el próximo año. Según estos, la economía alemana perderá fuerza, aunque el crecimiento seguirá siendo sólido. Los conflictos comerciales están ralentizando también la economía mundial. La OCDE

pronostica para Alemania en el presente y próximo año un crecimiento económico de sólo el 1,6%, anteriormente pronosticaron un 1,9% y un 1,8% respectivamente. La coyuntura económica se beneficia ante todo del sólido mercado de trabajo y del fuerte crecimiento de los salarios. Por el contrario, la exportación se verá afectada por las incertidumbres en el comercio internacional.

Los cinco sabios reducen los pronósticos de crecimiento.

El Consejo de Expertos Económicos entregó el 7/11/18 el reciente informe económico a la canciller Merkel en el que reducen significativamente sus previsiones económicas para el año en curso. Para 2018 esperan un crecimiento del PIB del 1,6%. En primavera el pronóstico era todavía del 2,3%. Esta previsión es mucho más pesimista que el 1,8% pronosticado por el Gobierno. Para 2019 pronostican los expertos económicos un aumento del 1,5% (0,3 puntos menos). El presidente del consejo, Christoph Schmidt, afirmó que el incierto futuro del orden económico mundial y el cambio demográfico plantean importantes desafíos para la economía alemana. Los expertos propusieron, entre otras cosas, abolir la tasa complementaria de solidaridad, impuesto establecido con el fin de equilibrar las dos partes de Alemania.

Sociedad

Casi uno de cada tres alemanes tiene reservas sobre los extranjeros.

Un estudio sobre el autoritarismo presentado el 7/11/18 por la Universidad de Leipzig concluye que la xenofobia va en aumento, el 6% de los alemanes tiene una visión del mundo cerrada y de extrema derecha y los patrones de pensamiento antisemita están en una magnitud peligrosa. En el este del país, el 47,1% está de acuerdo con afirmaciones como "los extranjeros se aprovechan del Estado de bienestar". Si bien las actitudes antisemitas han disminuido ligeramente en comparación con 2016, la desvalorización de musulmanes, sintis y romaníes en particular se ha arraigado en la sociedad. El 55% de las personas, que en una encuesta sobre la intención de voto afirmaron que votarían por el partido populista de ultraderechas AfD, se expresaron de forma xenófoba. Según el estudio, la mayoría de los alemanes tienen parámetros de conducta autoritarios y, por lo tanto, están abiertos a la desvalorización de otras personas.

Vuelve a descender el número de nacimientos.

Según la Oficina Federal de Estadística, por primera vez desde 2011 el número de nacimientos en Alemania baja en términos interanuales, pasando de 792.141 a 784.901, una contracción del 0,9%. La tasa de

natalidad pasa del 1,59 al 1,57. Llama la atención que la tasa de natalidad de las mujeres alemanas del 1,45 apenas ha caído 0,1 puntos, mientras que la de las mujeres extranjeras ha pasado del 2,28 al 2,15, una contracción de 1,13 puntos. Esto indica que con el paso de los años la tasa de natalidad de las mujeres inmigrantes cae, acercándose a la tasa de natalidad del país.

Seguridad social

Seguro de enfermedad

La Cámara Alta aprueba el reparto equitativo de las contribuciones al seguro de enfermedad.

La Cámara Alta aprobó el 23/11/18 la Ley de descarga de los asegurados, mediante la cual los empleadores y trabajadores pagarán a partir del 1/1/2019 a partes iguales la contribución al seguro de enfermedad, incluida la cotización complementaria al seguro de enfermedad. Con ello, se vuelve a la tradicional paridad de cotizaciones que se eliminó hace 13 años en detrimento de los trabajadores. Esta medida implica una reducción de los desembolsos de trabajadores y pensionistas por un importe de 6.900 millones de euros al año.

De esta ley también se benefician los trabajadores por cuenta propia con bajos ingresos que voluntariamente se hayan afiliado al seguro obligatorio de enfermedad. En este caso se reducirá a 175 euros la contribución mínima mensual al seguro. Las nuevas disposiciones obligan además a las entidades gestoras del seguro de enfermedad a reducir sus reservas, las cuales no podrán superar un mes de gasto; en caso de superarlas tendrá prohibido aumentar la cotización complementaria al seguro. A partir del 2020 deberán además hacer uso de mecanismos que permitan utilizar los superávits paulatinamente para reducir las contribuciones y mejorar las prestaciones. La ley deberá entrar en vigor en 2019.

Seguro de pensiones

El Parlamento aprueba el paquete de pensiones.

Después de que el paquete de reforma para mantener estable el sistema de pensiones pasara por el Parlamento el 8/11/2018, también fue aprobado por la Cámara Alta el 23/11/18. Se espera que entren en vigor en enero de 2019. Con la reforma se asegura una tasa de reemplazo de al menos el 48% del salario medio hasta el año 2025 y la cuota de contribución al seguro médico (actualmente 18,6%) no podrá superar el 20% hasta esa fecha. Para posibilitar esto, el Gobierno transferirá

desembolsos extraordinarios al Seguro de pensiones por un valor de 500 millones de euros.

La nueva ley incluye también una mejora de la pensión para madres con hijos nacidos antes de 1992 que implica un aumento de unos 15€ por hijo para unas 10 millones de mujeres; se estiman los gastos de esta medida en 3.800 millones. Asimismo aumentará gradualmente el periodo de cálculo correspondiente de la base reguladora de la pensión de invalidez o incapacidad laboral hasta alcanzar los 67 años; gasto estimado en esta medida 100 millones de euros en 2019 y posteriormente aumentaran hasta el 2025 a 1.000 millones en todo el periodo. Se aumenta el importe del salario a partir del cual las personas de bajos ingresos tienen que pagar la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social a 1.300 euros (actualmente 850); en esta medida se estima un gasto de 200 millones de euros anuales.

El paquete de reforma de las pensiones costará en total 4.100 millones de euros en 2019 y 5.000 millones de euros en 2025. Las nuevas disposiciones deberán entrar en vigor a inicios de año. El ministro de Trabajo calificó la ley de factor importante para la seguridad social y la cohesión social en el país. La oposición criticó la reforma por considerarla demasiado cara.

[A la de la CDU demanda nuevo modelo "pensión plus" para los desfavorecidos.](#)

La Unión de Trabajadores cristianodemócratas (CDA por sus siglas en alemán), asociación de la CDU centrada en la política social, propone un suplemento del 25% más de pensión para los pensionistas que al jubilarse hayan adquirido pocos derechos de pensión y, por lo tanto, dependan de la prestación básica en la vejez. El presidente de la asociación, Karl-Josef Laumann, advirtió que con la disminución de los niveles de pensiones y el aumento de los alquileres crecerá en el futuro también el número de personas cuyos ingresos por pensión se sitúan por debajo del nivel de la prestación básica y argumentó que esta medida es justa y ayudaría a combatir la pobreza en la tercera edad.

Laumann también se pronunció a favor de la obligatoriedad de un plan privado de pensiones del que también puedan hacer uso las personas con bajos ingresos, señalando que la participación en la "pensión Riester", pensión capitalizada subvencionada por el Estado, ha sido voluntaria hasta ahora y subrayó el problema de que muchos seguros privados cobran altos intereses por la venta de pólizas.

[Seguro de dependencia](#)

La Cámara Alta aprueba reformas para el sector de la dependencia.

La Cámara Alta aprobó el 23/11/18 la Ley de fortalecimiento del personal en el sector de la dependencia que tiene por objeto hacer frente a la escasez de personal y mejorar la calidad de la atención. El núcleo del programa es la creación de 13.000 nuevos puestos de trabajo en centros de atención a personas mayores; dependiendo de su tamaño, se les asignará nuevas plazas adicionales. En el futuro, las cajas del seguro de enfermedad financiarán cada puesto adicional en la atención a la dependencia en clínicas y los costes salariales adicionales originados por los convenios colectivos. La ley también crea incentivos para la creación de más plazas de formación y las cajas del seguro asumirán la remuneración de los aprendices de enfermeros de pediatría y de la sanidad, así como de auxiliares de enfermería durante el primer año de su formación. El programa también incluye subvenciones para la adquisición de equipos digitales o técnicos que faciliten el trabajo del personal, el fomento de medidas para conciliar la familia y la profesión en los centros de atención a la dependencia y los hospitales y sanciones para hospitales con muy poco personal. Se espera que entre en vigor el 1 de enero de 2019.

Otros

Desacuerdo en el gobierno sobre un seguro de desempleo europeo.

De una respuesta del Gobierno a una interpelación de La Izquierda se desprende que el Gobierno de coalición (CDU/CSU y SPD) no ha logrado consensuar una posición común en torno a la introducción de un sistema europeo de seguro de desempleo una semana antes de la última reunión del Eurogrupo, en la que se fijará el rumbo para la decisiva cumbre sobre la reforma de la UE a celebrarse a mediados de diciembre. "Hasta ahora no hay ninguna posición que pueda ser comunicada al Parlamento", informó la Secretaria de Estado de Finanzas, Bettina Hagedorn (SPD). Por un lado, el ministro de Hacienda, Olaf Scholz (SPD), había propuesto este verano un sistema europeo de seguro de desempleo basado en la creación de un fondo europeo que conceda préstamos a los países en caso de crisis para ayudarles a hacer frente a los elevados gastos de desempleo. Por otro lado, la Cancillería federal y el Ministerio de Economía (CDU) expresaron hace unas semanas en las consultas a los departamentos afectados sus reservas al respecto.

En este contexto, Scholz aprovechó un discurso sobre Europa pronunciado ayer en la Universidad Humboldt de Berlín para subrayar la necesidad de conformar una UE "más fuerte y más política". Volvió a defender sus planes para la creación de un seguro europeo de desempleo y se

pronunció a favor de crear un marco legal comunitario para un salario mínimo interprofesional.

Mercado de trabajo

[Continúa la positiva evolución del mercado laboral en noviembre.](#)

Según cifras presentadas por la Agencia Federal de Empleo, el paro registrado descendió en noviembre a 2.186.000 personas, unas 18.000 menos que en octubre (-16.000 en términos desestacionalizados) y 182.000 menos en comparación interanual. La tasa de desempleo bajó un 0,1 punto porcentual situándose en el 4,8%. En total había 672.000 perceptores de la prestación contributiva por desempleo, 4.000 menos que hace un año: La cifra de personas que buscan trabajo y percibían prestaciones no contributivas dentro del seguro básico ascendió a 4.006.000, unas 262.000 menos en comparación interanual.

La ocupación ascendió en octubre a unas 45.240.000 personas (+37.000 frente al mes anterior en términos desestacionalizados y +559.000 en comparación interanual), y la afiliación a la Seguridad Social se situó en septiembre en 33.410.000 (+19.000 frente a agosto en términos desestacionalizados; +675.000 en comparación interanual). En octubre había registrados en la Agencia Federal de Empleo 807.000 puestos de trabajo vacantes (+35.000 más que hace un año).

[Alcanza nivel récord la deficiencia de trabajadores en el sector CTIM.](#)

De un estudio publicado por el Instituto de Economía Alemana (IW) se desprende que la cifra de puestos vacantes en las profesiones CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) aumentó en octubre de 2018 a 496.200. También aumenta la diferencia entre las ofertas de empleo y la cifra de especialistas de CTIM que buscan trabajo, que en octubre fue de 337.900 personas. Cabe destacar que los trabajadores del sector casi siempre trabajan a jornada completa y rara vez con contratos temporales; sus ingresos brutos medios son superiores a los de otros sectores. Actualmente hay en el mercado laboral unos 12 millones de personas con un título CTIM.

Los trabajadores cualificados procedentes del extranjero no bastan para cubrir esa deficiencia y las universidades y el sistema de FP no proporcionan suficiente mano de obra. El porcentaje de inmigrantes en el sector en relación con la cifra total de trabajadores en el mismo creció considerablemente entre 2011 y 2016, tanto entre los universitarios como los trabajadores profesionalmente cualificados. Alrededor de 1,9 millones de trabajadores extranjeros contribuyen con unos 190.000 millones de euros al valor añadido. Sin la migración, la escasez de trabajadores

cualificados superaría en la actualidad los 500.000 puestos vacantes. Además, las mujeres siguen estando muy poco representadas en el sector; con unas 30.900 mujeres, ni siquiera el 25% de las personas que obtuvieron en 2017 un título universitario en una carrera CTIM era una mujer. En una comparación internacional, Alemania ocupa en este sentido el último lugar entre los países industrializados.

El Instituto de Economía Alemana ve como posibilidades para combatir la escasez de trabajadores cualificados, además de la inmigración, la ampliación y mejora del sistema educativo y de la orientación profesional en todos los tipos de escuelas, promover las habilidades CTIM en las escuelas, reforzar el perfil de la CTIM, profesores bien formados y ampliación de la digitalización en las escuelas.

[La VDE denuncia la falta de 10.000 ingenieros al año.](#)

Un estudio de la Asociación de Tecnología Eléctrica, Electrónica y Técnica de la Información (VDE) revela que actualmente se está formando a muy pocos ingenieros en Alemania y que en los próximos diez años faltarán unos 100.000 ingenieros en electrónica. Con una tasa de desempleo de poco menos del 2,2%, los ingenieros en Alemania disfrutaban prácticamente del pleno empleo, pero a pesar de ello muchos estudiantes abandonan sus estudios por no estar bien preparados. El presidente de la asociación, Gunther Kegel, ejemplifica que muchos tienen que recuperar en la universidad la falta de conocimientos básicos en la materia de matemáticas. Propone aumentar el número de ingenieros en electrónica con la inmigración. Afirma que sobre todo, las pequeñas y medianas empresas buscan cada vez más en el extranjero y demanda facilitar la migración de trabajadores cualificados y potenciar que los pensionistas sigan trabajando.

[Aumenta la cifra de mayores en el mercado laboral.](#)

Según revela el III Informe del Gobierno sobre el aumento de la edad legal de jubilación a los 67 años, en 2017 trabajaban en Alemania 2,1 millones de personas con edades comprendidas entre 60 y 64 años, lo que representa una cuota del 58% de este colectivo (2000: 1,5 millones; 20%). La cuota en los hombres se ha duplicado al alcanzar el 63%, mientras que la de mujeres, con el 53%, se cuadruplicó. La alta cuota se debe también a que muchos trabajadores por cuenta propia siguen trabajando a esas edades. No obstante, el informe también revela que los trabajadores por cuenta ajena de este rango de edad ha aumentado notoriamente del 20,5% al 40%.

Según cifras de la Agencia Federal de Empleo, las personas con edades comprendidas entre 55-65 años perciben remuneraciones mucho más

altas (salario bruto medio: 3.338€) que las personas con edades entre 25-55 años (3.256€). En los últimos años también han registrado las pensiones un notorio aumento. Actualmente se fija la edad legal de jubilación en 65 años y 7 meses.

[El número de puestos vacantes alcanza un nivel récord sin precedentes.](#)

Las empresas y las AA.PP. tienen cada vez más dificultades para cubrir puestos de trabajo. El número de vacantes alcanzó un nuevo nivel récord durante el 3er. trimestre de 2018 al alcanzar la cifra de puestos sin cubrir aproximadamente los 1,24 millones de puestos en todo el país, unos 140.000 más en comparación interanual y unos 23.000 más en comparación con el 2º trimestre de 2018, según informó el 6/11/18 el Instituto de Investigación sobre el Empleo. En Alemania occidental, había unas 950.000 plazas vacantes y en Alemania oriental unos 290.000. Según los expertos, se ha registrado un fuerte aumento sobre todo en la industria manufacturera, en donde el número de plazas vacantes se cifró en más de 160.000, un aumento de casi un tercio (+40.000). Estos datos se basan en una encuesta llevada a cabo entre unos 9.000 empleadores de todos los sectores de la economía.

Por otro lado, el ministro de Trabajo, Hubertus Heil (SPD), acentuó que el mercado laboral alemán seguirá evolucionando positivamente y, aunque espera que en los próximos siete años la digitalización provoque la pérdida de 1,3 millones de puestos de trabajo, también surgirán debido a ello unos 2,1 millones de nuevos empleos. Con ello hizo referencia a cálculos actuales elaborados por expertos de su ministerio. Añadió sin embargo que los pronósticos hasta 2035 no son tan buenos ya que se dará una relación de 3,3 millones de nuevos puestos de trabajo frente a 4 millones que desaparecerán. Añadió que por ello es necesaria la cualificación, la formación continua y la reorientación profesional.

[Scholz adopta medidas contra el trabajo ilegal y el fraude de prestaciones familiares.](#)

El ministro federal de Finanzas, Olaf Scholz, quiere proceder con mayor contundencia contra el empleo ilegal y el incumplimiento del salario mínimo interprofesional. Para ello, Aduanas recibirá más atribuciones y más personal. El plan de empleo de la Oficina de Control Financiero del Trabajo Ilegal (FKS) ampliará su plantilla de los actuales 7.500 puestos a más de 10.000 en el año 2026. Además se combatirá el abuso organizado de prestaciones sociales o del subsidio familiar por hijos de trabajadores comunitarios en Alemania. Con una modificación de las disposiciones se dará la atribución a las cajas de prestaciones familiares de suspender temporalmente el pago de prestaciones en caso de sospecha. También Aduanas podrá examinar si se trata de una contratación aparente o se

está cumpliendo realmente con un contrato laboral y podrá combatir el empleo ilegal anticipándose a éste con controles en los puntos de espera de los jornaleros sin tener que esperar, como hasta ahora, a que se produzca la contratación. La mayoría de las veces se trata de trabajos en la construcción o en el transporte, a menudo con salarios muy por debajo del salario mínimo prescrito. Además, Aduanas podrá controlar más fácilmente las telecomunicaciones de los sospechosos. Se perseguirá el empleo ilegal en empresas buzón o de plataformas en línea aun cuando se desconozca el lugar concreto de trabajo.

El Gobierno flexibiliza condiciones para puestos de trabajo subvencionados.

Según informa la prensa, el Gobierno ha introducido una modificación a la Ley de oportunidades de participación que crea un nuevo programa de empleo subvencionado para desempleados de larga duración, dotado con 4 mil millones de euros. Con esta modificación el Gobierno pretende facilitar la participación en dicho programa. En un principio este programa estaba destinado a desempleados mayores de 25 años que hayan percibido la prestación básica para demandantes de empleo durante al menos siete años dentro de un periodo de ocho años. La enmienda prevé ahora como condición 6 años de prestación durante un periodo de 7 años. El Estado subvencionará parte del salario en base a los convenios colectivos existentes. Anteriormente, se había previsto que la subvención salarial pública se basara en el salario mínimo interprofesional. Además se incrementó la subvención para medidas de formación continua de 1.000 a 3.000 euros. Según fuentes cercanas al Gobierno, se prevé que la ley sea aprobada el 8/11/18 por el Parlamento.

Formación profesional y formación continua

Las empresas ofrecen cada vez más formación continua para la digitalización.

Según un estudio representativo reciente encargado por las empresas Bitkom y VdTÜV, el 63% de las empresas alemanas ofrecen a sus trabajadores oportunidades de formación en el campo de la digitalización; hace dos años era sólo el 36%, aunque acentúan que los recursos financieros y el tiempo disponibles para ello son en general muy limitados. Consideran especialmente problemático que una de cada cinco empresas no ofrezca ningún tipo de formación continua. Los trabajadores disponen de una media de 2,3 días laborables al año y de 709€ para la formación continua de todo tipo. Sin embargo, con un proveedor externo, un día de seminario cuesta entre 450 y 500 euros. Aunque el 57% de las empresas no disponían de una estrategia para la enseñanza de competencias digitales, el 99% está de acuerdo en que el aprendizaje a lo largo de toda

la vida está adquiriendo cada vez más importancia, especialmente en lo que respecta a la digitalización.

Los expertos del estudio consideran sensato y necesario disponer de "un enfoque estratégico para la formación continua en temas digitales". En su opinión, los formatos de aprendizaje online son los más adecuados. El presidente de Bitkom, Achim Berg, afirmó que "nunca ha sido tan fácil para los trabajadores aprender, independientemente de la hora y el lugar, ya sea directamente en el trabajo, en viajes en tren, en salas de espera o durante las pausas del almuerzo".

Reforma del crédito público Bafög.

La ministra de Educación, Anja Karliczek, presentó un documento con los puntos claves para reformar Ley de promoción de la enseñanza (Bafög; créditos públicos concedidos a estudiantes para sufragar los estudios). El documento contempla un aumento del importe del dinero a percibir a partir del próximo año de los actuales 735€ a 850 euros. El complemento de vivienda para los perceptores que no viven con sus padres aumentaría de 250 a 325 euros. Asimismo, se pretende aumentar también la cifra de beneficiarios. Para los aprendices se eleva el importe libre de impuestos sobre el patrimonio propio de los actuales 7.500€ a 8.200€ y para aprendices con obligaciones de manutención frente al cónyuge, pareja o hijos se incrementa adicionalmente en 2.300 (antes 2.100). A las personas que se les ha concedido el préstamo se les condonará parte de la deuda si debido a la mala situación económica no la pudieron reembolsar en un plazo de 20 años. Se espera que el Consejo de Ministros apruebe la propuesta en primavera y que entre en vigor en el otoño del año próximo.

Propuesta de reforma de la Formación Profesional.

La ministra de Educación anunció el 8/11/2018 en el congreso de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) su intención de reformar c la Formación Profesional. Después de incluir en el acuerdo de coalición la introducción de un SMI para aprendices, presentó una propuesta concreta y contempla un SMI mensual de 504€ el primer año y un aumento en años sucesivos de un 5%, 10% y 15% (concretamente 529€, 554€ y 580€). Con ello pretende hacer más atractiva la FP y atraer a más joven a realizar una formación dual en sectores en donde hay deficiencia de personal debido a los bajos salarios para aprendices. Otra de sus propuestas es una nueva denominación de los distintos niveles de formación que se acerquen más a la educación universitaria. La enmienda de la Ley de FP deberá aprobarse en verano de 2019 y entraría en vigor en 2020.

Propuesta de la CDU: plataforma de formación continua.

El ejecutivo federal de la CDU aprobó el 5/11/19 la propuesta de crear la plataforma en línea de formación continua Milla (*Modular Interactive Lifelong Learning for All*). La idea es que la plataforma, similar a Netflix, reúna y certifique el mayor número posible de ofertas, los ciudadanos recibirían bonos para participar en los cursos y los proveedores serían remunerados de acuerdo al uso y a la relevancia de sus programas. Con este plan, que se espera que forme parte de la Estrategia Nacional de Formación Continua del actual Gobierno, se pretende hacer frente a la escasez de trabajadores cualificados y se preparará a los trabajadores para el futuro mundo digital. Se calcula que los costes ascenderán a 3.000 millones de euros anuales. La propuesta deberá ser presentada ahora ante el congreso del partido. "Alemania necesita más soluciones digitales y la formación continua será la clave del éxito del cambio digital", declaró la secretaria general Annegret Kramp-Karrenbauer. Con Milla, la Unión aspira a introducir un "punto de inflexión en la formación continua". La CDU sigue con ello el ejemplo de la plataforma de Internet *Tech Start-up U.S. Digital Service*, que el ex presidente Obama instaló en la Casa Blanca para impulsar el trabajo en línea entre las autoridades estadounidenses y un plan austríaco similar

Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

Aumentan los salarios acordados por convenio.

Incluyendo las pagas extra, en 2017 los salarios acordados en la negociación colectiva aumentaron un 3,7% en términos interanuales, según la Oficina Federal de Estadística de Wiesbaden. Excluyendo las pagas extras, el aumento fue del 2,7% mientras que el IPC fue del 2,1%. Por lo tanto, en 2017, el incremento de los salarios regulados por convenio por sexto año consecutivo fue superior al IPC. Sin embargo, existen diferencias significativas en las tasas de crecimiento entre los sectores económicos. En el tercer trimestre se registraron aumentos superiores a la media en el sector suministro de agua (7,6%), en el arte y el ocio (5,5%), en el suministro de energía (5,0%) y en la sanidad y los servicios sociales (4,8%).

Trabajadores del metal renuncian a una paga extra a cambio de más tiempo libre.

Aproximadamente 190.000 de los más de 2.000.000 de trabajadores del sector de la metalurgia y electrónica acogidos a convenio colectivo habían solicitado a finales de octubre el derecho a disponer en 2019 de ocho días libres adicionales renunciando con ello a una parte de la paga extra acordada por los agentes sociales. De ellos, más de 140.000 eran

trabajadores por turnos y unos 50.000 padres de niños pequeños y trabajadores que cuidan a familiares en el hogar. En total, entre el 70% y el 80% de los trabajadores por turnos se decantaron por disponer de más tiempo libre. Estos son los resultados de una encuesta a 1.400 comités de empresa publicada ayer por el sindicato IG Metall con el fin de evaluar el último convenio colectivo, probablemente la cifra real sea muy superior ya que la encuesta solamente abarca una parte pequeña del sector. El convenio colectivo prevé dos modalidades para reducir la jornada o disponer de más tiempo libre: reducción de la jornada laboral semanal de 35 a 28 horas durante un periodo máximo de dos años sin perder el derecho al trabajo a jornada completa reduciendo el salario mensual por el porcentaje correspondiente; y para los trabajadores con hijos o familiares necesitados de cuidados y aquellos que trabajen a turnos renunciar a una paga extra obteniendo a cambio de 8 días libres. La prensa destaca que una razón para el gran interés a disponer de mayor tiempo libre podría ser que el salario anual medio de los trabajadores del metal se encuentra con 55.000 euros muy arriba en la escala salarial.

[La paga extra de Navidad depende de la negociación colectiva.](#)

Según informan diversos institutos de estudios económicos coinciden en señalar que en Alemania la gran mayoría de los trabajadores recibe la paga extra de navidad. Sin embargo, la Oficina Federal de Estadística informó el 4.11.2018 que el importe varía considerablemente en función de los sectores. Las empresas del sector de los combustibles y el gas pagan una media de 5.700 euros mientras que los trabajadores temporales reciben una media de 300 euros. La paga extra media asciende a 2.583 euros (Alemania oriental: 2.595 euros, Alemania occidental: 2.499 euros). Además el abono de esta paga, que por primera vez fue recogida por un acuerdo colectivo en 1957, depende en gran medida de si la empresa asume los convenios colectivos. Aproximadamente el 87% de los trabajadores en empresas vinculadas a la negociación colectiva reciben la paga extra pero menos de la mitad de los trabajadores en las que la paga es voluntaria.

[Sentencias del TJUE sobre el derecho a vacaciones.](#)

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Luxemburgo pronunció el 7-11-18 dos sentencias sobre el derecho a vacaciones anuales. Por un lado, los herederos tendrán derecho a recibir del empleador del familiar fallecido la liquidación por vacaciones no disfrutadas, lo que también será de aplicación si la legislación nacional excluye realmente esta posibilidad, como es el caso de Alemania. Con ello falló a favor de dos demandas impuestas por dos viudas alemanas.

Por otro lado, los jueces también dictaminaron en base a dos casos alemanes que el derecho a vacaciones no expira automáticamente simplemente porque no se haya presentado ninguna solicitud, aunque no existirá derecho a indemnización si el trabajador renuncia deliberadamente a sus vacaciones con el fin de percibir la compensación económica pertinente. No obstante, el empleador debe dar al trabajador la oportunidad de tomar vacaciones con tiempo suficiente antes del final de la relación laboral, de lo contrario tendrá derecho a la liquidación por vacaciones.

Polémica propuesta del Ministro de Finanzas: incrementar el SMI a 12 euros por hora.

El ministro de Finanzas Olaf Scholz (SPD) propuso incrementar a 12 euros el SMI. Esta propuesta coincide con la decisión del Consejo de Ministros de incrementar el SMI los actuales 8,84 euros por hora a 9,19 euros a partir del 1.1.2019 y a 9,35 euros el 1.1.2020. El Consejo de Ministros asume la propuesta de la Comisión para el SMI, de la que forman parte los agentes sociales y expertos. La Comisión toma como referencia para sus propuestas indicadores como el IPC y el incremento salarial acordado en la negociación colectiva. La propuesta de Scholz supondría abandonar este principio y ha sido saludado por diversas organizaciones del Tercer Sector. Los representantes de la patronal en la Comisión han criticado duramente la propuesta de Scholz ya que, en su opinión, supondría aplicar criterios políticos y cuestionar la independencia de este organismo. Les preocupa especialmente que el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD), haya apoyado la propuesta de Scholz anunciando que próximamente propondrá una revisión de los criterios que debe aplicar la Comisión.

La Cámara Alta aprobó el 23/11/18 la **Ley sobre jornada parcial puente**. Los trabajadores en empresas con más de 45 trabajadores podrán reducir su jornada regular por un período de entre uno y cinco años. Este derecho no está sujeto a la existencia de razones o motivos objetivos, como p.ej. los cuidados de un menor o de un familiar en situación de dependencia. Una vez finalizado el período de reducción de la jornada, el trabajador volverá a la jornada inicial. Para garantizar que el empresario pueda organizar sus recursos humanos, el trabajador no tendrá derecho a reducir o ampliar su jornada en el período acordado.

La ley amplía las obligaciones del empresario a documentar los motivos por los que el trabajador que tiene derecho a retornar a su jornada regular no está capacitado para ocupar vacantes que se produzcan. Por otra parte, el empresario tiene la obligación de tratar las solicitudes de modificación de la jornada presentadas por los trabajadores, contando, siempre que el trabajador lo desee, con la presencia del comité de

empresa. El legislador excluye de la aplicación de la ley a las empresas con menos de 46 trabajadores e introduce para las empresas entre 46 y 200 trabajadores una ratio de 1 solicitud por cada 15 trabajadores.

La ley contiene además una nueva regulación del trabajo a demanda. El objetivo del Gobierno es garantizar la estabilidad retributiva de estos trabajadores y cierta seguridad en la planificación de sus horarios. El empresario no podrá reclamar a demanda más del 25% de la jornada semanal acordada, en caso de que no haya sido acordada una jornada concreta, ésta se entenderá como de 20 horas a la semana. Para calcular el importe del salario a abonar en caso de incapacidad temporal y días festivos se tomará como referencia el salario medio de los últimos tres meses.

Asuntos Sociales y Servicios Sociales

La Cámara Alta aprobó el 23/11/18 diversas medidas que suponen una **menor carga para las familias** por un importe de 9.800 millones de euros (aumento del subsidio familiar por hijos a cargo, del importe deducible fiscalmente por hijos y del importe básico desgravable fiscalmente).

[El SPD insiste en su propuesta de reforma del sistema social.](#)

En el denominado "campamento de debate" que el SPD celebró durante el fin de semana y en el que participaron más de 2.500 delegados, la líder socialdemócrata, Andrea Nahles, insistió en su demanda de poner fin al sistema de la prestación no contributiva por desempleo, denominado Hartz IV, y solicitó un nuevo sistema de prestación básico y ayuda incondicional para los niños pobres. Nahles afirmó que ya no es suficiente mejorar el sistema existente, sino que se necesita una amplia reforma del "Estado social 2025" para abordar cuestiones fundamentales. Formaría parte integral de esta reforma la inclusión de los funcionarios y trabajadores por cuenta propia en el régimen general de pensiones, la introducción de un "seguro del ciudadano" y el derecho a la formación continua. Por su parte, el alcalde de Berlín, Michael Müller, anunció aumentar a partir de 2019 en ese *land* el SMI hasta por lo menos 12,63€/h y solicita una adaptación regular del mismo para proteger contra la pobreza en la tercera edad. La semana pasada el secretario general del partido ya se había pronunciado a favor de suprimir Hartz IV.

El secretario general del SPD, Lars Klingbeil, propuso la abolición de la prestación no contributiva por desempleo (Hartz IV) por considerarla "no acorde con nuestros tiempos" y anunció que actualmente están elaborando un nuevo plan. Ya anteriormente había anunciado la líder del partido, Andrea Nahles, la elaboración del plan "Estado de bienestar 2025" que presentarían a finales del próximo año. También el ministro de

trabajo; Humbertos Heil, se pronunció en abril a favor de la desaparición del concepto Hartz IV, que "se ha convertido en concepto de lucha electoral que disocia la sociedad". La prensa acentúa que con esta propuesta, el SPD no solo tiene en mente a los actuales perceptores de la prestación, sino que, al parecer, también a aquellos trabajadores que temen perder su trabajo debido a la digitalización del mercado laboral.

Klingbeil propuso además conceder una renta básica a los trabajadores por un tiempo de descanso limitado. Concretamente propuso un modelo que daría derecho al trabajador a un mes de tiempo libre remunerado por cada año de trabajo (6 meses después de seis años y un año entero después de 12 años); percibirían 1.000 euros netos al mes durante este período, el Estado asumiría los gastos del seguro de enfermedad y este importe estaría libre de impuestos. Klingbeil considera que el año del ingreso básico debe ir ligado al trabajo, por lo que rechaza la implantación de una renta básica incondicional, tal y como demanda parte del SPD por "no ser sensato y ser difícil de financiar". El SPD discutirá esta propuesta en el encuentro que celebrará el próximo fin de semana en Berlín.

[Diversos economistas critican los planes de reforma social de SPD y Los Verdes.](#)

Christoph Schmidt y Peter Bofinger, dos miembros del Consejo de Asesores Económicos del Gobierno, rechazaron los planes del SPD y Los Verdes para sustituir el sistema actual de prestaciones no contributivas por desempleo por un nuevo sistema. Schmidt argumenta que "las reformas del mercado laboral llevadas a cabo en 2010 contribuyeron a mantener el desempleo en el nivel más bajo desde la reunificación de Alemania y renunciar ahora al principio de "fomentar y exigir" iría en perjuicio de los más vulnerable. Por su parte, el economista Bofinger subraya que un cambio de sistema sería demasiado caro y la falta de todo tipo de incentivos para trabajar no resultaría necesariamente ventajoso para los afectados. Añade que la renuncia a los controles y a la obligación de trabajar supondría pasar de facto de una renta básica condicionada a una incondicional.

La líder del SPD, Andrea Nahles, había presentado días antes sus planes de reforma sobre un nuevo seguro básico en la forma de un "ingreso de ciudadanía", con prestaciones "claras y suficientes" y sin sanciones. El líder de Los Verdes, Robert Habeck, propuso sustituir el actual sistema por un "seguro de garantía", en el que las "personas no deben ser obligadas a trabajar, a buscar trabajo o a hacer citas en las agencias de empleo". Ambas propuestas no solo han recibido críticas de algunos expertos, en días anteriores han sido rechazadas por políticos de la Izquierda y de la CDU/CSU.

MIGRACIONES

Inmigración

Aumenta la inmigración a Alemania.

Según un estudio, la inmigración de trabajadores cualificados de países no pertenecientes a la UE a Alemania está creciendo. En 2017, casi 545.000 personas llegaron de estos terceros países, entre ellas 118.000 refugiados, según un estudio publicado el 23/11/2018 por la Fundación Bertelsmann. De los 545.000 inmigrantes, alrededor de 38.100 -alrededor del 7%- recibieron un permiso de residencia como trabajadores cualificados en 2017. En 2015 era sólo del tres por ciento. Al mismo tiempo, 635.000 personas de países de la UE se trasladaron a Alemania, cifra significativamente superior a la del año anterior. Más del 60 por ciento de los inmigrantes de otros países de la UE son trabajadores cualificados y tienen una titulación universitaria o profesional.

Política migratoria

Debate en la CDU/CSU sobre el Pacto mundial de la ONU para la Migración Segura, Ordenada y Regular.

Diversos políticos cristiano-demócratas criticaron el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular promovido por la ONU. El diputado Peter Ramsauer (CSU) critica que el Pacto califique los movimientos migratorios "*como algo normal e incluso deseable*". Ramsauer afirma que el documento ha sido negociado en secreto, en su opinión la falta de transparencia únicamente refuerza los argumentos de la extrema derecha del AfD. El Pacto, afirma Ramsauer, "*abre las puertas a los flujos migratorios tanto a Europa como a Alemania.*" El ministro de Sanidad, Jens Spahn (CDU), exige que la aprobación del Pacto por el Parlamento Federal se aplase para que el congreso de su partido pueda pronunciarse al respecto en diciembre. Spahn, uno de los tres candidatos para suceder a Angela Merkel en la presidencia de la CDU, quiere que todas las dudas que los ciudadanos tengan al respecto puedan ser discutidos sin ningún tipo de tapujos. La organización territorial de la CDU en Sajonia-Anhalt aprobó el fin de semana una moción contraria a la ratificación del documento por el Parlamento.

Diversos expertos cristiano-demócratas en materia de asuntos exteriores defienden el pacto y señalan que el actual debate únicamente azuza los miedos difusos que intenta instrumentalizar la AfD. La propia canciller defendió el viernes pasado el Pacto y denuncia que los críticos utilicen mentiras en sus argumentaciones. Merkel cree que la importancia del documento también radica en poder demostrar que los estados son

capaces de llegar a acuerdos multilaterales capaces de afrontar problemas globales. La ministra de Justicia Katarina Barley (SPD) afirma que las críticas que surgen del seno de la CDU responden al intento de corrientes en ese partido de desvincularse de la canciller y del Gobierno.

[Unión \(CDU/CSU\) y SPD aprobaron el 29/11/2018 una propuesta de resolución del pacto de la ONU.](#)

Los Grupos Parlamentarios de la Unión (CDU/CSU) y el SPD aprobaron con amplia mayoría la propuesta de resolución conjunta sobre el Pacto Mundial de la ONU para la Migración Segura, Ordenada y Regular, sobre la cual decidirá el Parlamento el 29/11/18. En la propuesta de resolución se elogia el pacto de la ONU también apoyado por la canciller Angela Merkel y se insta al Gobierno a que siga velando por que el pacto no menoscabe la soberanía nacional de Alemania ni interfiera en el derecho a decidir sobre su propia política migratoria. También se especifica que Alemania asume más responsabilidades en materia de migración que otros países, también dentro de la UE y se añade: *"Queremos cambiar esto, sobre todo con una redistribución justa. A pesar de los grandes esfuerzos sociales y del impresionante compromiso cívico, los límites de la capacidad de integración de nuestro país se están haciendo visibles"*. Por lo tanto, el Pacto también "redunda en interés de Alemania". El político de la CSU, Alexander Dobrindt, calificó la resolución de señal importante contra el alarmismo y la información falsa. El vicepresidente del Grupo Parlamentario del SPD, Rolf Mützenich, habló de un *"enriquecimiento objetivo para el debate"* después de que se iniciara una campaña contra el pacto con falsas afirmaciones. El Parlamento aprobó la moción el 29/11/2018.

[Interior presenta borrador del proyecto de la ley de inmigración.](#)

Después de que el Consejo de Ministros aprobara a principios de octubre los puntos clave que conformarían una futura Ley de inmigración de trabajadores cualificados, el Ministerio de Interior acaba de presentar el borrador del correspondiente proyecto de ley. Los extranjeros procedentes de terceros países con un contrato de trabajo y cualificaciones reconocidas tendrán acceso en el futuro a todas las profesiones, y no sólo en aquellas con escasez de trabajadores cualificados. Se suprime la consulta previa del mercado laboral por parte de las agencias de empleo que tiene como finalidad dar prioridad a ciudadanos alemanes y comunitarios, aunque se abre la posibilidad a que la Agencia Federal de Empleo vuelva a poner en práctica este procedimiento en determinados casos. Los extranjeros con una FP podrán residir hasta seis meses en Alemania con el fin de buscar trabajo; también los jóvenes de hasta 21 años de edad obtendrán este derecho para la búsqueda de un puesto de formación. Requisitos previos son suficientes conocimientos de alemán para el ejercicio de la profesión y

tener asegurado el sustento. El periodo de seis meses no podrá ser prolongado en caso de que la búsqueda resulte infructuosa. La estancia en el país para el reconocimiento de cualificaciones profesionales y de cualificaciones posteriores se limita inicialmente a 18 meses y podrá ampliarse hasta un máximo de dos años. Los ciudadanos de determinados países podrán ser excluidos de estas disposiciones.

[Desciende el número de entradas ilegales al país y aumentan las expulsiones.](#)

La Política Federal ha presentado su informe anual correspondiente al año 2017. En ese año un total de 50.000 personas fueron identificadas por cruzar de forma ilegal la frontera del país (2016: 112.000, 2015: 217.000). El número de expulsiones ejecutadas en 2017 alcanzó las 25.000 (2014: 8.700), 22.000 de ellas por vía aérea. Sobre todo ha aumentado el número de deportaciones a Marruecos y Argelia.

[Refugiados](#)

[Debate sobre el Fondo de Reserva para afrontar el gasto de la entrada de refugiados.](#)

Todo indica que también en 2019 el Gobierno mantendrá intacto el fondo de reserva para afrontar gastos especiales generados por la entrada de refugiados que en la actualidad asciende a 24.000 millones de euros y que podría alcanzar los 30.000 millones hasta finales de año. Es probable que en los próximos años el Gobierno utilice este fondo para compensar el déficit estructural que podría ascender a 7.000 millones de euros en 2020 y 9.000 millones en 2021. Los liberales exigen que renuncie a mantener el fondo y remiten a un reciente informe del Tribunal de Cuentas que critica al Gobierno por mantener diversos fondos específicos. En 2016 el Gobierno destinó aproximadamente 20.000 millones para afrontar los gastos generados por los refugiados.

[Los Verdes mantienen su negativa a calificar de países de origen seguro al Magreb y Georgia.](#)

El Gobierno no ha logrado convencer a Los Verdes de la necesidad de incluir a Marruecos, Argelia, Túnez y Georgia en el listado de países considerados de origen seguros. El ministerio del Interior afirmó a mediados de noviembre que esto podría llevar a un descenso importante del número de solicitudes de asilo presentados por ciudadanos de estos países. Si bien SPD, CDU y CSU tienen una mayoría suficiente en el Parlamento necesitan el apoyo de al menos dos de los gobiernos regionales en los que participan Los Verdes para lograr la aprobación en la Cámara Alta. Una portavoz de Los Verdes señala que en el Magreb siguen

produciéndose violaciones de los derechos humanos y menciona torturas y malos tratos por parte de la policía así como la persecución a la que en estos países están sometidos los homosexuales, extremo que niega el ministerio del Interior.

[El Parlamento aprueba endurecer la ley de asilo.](#)

El 8/11/2018 el Parlamento ha aprobado una reforma de la Ley de asilo que extiende la obligación de los refugiados a cooperar con las autoridades alemanas también en los procedimientos de revisión del estatus de refugiado, previsto como muy tarde a los tres años de la concesión inicial. Esta reforma amplía la obligación de cooperación prevista ya para los procedimientos regulares a la totalidad de los procedimientos de asilo.

[Debate sobre la prohibición de deportaciones a Siria.](#)

En 2012 el Gobierno alemán prohibió las deportaciones a Siria debido a la guerra civil, prohibición que sigue en vigor en la actualidad incluso para personas que hayan cometido algún delito o actos terroristas. Por lo tanto, los retornos que se produjeron a este país fueron voluntarios. En 2017 regresaron 151 ciudadanos sirios a su país de origen, cifra que contrasta con los 393 retornados hasta octubre de 2018, según cifras facilitadas por el Ministerio del Interior. Actualmente, el Gobierno está evaluando la situación de Siria y, en especial, su nivel de seguridad. Tanto el gobierno sirio como el ruso quieren que Siria sea considerada país de origen seguro para que sus ciudadanos regresen a su país. Sin embargo, observadores internacionales como la OIM o ACNUR advierten que Siria está muy lejos de ser un país seguro, principalmente a causa de la guerra. A pesar de la disminución del conflicto militar en algunas partes del país, siguen existiendo importantes riesgos para la población civil, especialmente para las personas críticas con el régimen, pues pueden ser sometidos a arrestos arbitrarios e incluso torturas, explicó a finales de octubre el gobierno alemán en respuesta a una interpelación parlamentaria del grupo de la AfD. A final de noviembre la conferencia sectorial de los ministros del Interior, en la que también participa el Gobierno federal, que en 2017 había ampliado por un año la prohibición de expulsiones, decidirá si mantenerla o, al contrario, permitir que ciudadanos sirios sean deportados a su país.

FINLANDIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

El Parlamento aprueba el proyecto de ley para facilitar el despido en pequeñas empresas

El muy discutido proyecto de ley del gobierno para facilitar el despido de las pequeñas empresas ha sido aprobado por el Parlamento finlandés.¹

Los miembros del Parlamento votaron el 18 de diciembre, con 102-72 a favor del proyecto de ley, que, a pesar del largo debate que lo rodea, no se espera que tenga implicaciones importantes para la jurisprudencia prevaleciente en Finlandia.

En realidad, el proyecto de ley no introduce enmiendas a los fundamentos legales para despedir a los empleados, indicando simplemente que el tamaño de la empresa debe tomarse en consideración de una manera que facilite más el despido para pequeñas empresas comparado con las grandes empresas. El objetivo, por lo tanto, es alentar la contratación por parte de las pequeñas empresas al reducir el riesgo asociado con la contratación de nuevos empleados.

Fue apoyado por todos los miembros de la coalición gobernante, de tres partidos, así como por cuatro miembros del Partido Demócrata Cristiano, el ex miembro del Partido del Centro *Paavo Väyrynen*, el ex miembro del Partido de la Coalición Nacional *Harry Harkimo* y *María Tolppanen* de los socialdemócratas.

Tolppanen, quien ha estimado previamente que el proyecto de ley carece del respaldo de la clase trabajadora, admitió que votó por el proyecto de ley por accidente.²

El Gobierno, los sindicatos y el sector privado llegaron a un acuerdo sobre el polémico proyecto de ley de despido

Tanto el Gobierno, como los representantes de los empleadores y los empleados dijeron el lunes, 5 de noviembre, que habían llegado a un acuerdo sobre los detalles de un proyecto de ley polémico que facilitaría a las pequeñas empresas despedir trabajadores.

¹ Ver Revista AIS N° 226 y 227 de septiembre y octubre de 2018.

²<http://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/politics/16044-parliament-passes-bill-to-ease-laying-off-for-small-businesses.html>

Sin embargo, aunque el grupo tripartito dijo que había terminado de mejorar la redacción del borrador legislativo, la confederación sindical de cuello azul SAK dijo el mismo día por la tarde, que todavía no veía la necesidad de cambiar las actuales protecciones de los trabajadores del "despido sumario".³

En la última versión de la polémica medida, el Gobierno había revertido las reglas propuestas que facilitarían a las empresas que emplean a menos de 20 personas despedir de manera sumaria a los trabajadores, y simplemente proponía que los tribunales consideren el tamaño de una empresa cuando deciden sobre casos de despido injustificado.

"Estamos satisfechos de que la redacción de la ley involucró un enfoque tripartito y podemos decir que la enmienda a la ley de contratos de trabajo y sus razones son consistentes. Se trata de alinear la legislación con la jurisprudencia actual", dijo el presidente de SAK, *Jarkko Eloranta*.

El líder de la confederación dijo que el SAK no decidiría sobre una nueva acción industrial, y agregó que sería decisión de los sindicatos miembros decidir cómo avanzar.⁴

Finlandia recortará la deuda por primera vez desde 2008, dicen el PM Sipilä y el Ministro de Finanzas Orpo

El Primer Ministro, *Juha Sipilä* (centro) y el Ministro de Finanzas, *Petteri Orpo* (NCP)⁵, dijeron, el 17 de diciembre de 2018, que Finlandia estaba a punto de reducir su deuda por primera vez desde 2008.

"Recibimos una buena noticia esta semana. Finlandia pagará la deuda por primera vez desde 2008. La deuda se reducirá en casi mil millones de euros. "A pesar de que el azar jugó un papel importante, en el panorama general, la política económica puede agradecer la rápida transición entre subir y reducir una deuda", escribió *Sipilä*.

Orpo le comentó a *Helsingin Sanomat*, el 16 de diciembre, que el gobierno central renunciaría al tramo de préstamos de 2.2 mil millones de euros programado para este año debido a que los ingresos y gastos del gobierno central se han desarrollado de manera más favorable de lo esperado.

"Eso definitivamente se debe en parte a la situación económica positiva y al crecimiento del empleo, que ha sido promovido por las decisiones del gobierno", analizó en una entrevista con el periódico.

³ "Summary dismissal".

⁴https://yle.fi/uutiset/osasto/news/govt_unions_private_sector_reach_agreement_on_controlled_firing_bill/10492963-05.11.2018.

⁵ NCP = National Coalition Party

Finlandia ha tenido que pedir prestado para reparar su déficit presupuestario cada año desde el inicio de la última crisis financiera y, en consecuencia, ha visto cómo se duplicaba su carga de deuda desde 2008. La situación económica era alarmante, especialmente porque el gobierno actual asumió el cargo en 2015, según *Sipilä*.

"Cuando el gobierno comenzó su trabajo en 2015, el riesgo de una intervención por parte de la Comisión era real", destacó. "Los indicadores de la economía finlandesa fueron desconcertantes en circunstancias en las que Alemania y Suecia ya estaban experimentando un crecimiento sólido y tenían sus déficits bajo control".

El próximo gobierno asumirá el cargo en circunstancias completamente diferentes, agregó *Sipilä*.

"La situación es deliciosa para la oposición. "Ha criticado al gobierno por tomar decisiones difíciles de política económica, pero al mismo tiempo está interesado en distribuir los frutos de los empleos y el crecimiento creado por las políticas del gobierno", escribió.

Orpo comentó el tema también en Twitter, e hizo hincapié en que el próximo gobierno debe continuar llevando a cabo las reformas al ritmo actual.

"Un cambio temporal es psicológicamente importante. Disfrutemos, pero no debemos frenar nuestros esfuerzos para reformar Finlandia. "Necesitamos impuestos más justos, más seguridad social y una mejor vida laboral", agregó.⁶

Seguridad social

Estrategia 2030 – una sociedad cohesiva y un bienestar sostenible

La Misión del Ministerio de Asuntos Sociales y de Salud

La misión del Ministerio es salvaguardar la capacidad de las personas para trabajar y funcionar, sus medios de vida, así como los servicios requeridos para apoyar esto. Se realiza esto redactando legislación, brindando orientación y dirección y comprometiéndose con otros.

Se realiza lo dicho al redactar, monitorear, desarrollar y respaldar la implementación de la nueva legislación. También se facilita orientación y dirección estratégica a través de información, finanzas y supervisión.

⁶ <http://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/16043-finland-to-cut-debt-for-the-first-time-since-2008.html> -18.12.2018.

Finalmente, el Ministerio está comprometida con una amplia gama de socios nacionales e internacionales. El liderazgo basado en los datos, la comunicación, habilitando legislación, la innovación, la sostenibilidad y la digitalización son elementos importantes del trabajo del Ministerio.⁷

Los Valores

Los valores son la igualdad, el coraje y la transparencia. Estos valores proporcionan orientación en el trabajo diario de la manera siguiente:

Igualdad

"Están comprometidos con la no discriminación, los derechos humanos fundamentales, creando igualdad de oportunidades para todos, así como con la toma de decisiones ética, sostenible y socialmente responsable. El trabajo está guiado por un verdadero entendimiento y respeto por las necesidades y competencias únicas de las personas".

El Coraje

"Se esfuerzan por ser un motor de la reforma, experimentadores de mentalidad abierta, evaluadores imparciales y audaces. Esto significa que impulsan activamente el cambio social y están listos para adaptarse a las megatendencias futuras y tomar decisiones difíciles en consecuencia".

La Transparencia

"Se comprometen proactivamente en un diálogo inclusivo, abierto y confiable. Expresan sus opiniones claramente y están listos para cambiarlas. Alientan y apoyan la cooperación basada en la red y el liderazgo basado en datos".

La Visión

La visión del Grupo de Ministerio de Asuntos Sociales y Salud es crear una sociedad cohesiva y un bienestar sostenible.

Para lograr esta visión, ha seleccionado **cinco objetivos estratégicos**. Alcanzar estos objetivos requiere un trabajo a largo plazo para mejorar la vida cotidiana de las personas y en nuestra moderna sociedad del bienestar, en línea con el Programa de Gobierno. La visión es crear una sociedad cohesionada y un bienestar sostenible

Los **cinco objetivos estratégicos** para alcanzar la visión son:

⁷Ministerio de Asuntos Sociales y de Salud. - Strategy 2030: <https://stm.fi/en/strategy>

- La inclusión activa de las personas;
- Los servicios y beneficios integrados;
- Los entornos de vida y de trabajos seguros y saludables;
- La sostenibilidad financiera; y
- El Bienestar en medio de la continua transformación del trabajo.

La inclusión activa de personas significa:

- Individuos activos y responsables;
- La no discriminación y el sentido de comunidad; y
- La promoción personalizada de la salud y el bienestar.

Servicios integrados y beneficios significan:

- La reducción de las desigualdades en salud y bienestar;
- La Seguridad social integral que aliente a las personas en todas las circunstancias; y
- Los Servicios y beneficios efectivos, basados en las necesidades.

Los entornos de vida y trabajos seguros y saludables significan:

- Una vida cotidiana segura y significativa;
- Una red de seguridad y una sensación de seguridad; y
- Locales saludables, basados en la comunidad.

La Sostenibilidad financiera significa:

- Altas tasas de empleo y sostenibilidad demográfica;
- Costos de salud y asistencia social bajo control; y
- Crecimiento económico en el sector del bienestar.

El bienestar en medio de la transformación continua del trabajo significa:

- Mejor capacidad para trabajar y funcionar;
- Carreras más largas; y
- Renovación constante de competencias en el sector sanitario y social.

Megatendencias - un mundo en constante cambio

Las políticas futuras de salud y asistencia social estarán influenciadas por los cambios demográficos, la globalización, la transformación del trabajo, los avances tecnológicos y los individuos activos. Estos cambios crearán oportunidades en vista de la estabilidad social, el crecimiento sostenible y la reducción de las desigualdades.

El cambio demográfico y la globalización

La demografía de Finlandia está cambiando a medida que la población está envejeciendo, las tasas de natalidad están disminuyendo y la

migración se está diversificando. Al mismo tiempo, el cambio climático, las amenazas transfronterizas para la salud, los fenómenos meteorológicos extremos y los desastres naturales resultantes aumentan la inseguridad social. Estas megatendencias suponen una gran presión para la financiación, la democracia, la seguridad y el bienestar de nuestra sociedad del bienestar.

Debemos tomar medidas decididas para prevenir las desigualdades entre los géneros, los grupos socioeconómicos y las áreas geográficas, así como para abordar la exclusión social en medio de estos cambios. Podemos salvaguardar la igualdad y el bienestar de las personas manteniendo y mejorando la capacidad de las personas para trabajar y funcionar. Esto requiere una serie de nuevas soluciones que apoyen el bienestar de las personas, los arreglos de vivienda y la inclusión activa.

Transformación del trabajo y avances tecnológicos

Los cambios estructurales en la industria global están transformando los modelos operativos de nuestra sociedad del bienestar. La forma, el contenido, el significado y la división del trabajo, así como las relaciones entre empleadores y empleados, están cambiando. Los medios de vida de cada vez más personas se basan en proyectos, trabajos múltiples y trabajo por cuenta propia. Las transiciones entre puestos de trabajo son esporádicas y pueden intercalarse con tramos de desempleo. La transformación del trabajo también puede afectar la medida en que las personas pueden conciliar su vida laboral y privada.

La transformación del trabajo está vinculada al rápido avance de la tecnología, porque la tecnología influye en las interacciones entre las organizaciones y los consumidores, así como en las formas de trabajar.

Individuos activos

El bienestar humano está influenciado por un sentido de inclusión, significado y pertenencia. Muchas personas son cada vez más activas en la búsqueda de oportunidades para participar en la sociedad y hacer una diferencia, por ejemplo a través de los medios sociales y los servicios digitales.

Asegurar la inclusión de todos y la capacidad para trabajar y funcionar salvaguardará una sociedad estable y sostenible. Nuestra sociedad del bienestar se basa en comprender las necesidades individuales de las personas y responder a ellas utilizando herramientas modernas.

Los avances, como la inteligencia artificial, la medicina de precisión y las innovaciones sociales pueden revolucionar el sector de la salud y la

asistencia social de la misma manera que lo hicieron los antibióticos o las técnicas de diagnóstico por imágenes. Esto facilitará la identificación de las necesidades individuales al tiempo que mejora la eficiencia de los diagnósticos, las opciones de servicio, el desarrollo farmacéutico y el autocuidado.



POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

La ralentización económica del exterior no afecta a Polonia.

La Oficina Nacional polaca de Estadística (GUS) publica unos datos sorprendentemente buenos sobre la industria polaca: en octubre de 2017 la producción creció por encima de lo previsto y, sobre todo, en los sectores que producen para exportación.

Según GUS, la producción industrial creció un 7,4% en tasa interanual. No solo es un crecimiento más alto que el registrado en septiembre (un 2,8%), además se sitúa muy por encima de las previsiones que apuntaban a un crecimiento de un 6,5%. Otro factor sorprendente son los sectores que tiran de la producción: son principalmente los que producen productos para exportaciones, cosa rara dado que la economía de los principales socios comerciales está ralentizando: por ejemplo, en Alemania, el PIB solo creció dos décimas en el 3er trimestre del año. El crecimiento de la producción industrial en octubre fue el más alto de los últimos 6 meses.

Según GUS, en el 3º trimestre los trabajadores no están dispuestos a cambiar de puesto. Solo 209.000 de los más de 16.600.000 polacos profesionalmente activos buscaron un trabajo distinto u adicional.

Al final del pasado mes de septiembre la afiliación ucraniana a la Seguridad Social polaca superó los 425.000. Crece el número de los ucranianos trabajando legalmente en Polonia. En 2016 solo 194.000 ciudadanos ucranianos estaban afiliados a la Seguridad Social polaca. Crece también el número de permisos de trabajo expedidos a los ucranianos: en 2016 fueron 106.000 durante todo el año, mientras que ahora son 110.000 en la primera mitad del año. Se calcula que hasta finales del año serán más de 200.000.

El presidente polaco firma la Ley de los planes de pensiones de capital.

Con esta ley el gobierno se propone animar a los polacos a que aumenten sus ahorros para su jubilación. El Gobierno destaca que es necesario porque las pensiones abonadas por la seguridad social van a ser muy modestas.

Los PPK, planes de pensiones de capital, van a ponerse en marcha a partir de mediados de 2019. Primeramente tendrán que unirse al programa las empresas con una plantilla de al menos 250 personas. Luego, gradualmente, irán uniéndose progresivamente las empresas más pequeñas.

Finalmente se unirá el sector público. La idea es que los trabajadores aporten entre el 2% y un 4% de su salario mensual bruto a los planes de pensión. El empresario ingresará entre el 1,5% y un 4% de ese salario. El ingreso de las personas peor remuneradas será menor, un 0,5% en lugar de un 2%. A cada plan de capital, el Estado aportará por su parte 250 zlotys (unos 60€) a título de un ingreso de bienvenida y, luego, 240 zlotys (unos 57€) cada año. Ese mecanismo implica que los salarios de los trabajadores que accedan a los planes de pensiones de capital sean más bajos, y el coste de su empleo suba ligeramente. El dinero ingresado en esos planes de pensiones de capital será propiedad privada, se depositará en sociedades de fondos de inversión, en aseguradoras y en sociedades de pensiones que lo invertirán en acciones y obligaciones. El Gobierno espera que se sumen al PPK hasta 8.500.00 de los 11.500.000 trabajadores.

Los migrantes ucranianos suelen trabajar en Polonia unas 10-12 horas diarias y el desconocimiento del idioma, de las regulaciones laborales les expone a mayor riesgo de accidentes laborales y abusos. Solo un 26% de los ucranianos que trabajan en Polonia considera que los trabajos que realizan son más pesados y más peligrosos que los realizados por trabajadores nacionales. Los demás consideran que se les da el mismo trato que reciben los polacos, tanto más que la mayoría trabajan legalmente y dos terceras partes tienen contrato de trabajo, según se desprende de un informe sobre la seguridad en el mercado laboral polaco. La mayoría de los ucranianos que trabajan en Polonia se sienten seguros en este país, casi un 40% declara estar sorprendido por el respeto de los estándares laborales. El 66% de los trabajadores ucranianos reduce al mínimo sus gastos en Polonia para ahorrar dinero y transferirlo a su familia en Ucrania.

Las agencias de trabajo polacas que operan en Ucrania advierten de que crece la competitividad de las ofertas presentadas por la República Checa, Eslovaquia y Alemania.

Los dos primeros países ofrecen unos salarios superiores en un 20-30% mientras que Alemania liberalizará a partir del año que viene su régimen de visados aplicable a los ucranianos. A juicio de Jacek Piechota, presidente de la Cámara de Comercio Polaco-Ucraniana, Polonia corre un peligro real de dejar de ser un país prioritario para los emigrantes ucranianos. El número de ucranianos trabajando en Alemania creció solo en 2017 en un 10%. La cámara se dirige al Gobierno pidiendo una política migratoria coherente. En estos momentos, los ucranianos reciben el mismo trato que los trabajadores procedentes de Asia que, sin embargo, no se integran tan fácilmente como los ucranianos. El proyecto de reforma de política migratoria ha vuelto a ser remitido a las consultas interministeriales

Tras el *brexit* los ciudadanos polacos apuestan por emigrar a Escandinavia.

Se registra una salida récord de trabajadores extranjeros de las Islas Británicas, entre ellos, de muchos polacos, debido a los salarios y también de su precaria situación debida al *brexit*. Según informó la Oficina Nacional de Estadísticas del Reino Unido (ONS), en el 3er. trimestre del año trabajaron en ese país 132.000 menos trabajadores extranjeros que hace un año.

Según datos polacos, un 8,6% de los polacos profesionalmente activos, es decir unos 1.600.000, está considerando la posibilidad de emigrar por razones económicas el año que viene; se trata del nivel más bajo desde 2014. No obstante, crece radicalmente la popularidad de los países escandinavos. Un 16% piensa emigrar a Noruega y un 15% a Suecia. Solo un 8% prevé emigrar a Holanda y apenas un 3% a Gran Bretaña, un 2% a España y el 1% a Francia y Austria respectivamente. El principal motivo para emigrar son los salarios (62%). Un 32% dice tener mejores perspectivas profesionales fuera que dentro del país. Un 31% considera mejores las condiciones sociales fuera de Polonia.

Los polacos esperan que ELA salve a sus camioneros.

Los servicios de control francesas y alemanas exigen a los transportistas polacos que paguen fianzas superiores a eventuales multas. Las empresas polacas instan a que se cree una autoridad que haga el seguimiento de los controles realizados en los respectivos Estados miembros para evitar los controles que solo sirve para dificultar la actividad empresarial de los transportistas de Europa central y del este y no para identificar posibles irregularidades. A juicio del sector transportista polaco y de parte de los eurodiputados polacos, podría encargarse de ello la Autoridad Laboral Europea (ELA), órgano cuya creación no está aun definitivamente decidida, no obstante, los debates sobre sus posibles competencias están en curso.

REINO UNIDO

INFORME DEL GOBIERNO BRITÁNICO SOBRE EL ACUERDO PARA LA SALIDA DE REINO UNIDO DE LA UE

Tras conseguir la primera ministra británica, Theresa May, el respaldo de su Gabinete para el acuerdo preliminar sobre el Brexit, el Gobierno británico ha publicado un documento explicativo del mismo. El acuerdo, publicado el 14 de noviembre, establece los términos de la salida que se producirá el 29 de marzo de 2019. Asimismo, deberá ser tenido en consideración conjuntamente con la Declaración Política sobre la futura relación, publicada en la misma fecha.

El Acuerdo de Salida se estructura de la siguiente forma:

Preámbulo

Primera parte: Disposiciones comunes.

Segunda parte: Derechos de los ciudadanos.

Tercera parte: Disposiciones para la separación.

Cuarta parte: Implementación del período de transición.

Quinta parte: Disposiciones financieras

Sexta parte: Disposiciones institucionales y finales.

Protocolo: Irlanda del Norte.

Protocolo: Bases de soberanía británica en Chipre.

Protocolo: Gibraltar.

Anexos. Entre los que destaca uno en materia de Seguridad Social.

1. Aplicación y calendario

La sección 13 de la Ley de la UE (Salida) de 2018 (Ley de Derogación), establece que la Cámara de los Comunes debe aprobar el Acuerdo de Salida y la Declaración Política de la futura relación antes de que el Acuerdo de Salida pueda ser ratificado y entrar en vigor. También ambos deben ser sometidos a "take note motion"⁸ en la Cámara de los Lores.

El Acuerdo de Salida requiere una ley interna para poder ser implementado en Reino Unido. Para ello, el Gobierno anunció en noviembre de 2017 su intención de introducir el proyecto de Ley de la UE (Acuerdo de Salida) (WAIB), que también permite el ejercicio de las potestades contenidas en la Sección 9 de la Ley de Salida de 2018.

⁸ Procedimiento utilizado en la Cámara de los Lores por el que se debate un asunto sin necesidad de tomar una decisión concreta.

El proyecto de Ley de la UE (Acuerdo de Salida) (*EU Withdrawal Agreement Bill*) solo podrá ser introducido una vez que el Parlamento haya aprobado el acuerdo final conforme a lo previsto en la Ley de Derogación de 2018. El proyecto de Ley debe ser aprobado antes del día de la salida de Reino Unido de la UE (29 de marzo) para que el Acuerdo de Salida tenga efecto jurídico en el país y el Gobierno pueda ratificarlo.

Por su parte, la futura relación, que no se delimitará hasta la salida de Reino Unido de la UE, será implementada a través de legislación independiente.

El Gobierno británico ha negociado el acuerdo en representación de todo Reino Unido, los territorios dependientes de la Corona y los de ultramar, Gibraltar y las bases de soberanía británica en Chipre. Por tanto, en caso de que sea requerido, los territorios dependientes de la Corona y los de ultramar deberán aprobar su propia legislación para asegurar que el Acuerdo de Salida se implementa plenamente en sus jurisdicciones.

El pasado día 7 de noviembre, el Parlamento británico publicó una **cronología** con una estimación para los futuros acontecimientos relacionados con el Brexit, que pasamos a exponer. Se incluyen también los anuncios más recientes a raíz de la publicación del Acuerdo:

- **25 de noviembre.** Cumbre Europea extraordinaria para finalizar y formalizar el Acuerdo para la Salida.
- **13-14 de diciembre:** Reunión del Consejo Europeo.
- **Noviembre 2018-Enero 2019:** Acuerdo de principios en el Consejo y solicitud del consentimiento del Parlamento Europeo.
 - o La Cámara de los Comunes debatirá y votará ("*meaningful vote*") el Acuerdo de Salida y la Declaración Política sobre la Futura Relación (posiblemente a primeros de diciembre). A continuación, se votará una moción sobre ambos acuerdos.
 - o El Comité de Asuntos Constitucionales del Parlamento Europeo supervisará el Acuerdo de Salida.
- **Diciembre 2018-Febrero 2019:** Tras la votación del Acuerdo de Salida en el Parlamento, el Gobierno presentará en la Cámara de los Comunes el Proyecto de Ley de Salida, *EU (Withdrawal Agreement) Bill (WAIB)*.

- **Febrero-Marzo:** El Parlamento Europeo vota el Acuerdo de Salida. Se requiere mayoría súper cualificada (20 de los 27 Estados Miembros que representen, al menos, al 65% de la población).
- **Marzo:** Aprobación de la *EU (Withdrawal Agreement) Bill* antes de la salida con el fin de asegurar el necesario marco legal para la implementación del Acuerdo y del periodo transitorio.

Asimismo, se ratificará el Acuerdo de Salida según la Ley de Reforma Constitucional y Gobernanza de 2010.

- **21-22 de marzo:** Reunión del Consejo Europeo
 - **29 de marzo:** Salida de Reino Unido de la UE. Posible cumbre e especial de los 27 tras producirse la salida.
 - **30 de marzo:** Comienzo del periodo transitorio y las negociaciones comerciales RU-UE.
 - **23-26 de mayo 2019:** Primeras elecciones al Parlamento Europeo sin representación británica.
 - **31 de diciembre 2020:** Fin del periodo transitorio (a menos que el acuerdo determine su prolongación más allá de 2020).

2. Derechos de los ciudadanos

Ámbito de aplicación personal

La parte 2 indica que cualquier ciudadano británico que resida legalmente al final del periodo transitorio en un EM pueda permanecer en el país, igual que los ciudadanos comunitarios que residan legalmente en RU. Los familiares de personas afectadas por el acuerdo pueden retornar al RU en cualquier momento siempre que sean: esposas, parejas civiles y no casadas, hijos y nietos dependientes, y padres y abuelos dependientes, siempre que la relación exista antes del 31 de diciembre de 2020. Los hijos nacidos de personas protegidas por el acuerdo también quedan amparados por él, siempre que el progenitor tenga la custodia. También se protegen los derechos de los trabajadores fronterizos.

Derechos relacionados con la residencia

Los comunitarios o británicos que hayan residido legalmente en RU o un estado miembro durante cinco años antes del final del periodo transitorio tienen derecho a residir permanentemente en dicho país.

Los que no hayan alcanzado los cinco años antes de que finalice el periodo transitorio también podrán quedarse hasta que alcancen dicho umbral, momento en el que adquirirán derecho a residir permanentemente.

RU ha puesto ya en marcha el *Settlement Scheme*. Los Estados Miembros tienen libertad para decidir si obligan a los británicos que residan en sus países a solicitar un permiso de residencia o no. El derecho a residir permanentemente solo se pierde tras cinco años de ausencia (o por una cuestión de conducta de la persona).

Derechos de trabajadores y autónomos

Estos trabajadores, así como los fronterizos, mantendrán los derechos de los que disfrutaban.

Trato igualitario

Los ciudadanos comunitarios y británicos que vivan en RU/UE tendrán los mismos derechos a trabajar, estudiar y acceder a los servicios públicos que ahora, siempre que esos derechos hayan derivado de la membresía de RU en la UE. Estos derechos podrán quedar afectados por futuros cambios de la política interna que afecten también a los ciudadanos británicos.

Reconocimiento de titulaciones

El reconocimiento de titulaciones de profesionales o trabajadores fronterizos que se hayan convalidado o solicitado antes de la finalización del periodo transitorio seguirá teniendo valor siempre. Esto engloba la *European Professional Card*, titulaciones reconocidas bajo la Directiva de cualificaciones profesionales, abogados que ejercen su profesión en otro estado miembro, auditores reconocidos (*approved statutory auditors*), y personas relacionadas con la comercialización y distribución de productos tóxicos.

Coordinación de sistemas de seguridad social

Los reglamentos sobre coordinación seguirán siendo de aplicación para las personas incluidas en el ámbito del acuerdo al final del periodo transitorio. También se protegen otras situaciones, como las contribuciones pasadas realizadas en RU/UE. Los derechos derivados de estas contribuciones, como prestaciones, pensiones y derechos de asistencia sanitaria recíproca también quedarán protegidos.

Se exigirá a los estados miembros que tengan en consideración las contribuciones realizadas por particulares amparados por el acuerdo. Al

igual que ahora, la cuantía de la pensión estatal a la que dichos individuos tienen derecho se determinará de acuerdo a la legislación sobre seguridad social de cada país.

Las personas cubiertas por el ámbito de aplicación del tratado también seguirán beneficiándose de las reglas de coordinación. Esto asegurará que trabajador y empresario solo pagan contribuciones a un solo país al mismo tiempo, y que el derecho a agregar las contribuciones y los periodos de residencia completados con el fin de cumplir con los requisitos de acceso a la prestación, continúan. Esto incluye todas las cotizaciones realizadas en RU y la UE antes y después del periodo transitorio, y las reglas también protegerán los derechos que deriven de dichas contribuciones.

Cuando RU o un estado miembro sean responsable de la atención sanitaria de quienes están protegidos por el apartado de coordinación de Seguridad Social, esas personas tendrán derecho a cobertura sanitaria recíproca del país competente.

El acuerdo también protege los derechos de quienes estén en una situación entre fronteras (de vacaciones o realizando estudios) al final del periodo transitorio, y de quienes tienen derecho a la *EHIC*, para continuar beneficiándose de dicho programa mientras persista la situación "entre fronteras".

Protege también a quienes visiten RU/UE para recibir tratamiento médico planificado, siempre que la autorización de dicho tratamiento fuera solicitada antes del final del periodo transitorio, con el fin de que puedan comenzar o completarlo.

Protección y control de los derechos

El acuerdo de salida se incorporará a la legislación británica en forma de ley. Cuando los tribunales británicos interpreten conceptos del derecho comunitario deberán respetar la jurisprudencia comunitaria. Habiendo analizado si existe jurisprudencia relevante, los tribunales británicos pueden solicitar al TJUE que se pronuncie sobre una cuestión de derecho comunitario. La resolución sobre esa cuestión tendrá el mismo efecto que en los estados miembros, pero los tribunales británicos pueden decidir emitir la resolución definitiva con anterioridad. Este procedimiento de referencia es limitado, los tribunales podrán remitir cuestiones relacionadas con el estatus de residencia durante 8 años desde el día de la salida, momento en el que se pondrá en marcha el programa. Podrán remitir preguntas relacionadas con otras partes de los derechos de los ciudadanos durante 8 años desde el final del periodo transitorio, ya que estos dichos aspectos solo entrarán en vigor en dicho momento.

Se creará una entidad independiente que supervise la aplicación de la parte 2 del Acuerdo de Salida.



SUECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Proceso de formación de gobierno. Desde hace más de cien días – se aprobaron los presupuestos de la oposición

Declaración del Presidente del Parlamento sobre la formación del Gobierno

Han pasado más de 100 días desde que se celebraron las Elecciones Generales en Suecia, el 9 de septiembre de 2018, sin que se haya podido formar un gobierno nuevo.⁹

El Presidente del Parlamento, *Andreas Norlén*, anunció, 19 de diciembre, sus próximas acciones en relación con el proceso de formación del gobierno. El Presidente también anunció un calendario para implementar estas medidas.

“Después de mis conversaciones recientes con los líderes de los partidos, creo que una nueva votación en el Parlamento (*Riksdag*) antes de Navidad no tendría ninguna oportunidad real para que cualquier candidato se convierta en primer ministro. Los partidos no pueden cambiar sus posiciones anteriores en tan corto plazo y, por lo tanto, no presentaré ninguna sugerencia esta semana. Sin embargo, el proceso no debe detenerse y, por lo tanto, hoy he anunciado un calendario para todos los pasos restantes del proceso de formación del gobierno”, dijo *Andreas Norlén*.

La intención del Presidente es que los partidos utilicen el tiempo anunciado para las negociaciones y el “anclaje interno” necesario. También se espera que los dos principales candidatos para el puesto del Primer Ministro informen periódicamente al Presidente sobre sus respectivos procesos.

Calendario

- Informes informales por Stefan Löfven (PSD) y Ulf Kristersson (Moderados) el 28 de diciembre.
- Informes informales por Stefan Löfven (PSD) y Ulf Kristersson (Moderados) el 4 de enero de 2019.

⁹ Ver las Revistas de AIS N° 228 nov, AIS N° 227 oct y AIS N° 226 sept.

- Informes de *Stefan Löfven* (S) y *Ulf Kristersson* (M) en reuniones en la oficina del Presidente en el *Riksdag* el 10 de enero. Las horas se anunciarán más adelante.
- Una ronda del Presidente y una negociación con los vicepresidentes del Parlamento y rueda de prensa el 14 de enero. Las horas se anunciarán más tarde.
- La propuesta para el nuevo Primer Ministro se presentará al Parlamento el 14 de enero. La hora será anunciada más tarde.
- Habrá una votación sobre el Primer Ministro en el Parlamento, el día 16 de enero. La hora se comunicará a posteriori.
- Si la propuesta de Primer Ministro se aprueba, el Primer Ministro nuevo, tan pronto como sea posible, hará una Declaración de Gobierno y notificará sobre sus otros ministros al Parlamento. Esto puede suceder a más tardar el 17 de enero. Después se realizará el cambio formal de gobierno.

Si la propuesta no es aprobada por el *Riksdag*, una cuarta propuesta para primer ministro se presentará al parlamento el 21 de enero. La votación sobre la propuesta está programada para el 23 de enero.

Si esta propuesta de primer ministro no es votada favorablemente por el *Riksdag*, se anunciarán elecciones adicionales. Se deberán llevar a cabo dentro de tres meses desde esa fecha.

El Presidente del Parlamento ha solicitado al Consejo Electoral¹⁰ que proporcione una base para planificar una elección adicional con el calendario más corto posible, en el caso de que una cuarta propuesta de primer ministro no sea aprobada en el Parlamento el 23 de enero de 2019. El informe sobre esta petición será enviado al Presidente el 10 de enero.¹¹

¹⁰ Valmyndigheten. www.val.se
 Información general en español: <https://www.val.se/servicelankar/other-languages/espanol-spanska.html>

¹¹ Parlamento sueco (*Riksdagen*). 19.12.2018. www.riksdagen.se
<http://www.riksdagen.se/sv/foelj-och-prenumerera/utskick---pressmeddelande/2018/dec/19/pressmeddelande-talmannens-besked-om-regeringsbildningen-pressmeddelande-19-december/>

El Parlamento aprobó la propuesta de presupuesto de la oposición¹²

El Parlamento sueco (*Riksdag*) votó en pro de la reserva conjunta de los Moderados (M) y los Cristianodemócratas (KD) sobre la propuesta para el presupuesto estatal para 2019.

El *Riksdag* aprobó la propuesta de los Moderados y Cristianodemócratas sobre los límites máximos de gasto para 2019-2021, el marco presupuestario para 2019 y el cálculo de los ingresos en el presupuesto estatal para 2019.

La decisión significa que el umbral del impuesto estatal sobre la renta se eleva. El punto de desglose será de 42.000 SEK (coronas suecas)¹³ en lugar de 40.600 SEK para 2019. Además, el *Riksdag* anunciará al gobierno que vuelva con propuestas legislativas relacionadas, entre otras cosas, con la abolición del impuesto especial sobre la nómina para mayores y que se suprima el impuesto aeronáutico.

El gasto en el presupuesto estatal para 2019 se estima que asciende a 1.023 mil millones de SEK (coronas suecas) y un ingreso de 1.084 mil millones de SEK. El saldo presupuestario del gobierno será de 61.000 millones de SEK en 2019. La decisión del *Riksdag* sobre los límites de gasto se tomará en cuenta cuando el *Riksdag* decidirá sobre las asignaciones en las 27 áreas de gasto en el próximo paso (en las Comisiones en diciembre).¹⁴

Fondos para el área de migración

Más de **12,1 mil millones de SEK** (coronas suecas) del presupuesto estatal para 2019 se destinan al área de gasto de la migración¹⁵. Fue la decisión del parlamento, el 12 de diciembre de 2018.

El *Riksdag* ahora aprobó las propuestas de los moderados y los cristianodemócratas sobre cómo asignar el dinero en el área de gastos, el 17 de diciembre de 2019.

La mayoría de la asignación, un poco más de **5,5 mil millones de SEK**, se destina a costos de compensación y vivienda para solicitantes de asilo.

¹² Proyecto de presupuesto conjunto de los Moderados y los Cristianodemócratas.

¹³ € = 10,312 SEK. 20.12.2018. Banco Central de Suecia. *Riksbanken*. www.riksbank.se

¹⁴ Normalmente, en un año no electoral se presenta el Proyecto de Presupuesto de otoño y se pone de acuerdo sobre el marco presupuestario de los 27 áreas de gasto en septiembre y a posterior se ponen de acuerdo en las comisiones y hay una votación sobre cada área de gasto en diciembre.

¹⁵ Área de gasto 8 Migración.

La Dirección General de Migraciones de Suecia recibe algo más de **4,3 mil millones de SEK**.

Casi 700 millones de coronas suecas se destinan a juicios en asuntos extranjeros. La propuesta significa que se reducirán las asignaciones para la Dirección General de Migraciones para la revisión judicial en asuntos extranjeros y para los asistentes judiciales en los juicios.

Para las otras partes del área de gasto, el *Riksdag* dijo aprobó la propuesta del gobierno sobre cómo asignar el dinero.

El *Riksdag* decide sobre el presupuesto estatal en dos pasos. Primero, se decide sobre el marco para las 27 áreas de gasto en el presupuesto. A posterior, en un segundo paso, el *Riksdag* decide cómo se distribuirá las asignaciones dentro de cada área de gasto. Esta decisión se refiere al paso dos en el proceso de toma de decisiones.¹⁶

Asignación para la seguridad financiera en la vejez

Casi **35.000 millones de SEK** (coronas suecas) del presupuesto estatal para 2019 se destinan al área de seguridad financiera en la vejez. La mayor parte de la asignación estatal se destina a la pensión de garantía¹⁷, algo más de **13,2 mil millones** de SEK. Más de **10.3 mil millones de SEK** se destinan a pensiones de supervivientes y más de **9.5 mil millones de SEK** se destinan a subsidios de vivienda para los jubilados. El *Riksdag* aprobó las propuestas de los moderados y los cristianodemócratas sobre cómo asignar el dinero dentro del área de gasto, el día 19 de diciembre de 2018.

Asignación para la seguridad financiera para familias y niños

Más de **97.3 mil millones de SEK** (coronas suecas) del presupuesto estatal para 2019 se destinan al área de seguridad financiera para familias y niños. La mayor parte de la asignación se destina al seguro parental, algo más de **44.4 mil millones de SEK**. Se destinan **32.8 mil millones de SEK** a la contribución estatal a la familia (por cada niño) y poco más de **7.3 mil millones SEK** se destinan a la pensión de jubilación sobre los años maternidad/paternidad.

El *Riksdag* aprobó la propuesta del Gobierno sobre cómo asignar el dinero en este área de gasto, el 19 de diciembre¹⁸

¹⁶ Riksdagen.17.12.2018. http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/utgiftsomrade-8-migration_H601SfU4

¹⁷ Pensión de Garantía = pensión mínima para los que no han tenido ingresos o han tenido bajos ingresos.

¹⁸ <http://www.riksdagen.se/sv/folj-och-prenumerera/utskick---beslut-i-korthet/2018/dec/19/riksdagsbeslut-19-december/>

Aumenta el apoyo a favor de la pertenencia de Suecia a la UE

El apoyo a la pertenencia de Suecia a la UE ha aumentado, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, SCB. En la nueva encuesta, el 58,6% de los electores afirma que están a favor de que Suecia pertenezca a la Unión, a comparar con el 52,4% del pasado mayo. Ello confirma una tendencia que se ve en muchos países tras el referéndum del Brexit, según el politólogo *Göran von Sydow*.¹⁹

El porcentaje de los que son contrarios a la pertenencia a la UE es del 15,6% en noviembre, a comparar con el 18,8% de mayo. El porcentaje de los inseguros también se ha reducido, del 18,6% al 25,8%.

Es el resultado más favorable a la UE en la serie de encuestas de SCB que se inició en 2006.

Göran von Sydow es politólogo y director del SIEPS, un instituto que se centra en los estudios sobre la Unión Europea.

- Esto confirma la tendencia que hemos visto en la opinión en casi todos los EEMM tras el referéndum del Brexit en Gran Bretaña. Se puede deducir que las negociaciones del Brexit han ilustrado las dificultades de abandonar la UE, pero también el valor de ser un miembro de la misma, dice.

Göran von Sydow ve varios factores tras la visión más favorable de la UE entre los suecos.

- En la medida en que la crisis económica está superada, ello tiene un efecto positivo en la opinión, más en otros países, pero también hasta cierto punto en Suecia. El desarrollo de los acontecimientos geopolíticos puede también jugar un papel, por ejemplo, unos EEUU que actúan de forma distinta.

Al mismo tiempo, la encuesta de SCB muestra que se reduce el porcentaje de suecos que votarían "sí" en un referéndum sobre la pertenencia a la Unión Monetaria, UME, es decir, el cambio de corona a euro. El 18,6% están a favor (20,1% en mayo) y el 68,0% votarían no. Ambos cambios son estadísticamente seguros.

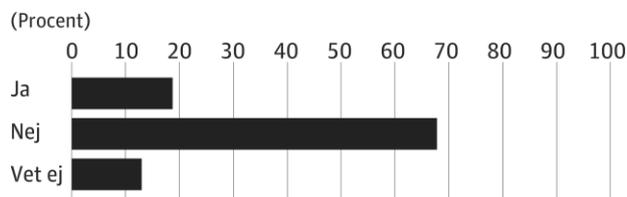
Göran von Sydow lo interpreta de la siguiente forma:

¹⁹ Dagens Nyheter (DN). 07.12.2018. *Hans Rosén*.

- Esto muestra que no existe un gran apoyo para una integración UE todavía mayor. Lo interpreto como que la mayoría de los suecos están satisfechos con la UE como es ahora, pero no quieren mucho más.

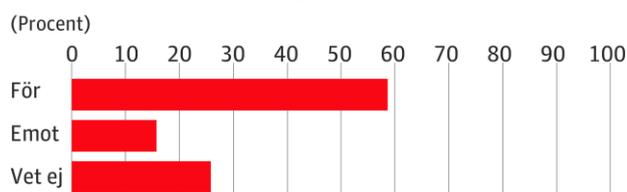
● Fråga 1: Folkomröstning om euro

Om vi i dag skulle ha folkomröstning om att ersätta kronan som valuta, skulle du då rösta ja eller nej till att inför euron som valuta i Sverige?



● Fråga 2: EU-medlemsskapet

Är du i huvudsak för eller mot det svenska medlemsskapet i EU eller har du ingen bestämd åsikt?



Pregunta 1: Referéndum sobre el euro. Si hoy hubiera un referéndum sobre la sustitución de la corona por el euro, ¿votarías sí o no a que el euro se introdujera como moneda en Suecia?

Pregunta 2: *¿Estás a favor o en contra de la pertenencia de Suecia a la UE, o no tienes una opinión formada al respecto?*

El aumento de las simpatías a favor de la UE se ve también entre los simpatizantes de todos los partidos parlamentarios, incluso la Izquierda y los DS, que se han manifestado como contrarios a la Unión. Contemplado desde un periodo más largo, lo más curioso es cómo ha aumentado el apoyo a la UE entre los electores del Centro, algo que parcialmente puede ser debido a que el partido ha ganado apoyos entre ciertos grupos favorables a la UE, como las personas con educación superior y la población urbana.

Este aumento a favor de la UE es más patente entre las mujeres, del 50,6% de mayo al 57,5% en noviembre. Con ello las diferencias con los hombres, que son más positivos, se reducen a solamente un 2,1%.

Todavía es en las grandes ciudades donde se encuentra el mayor apoyo a la UE, pero éste aumenta en todas las regiones. El apoyo más bajo está

en la zona más septentrional de la Suecia central, que incluye las provincias de *Värmland*, *Dalarna* y *Gävleborg*.

En mayo del año que viene se celebrarán elecciones al Parlamento Europeo. Los cambios en la opinión sueca tienen lugar en un momento en la que la UE se encuentra en crisis en varios terrenos. Los EEMM no han conseguido ponerse de acuerdo sobre una política de migración común. Valores fundamentales como la libertad de los medios y los principios del Estado de Derecho son desafiados por países como Hungría y Polonia. Existe una gran inseguridad de cara a la salida de Gran Bretaña. La seguridad de Europa se encuentra en una nueva situación, con una Rusia ofensiva que se remilitariza y unos EEUU que se distancian de sus aliados europeos.

Al mismo tiempo, muchos enfatizan la necesidad de que los países UE actúen de forma conjunta para enfrentarse al cambio climático. El compromiso del presidente francés *Emmanuel Macron* en el proyecto UE también ha levantado entusiasmo en muchos lugares.

SEGURIDAD SOCIAL

REINO UNIDO

NUEVO PERMISO Y PRESTACIÓN EN CASO DE FALLECIMIENTO DE UN HIJO

El Gobierno británico publicó el 2 de noviembre la respuesta a una consulta pública realizada en relación con la Ley *The Parental Bereavement (Pay and Leave) Act*, anunciando, además, nuevos detalles de cómo funcionará esta nueva prestación.

La Ley, que fue presentada al Parlamento en julio y aprobada el pasado 13 de septiembre, crea un **permiso de dos 2 semanas para aquellos que pierdan un bebé a partir de las 24 semanas de gestación o un hijo menor de 18 años**. Además, los que cumplan con los requisitos establecidos tendrán derecho a una **prestación** durante esas semanas. Este derecho no entrará en vigor hasta 2020.

El Gobierno ha confirmado que no solo tendrán derecho al permiso y la prestación los padres, adoptantes, guardadores o acogedores, sino que también cubrirá a otros colectivos como cuidadores que sean familiares o amigos de la familia, siempre que hayan asumido la responsabilidad del cuidado de los hijos en ausencia de sus padres.

A continuación se recogen otros detalles anunciados por el Gobierno:

- El permiso podrá disfrutarse bien en bloque (dos semanas consecutivas), o bien en dos periodos discontinuos de una semana.
- Tanto el permiso como la prestación podrán solicitarse dentro de un periodo de **56 semanas desde el fallecimiento del menor**, con el fin de que el solicitante pueda escoger el momento en el que se desea disfrutar del mismo (en fechas señaladas como cumpleaños, aniversarios, etc.).
- **El periodo mínimo de preaviso será flexible**, con objeto de que se pueda utilizar el permiso sin un preaviso previo tras la muerte.

Los empresarios no podrán solicitar una copia del certificado de defunción como medio de prueba.



MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****SITUACIÓN DE LOS MAYORES EN EL MERCADO LABORAL²⁰**

Este documento analiza la situación de los mayores de 55 años en el mercado de trabajo alemán, tomando como referencia el informe sobre el empleo de los mayores publicado en noviembre por la Agencia Federal de Empleo (Bundesagentur für Arbeit). A continuación resumimos los resultados de tres estudios del Instituto para la Investigación del Mercado Laboral y las Profesiones (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB) sobre las medidas empresariales para los trabajadores mayores (IAB 2018a), los retos que encuentran las agencias de empleo para lograr la intermediación de este colectivo (IAB 2018b) y los motivos que llevan a los mayores a mantener la actividad laboral más allá de la edad regular de jubilación (IAB 2018c).

La situación de los mayores en el mercado de trabajo

El informe de la Agencia Federal de Empleo analiza la situación de los mayores de 55 años en el mercado de trabajo alemán. Este colectivo tiene especial interés para las políticas del Gobierno encaminadas a garantizar un número suficiente de trabajadores especializados. El cambio demográfico ha llevado a que en los últimos años haya aumentado considerablemente el número de personas entre 55 y 65 años de edad, alcanzando en 2017 las 11,6 millones, 1,8 millones más que en 2007. Los pronósticos de la Oficina Federal de Estadística parten de la base de que el envejecimiento de la población conllevará un fuerte incremento de este colectivo hasta el año 2029, estabilizándose a partir de ese año, mientras

²⁰ Bundesagentur für Arbeit (2018): Situation von Älteren.

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Aeltere-amArbeitsmarkt.pdf>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018a): Nur eine Minderheit der Betriebe führt spezifische Personalmaßnahmen für Ältere durch

<https://www.iab-forum.de/nur-eine-minderheit-der-betriebe-fuehrt-spezifische-personalmassnahmen-fuer-aeltere-durch/>

Hans Böckler Stiftung (2018): Altern im Betrieb. Alterung und Alter(n)smanagement in kleineren und mittleren

Unternehmen – vom Einzelfall zur professionalisierten Systematik

https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_393.pdf

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018c): Erwerbstätigkeit nach dem Übergang in Altersrente. <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2418.pdf>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018b): Wiederbeschäftigungschancen Älterer: Wo Vermittlungsfachkräfte Handlungsbedarf sehen.

<http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1118.pdf>

que el número de personas entre 65 y 75 años aumentará de forma continua.

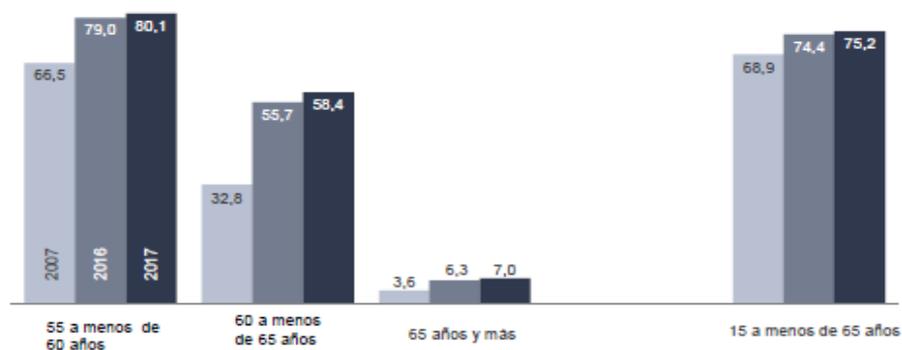
En 2017 un total de 777.000 personas entre 60 y 65 años eran beneficiarias de una pensión del sistema público de pensiones, en 2007 todavía eran 1,4 millones. El porcentaje de pensionistas sobre el conjunto de la población de esa edad pasó del 33% en 2007, al 20% en 2014 y al 15% en 2017. Los autores del informe señalan que esta evolución se debe principalmente al atraso gradual de la edad regular de jubilación, un proceso que finalizará en el año 2031 cuando la edad regular alcance los 67 años. La edad media de acceso a la jubilación fue de 64,1 años en 2017.

Desde el 1 de julio de 2014 los trabajadores que cuenten con 45 años de cotización pueden jubilarse a los 63 años sin ningún recorte de la pensión. La edad de acceso a la jubilación sin recortes se aplicará a los nacidos antes del 1 de enero de 1953 y se jubilen a partir del 1 de julio de 2014. Para nacidos más tarde la edad de jubilación aumentará dos meses por año hasta los 65 años en 2031. Se reconocen como años de cotización periodos de desempleo, excedencias para el cuidado de familiares, educación de hijos hasta los 10 años, prestaciones por reducción de jornada, insolvencia. Se excluyen las prestaciones por desempleo no contributivas (subsidio por desempleo, después Hartz IV). El número de trabajadores que se acogen a esta modalidad fue 136.000 en el segundo semestre de 2014, 274.000 en 2015, 225.000 en 2016 y 237.000 en 2017.

En los últimos diez años la tasa de actividad de las personas entre 55 y 60 años aumentó 8 puntos, alcanzando el 82,6% en 2017, la del colectivo entre 60 y 65 años incluso creció 25,7 puntos, situándose en 60,8%. La tasa de actividad del conjunto de las personas entre 15 y 65 años solo aumentó 3 puntos hasta el 78,2%. La participación en el mercado de trabajo de los hombres entre 55 y 65 años es superior al de las mujeres (tasa de empleo: 77,9% y 67,4% respectivamente). La tasa de actividad del conjunto las personas entre 55 y 65 años fue del 72,6%. Alemania se sitúa con ello a la cabeza de los países europeos, por detrás solamente de Suecia, Islandia, Noruega y Suiza.

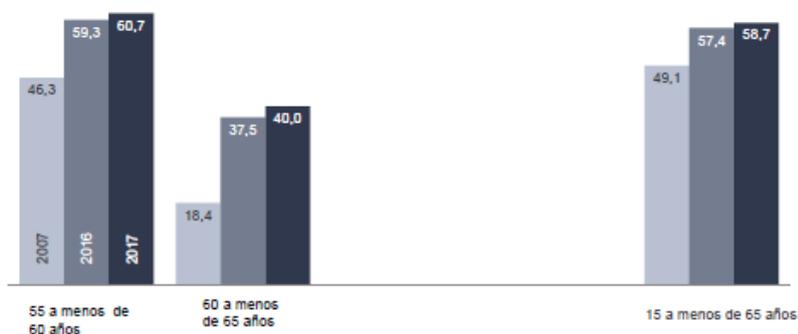
La tasa de ocupación ha experimentado una evolución similar entre 2007 y 2017. En los últimos diez años la tasa de actividad de las personas entre 55 y 60 años aumentó 13,6 puntos, situándose en 80,1%; la del colectivo entre 60 y 65 años aumentó 25,6 puntos, situándose en 58,4%. La tasa de actividad del conjunto de las personas entre 15 y 65 años aumentó 6,4 puntos hasta el 75,2%. Alemania ha superado con ello el objetivo recogido por la Estrategia de Lisboa y, en el contexto europeo ocupa el segundo lugar detrás de Suecia.

Tasa de ocupación por segmentos de edad, 2007, 2016 y 2017



En el conjunto de Alemania el empleo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social ha aumentado considerablemente en los últimos años, situándose en 32,2 millones de personas el 30.6.2017, 5,1 millones de personas más que en 2007 (+19%). Destaca el incremento de las personas entre 55 y 65 años con un empleo regular sujeto a cotizaciones que alcanzó los 5,9 millones, 2,7 millones más que hace diez años (+87%). Los autores del informe señalan que el incremento del empleo regular de las mujeres mayores fue superior al de los hombres (hombres: total 3,1 millones, + 74%; mujeres: total 2,8 millones, + 102%) debido a que son cada vez más las mujeres con una formación superior o técnica y que diversos programas de prejubilación para mujeres han finalizado. El aumento fue especialmente significativo en el segmento de las personas entre 60 y 65 años, que se situó en 2,1 millones (+1,3 millones, + 166%), mientras que la cifra de trabajadores con un empleo regular entre 55 hasta 60 años alcanzó los 3,8 millones (+1,4 millones, +60%).

Tasa de empleo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social por segmentos de edad, 2007, 2016 y 2017



No obstante, llama la atención que mientras que en total ha caído el número de trabajadores que solamente cuentan con un mini-empleo, en el

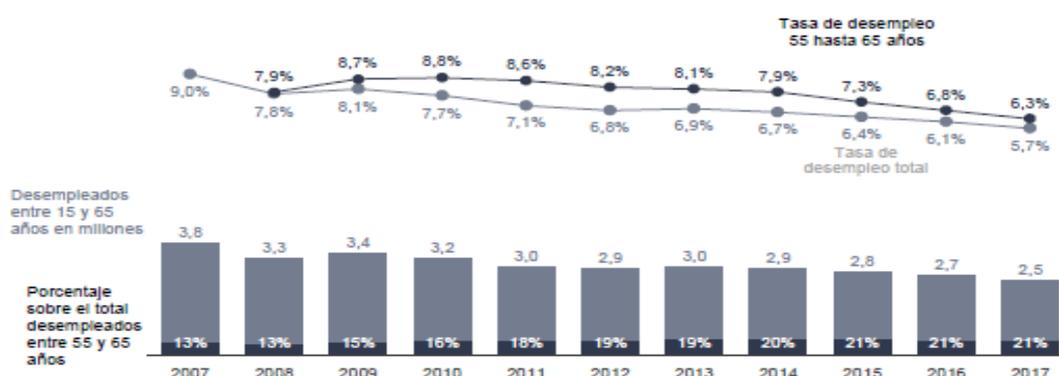
segmento de trabajadores entre 55 y 65 años ese porcentaje ha aumentado en un 17%, siendo especialmente relevante el incremento de las mujeres.

En lo relativo a la estructura del empleo de los mayores de 55 años destaca que el número de trabajadores con una jornada parcial es ligeramente superior a la media (31% y 28%). Por otra parte, los miniempleos tienen un peso enorme en el empleo de los mayores de 60 hasta los 65 años. 18 de cada cien trabajadores entre 55 y 60 años cuentan con un miniempleo, en el colectivo de las personas entre 60 y 65 años la ratio es de 100:30.

Los trabajadores entre 55 y 65 años representan el 19% del conjunto de los trabajadores. En algunos sectores como la gastronomía y las TIC tienen un peso inferior a la media, mientras que en las Administraciones Públicas y el sector de la energía, aguas y minería representan el 28% y el 24% de los trabajadores.

Un número considerable de trabajadores sigue en activo después de alcanzar la edad regular de jubilación. A 30.6.2017 un total de 224.000 personas mayores de esa edad contaban con un trabajo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social (+61% en comparación a 2012) y otros 952.000 contaban solamente con un mini-empleo (+ 15%). En ambas modalidades de empleo el peso de las tareas que requieren un elevado nivel de especialización es superior a la media. Con independencia de perfil del puesto de trabajo el porcentaje de trabajadores que superan la edad regular de jubilación con una jornada parcial es superior a la media, situándose la tasa de temporalidad de este colectivo en el 61% (media total: 28%).

Tasa de desempleo, 2007 a 2017



El desempleo de los mayores de 55 años aumentó desde 2008 registrando en los siguientes años una contracción más moderada que el desempleo en general, pasando en consecuencia el porcentaje de este segmento de edad sobre el conjunto del 13% en 2008 al 21% en 2017. Parece preocupante que el número de desempleados entre 60 y 65 años se haya quintuplicado en los últimos diez años y que el descenso de número de desempleados entre 55 y 60 años solo haya sido del 29%, 10 puntos inferior a la caída del desempleo en general.

Los autores del informe señalan que varias reformas legislativas pueden haber tenido un efecto en la cifra de desempleados mayores de 55 años. Así por ejemplo, hasta 2008 los mayores de 58 años podían acceder a una prestación especial renunciando a figurar en el registro de desempleados, posibilidad a la que se acogieron en ese año aproximadamente medio millón de personas que por lo tanto no se contabilizaban como desempleados. Desde comienzos de 2015 ningún trabajador recibe esta prestación. Otra normativa a tener en cuenta es la no consideración como desempleados de los mayores de 58 años que reciben prestaciones contributivas por un período superior de un año sin que les haya sido ofrecido una oferta de trabajo, situación en la que en 2017 se encontraban 162.000 personas. Por último, la posibilidad de acceder a la jubilación a los 63 años para trabajadores con períodos de cotización muy largo ha sido utilizada por un número considerable de desempleados de 64 y 65 años de edad (2017: 58.000) que también han causado baja del registro de desempleo.

En lo relativo a los datos estructurales, el porcentaje de desempleados mayores de 55 años que están en esta situación por un período superior a un año es del 48%, 8 puntos más que la media. El 13% tiene una discapacidad severa (total 6%), el 14% son extranjeros (total: 26%), el 34% no tiene formación alguna (total: 49%) y el 46% pertenecen al ámbito de las prestación contributivas (total: 34%).

En lo relativo a la dinámica del desempleo, los trabajadores mayores de 55 años presentan un riesgo menor de pasar de un trabajo regular al desempleo. No obstante, también es menor la probabilidad de abandonar la situación de desempleo accediendo a un puesto de trabajo regular. A ello responde el hecho de que la duración media de este colectivo fue de 97 semanas, mientras que la media total es de 70 semanas.

El número de participantes en los programas de políticas activas de empleo mayores de 55 años ha rondado en los últimos años los 400.000. El 69% participa en alguna de las medidas incluidas en el grupo de programas denominado Medidas de Activación e Inserción Laboral (media: 60%). El porcentaje de participantes en las políticas activas sobre el total

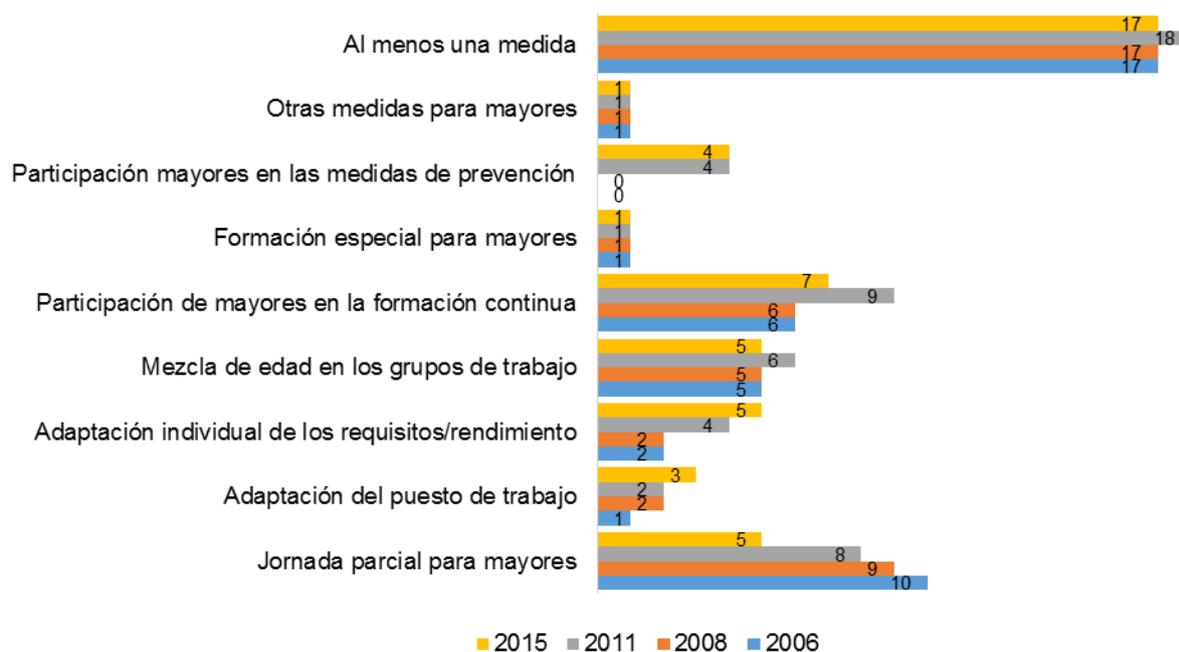
de desempleados mayores de 55 años ha pasado del 24,5% en 2008 al 13,5% en 2017 (total 26,5% al 20,9%). La tasa de inserción, es decir el porcentaje de participantes mayores que cuentan con un trabajo sujeto a cotizaciones al medio año de finalizar la medida, fue del 34,6%, mientras que la tasa del conjunto de los participantes del 44,0%. No obstante, los autores señalan que la diferencia de la tasa de inserción se reduce sensiblemente en función de los instrumentos y programas.

Medidas empresariales para los trabajadores mayores

El informe del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y las Profesiones (IAB 2018) analiza el tipo de medidas empresariales para garantizar que los trabajadores mayores pueden mantener su actividad laboral. Los autores parten del supuesto de que „las empresas pueden contribuir a mantener o incluso mejorar la capacidad de trabajo de sus empleados organizando su trabajo en función de la edad y la edad. Además de las medidas relativas al puesto de trabajo y a la jornada, son de gran importancia la formación continua, la promoción de la salud y el comportamiento de los superiores.”

Una encuesta representativa a empresas realizada por el IAB concluye que solamente el 17% de las empresas cuenta con al menos una medida que tiene como objetivo mantener la empleabilidad de los trabajadores mayores.

Porcentaje de empresas que tienen medidas específicas para trabajadores mayores, 2006 a 2015, en %

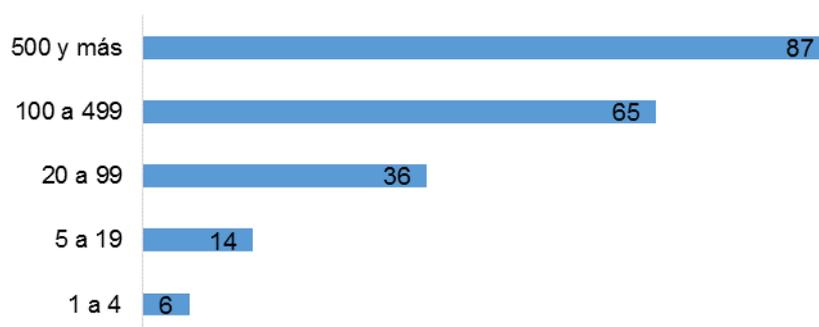


Si se resta a las empresas que ofrecen la jornada parcial para mayores, que tiene como objetivo lograr que los trabajadores mayores se retiren del mercado de trabajo de forma anticipada, el porcentaje de empresas con al menos una medida se sitúa en el 15% y si además solo se contempla a las empresas con más de 20 trabajadores el porcentaje aumenta al 36%.

Entre las medidas destacan la formación continua con un 7% de las empresas encuestadas. Los autores creen que el motivo por el que el porcentaje sea tan bajo puede estar relacionado con reticencias por parte de la empresa, reacia a invertir en una persona mayor, y de los propios trabajadores, que a menudo no ven mucho sentido en participar en un programa de formación.

Uno de los factores que más influye en la disposición a implementar estas medidas es el tamaño de la empresa debido seguramente a la mayor capacidad de recursos humanos y económicos de las grandes empresas.

Porcentaje de empresas que ofrecen medidas específicas para mayores por tamaño de la empresas, 2015, en %



Otro factor a tener en cuenta es la incidencia de la negociación colectiva y la existencia de órganos de representación de los trabajadores. Si una empresa está sujeta a los acuerdos alcanzados por la negociación colectiva y además cuenta con un comité de empresa, la probabilidad de que implemente medidas de este tipo crece exponencialmente. Los autores mencionan como ejemplo un convenio que de forma explícita trata el cambio demográfico y el envejecimiento de la plantilla del sector de la industria química.

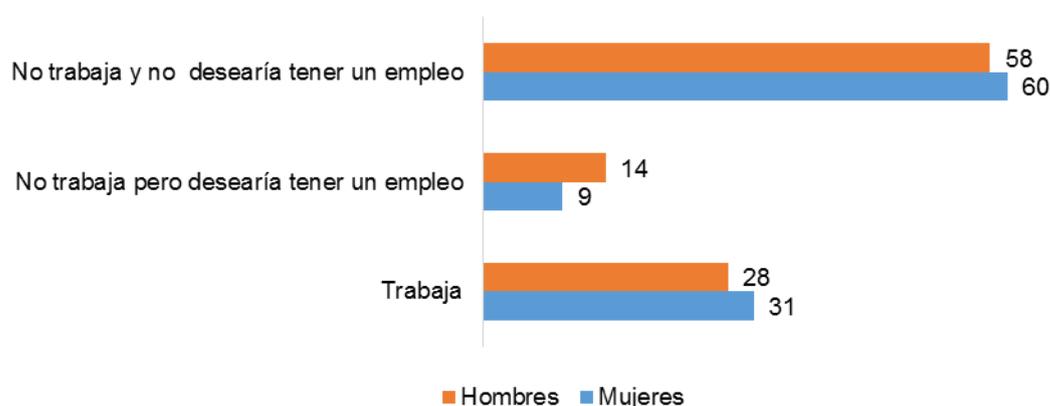
Un informe publicado recientemente por la Fundación Sindical Hans Böckler (Hans-Böckler Stiftung 2018) analiza las medidas implementadas en este sector en base a este convenio. La mayoría de las empresas asume el reto del envejecimiento de sus plantillas y los trabajadores mayores dan prioridad a una flexibilización de la jornada que les permita adaptarla a sus necesidades. Por otra parte falta una aproximación sistemática a estas medidas que en su mayoría pretenden dar solución a

problemáticas individuales, siendo menor su incidencia en la pequeña empresa. Es decir, las empresas quieren adelantarse al cambio demográfico sin estar todavía dispuestas a elaborar respuestas sistémicas. Para lograr dar ese salto cualitativo son necesarios impulsos externos y una dinamización de los convenios ya existentes.

Motivaciones de los trabajadores para mantener su actividad más allá de la edad regular de jubilación

El informe se basa en los datos del Panel Nacional de Educación e incluye a personas entre 58 y 69 años beneficiarias de una pensión del sistema público por un período de hasta tres años. El 31% de las mujeres y el 28% de los hombres que reciben una pensión desde hasta tres años mantienen una actividad laboral. El 13% de las pensionistas y el 20% de los pensionistas que no trabajan desearían encontrar un empleo.

Situación laboral de los pensionistas, en %



Los autores señalan que las empresas desaprovechan el potencial de los trabajadores que desearían mantener la actividad laboral anterior a la jubilación. El 21% de las mujeres y el 17% de los hombres afirman inmediatamente antes de la jubilación, que les gustaría mantenerse en su empresa.

La tasa de empleo de las personas de entre 65 y 70 años de edad ha pasado del 6,3% en 2005 al 16,3% en 2017, pero solo el 20% de este colectivo cuenta con un trabajo regular sujeto a cotizaciones, el resto tiene un miniempleo.

Varios factores influyen de forma decisiva en la tasa de actividad de las personas mayores más allá de la edad de jubilación. Los mayores que pasaron a ser pensionistas desde una actividad laboral presentan un porcentaje de actividad superior al de aquellos que no trabajaron hasta esa fecha (mujeres: 41% y 26% respectivamente; hombres: 31% y 24%). Por otra parte las personas con salarios superiores a la media

antes de jubilarse presentan una tasa de actividad muy superior a aquellos que contaban con salarios inferiores. Esto podría ser un indicio de que la motivación no solo radica en la necesidad de generar ingresos complementarios a la pensión. Además llama la atención que los hombres jubilados con una formación académica presentan una tasa de empleo superior en 8 puntos a la de aquellos que no tienen formación, en el caso de las mujeres la situación es radicalmente diferente: aquellas que no tienen formación presentan una tasa de actividad superior en 9 puntos a la de las académicas.

Los motivos para mantenerse en activo varían considerablemente. El 90% afirma que les gusta la actividad laboral ya que gracias a ella mantienen el contacto con otra persona y realizan una actividad que consideran importante. Pero un porcentaje elevado indica que también tienen un motivo económico. El 42% de las pensionistas que trabajan afirman que necesitan complementar sus pensiones pero solamente el 29% de los pensionistas. El 70% de las pensionistas trabajadores afirman que necesitan ese ingreso complementario (hombres: 53%). Un factor decisivo son los ingresos totales del hogar. Solamente el 37% de los pensionistas en hogares con ingresos mensuales superiores a 3.000 euros afirman que necesitan estos ingresos frente al 89% de los hogares con ingresos inferiores a 750 euros.

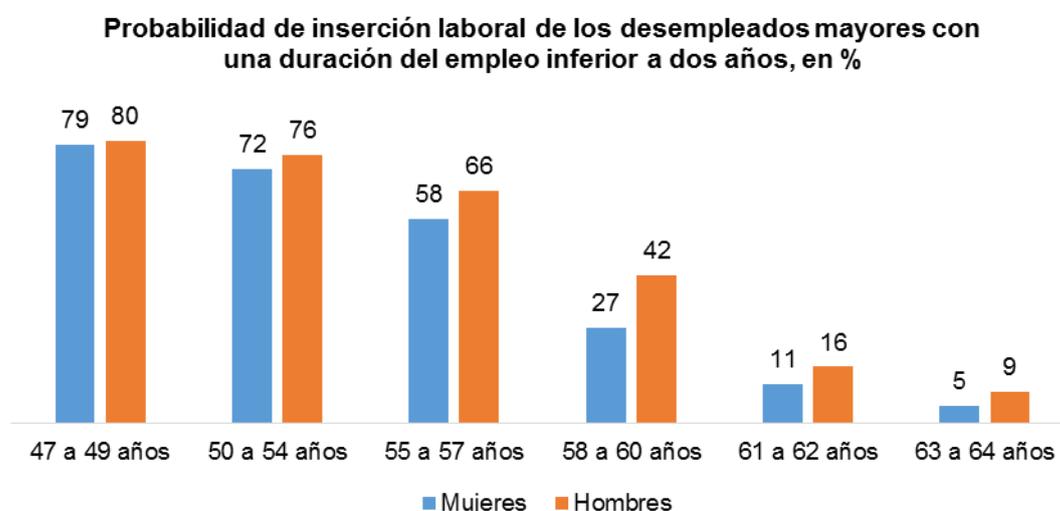
Los autores concluyen que la disposición de muchos pensionistas de seguir trabajando es un claro indicio de que se trata de un potencial importante a tener en cuenta a la hora de afrontar la falta de trabajadores. Proponen para ello implementar una mayor flexibilidad para la transición del trabajo a la jubilación. A su vez creen necesario desarrollar políticas para evitar la pobreza en la vejez. Un porcentaje considerable de los pensionistas que trabajan lo hacen de forma „involuntaria“, obligados a menudo por el bajo importe de las pensiones. Esto afecta especialmente a las mujeres que por regla general reciben pensiones muy inferiores a las de los hombres. Convendría poner en marcha una política preventiva que logre evitar las interrupciones de la vida laboral y la cronificación del empleo precario.

Intermediación laboral de los desempleados mayores

Un informe cualitativo del IAB (IAB 2018b) basado en encuestas a intermediadores laborales de las agencias de empleo analiza los principales retos para la intermediación laboral de los mayores de 54 años que llevan en la situación de desempleo menos de dos años.

En principio, y dado que se trata de un colectivo con cierta cercanía al mercado de trabajo, podría suponerse que la probabilidad de poder volver a acceder al mercado de trabajo es alta. No obstante, las cifras de la Agencia Federal de Empleo indican que esa probabilidad se reduce

considerablemente para los colectivos de mayor edad. El 86% de los desempleados mayores de 60 años no lograron salir de esa situación durante los dos primeros años del desempleo.

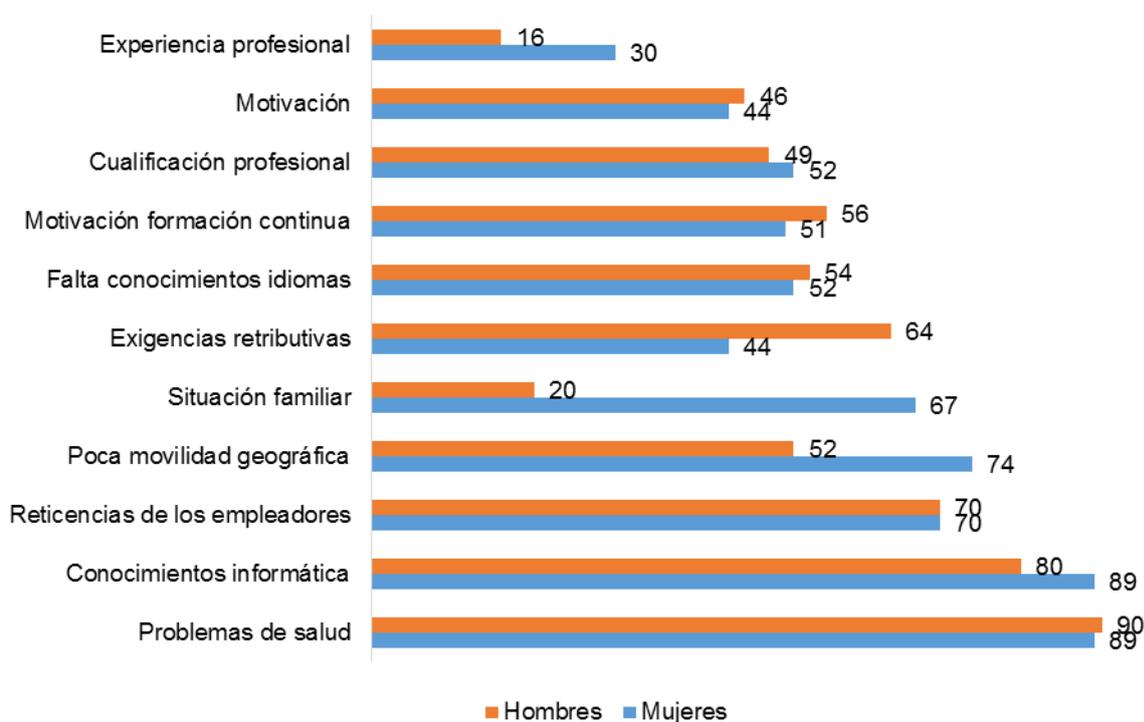


Los autores señalan además que la situación empeora especialmente para las mujeres mayores. Mientras que el 60% del colectivo de mujeres desempleadas entre 55 y 57 logra encontrar un empleo en los primeros dos años, este porcentaje cae al 27% en el grupo de edad entre 58 y 60 años (hombres 66% y 42% respectivamente).

Otro factor a tener en cuenta es la duración de la situación de desempleo. Mientras que el 51,1% del conjunto de personas entre 47 a 49 años que llevan en situación de desempleo hasta dos años encuentran un empleo en los primeros seis meses, en el colectivo de las personas entre 63 y 64 años solo es el 5,0%.

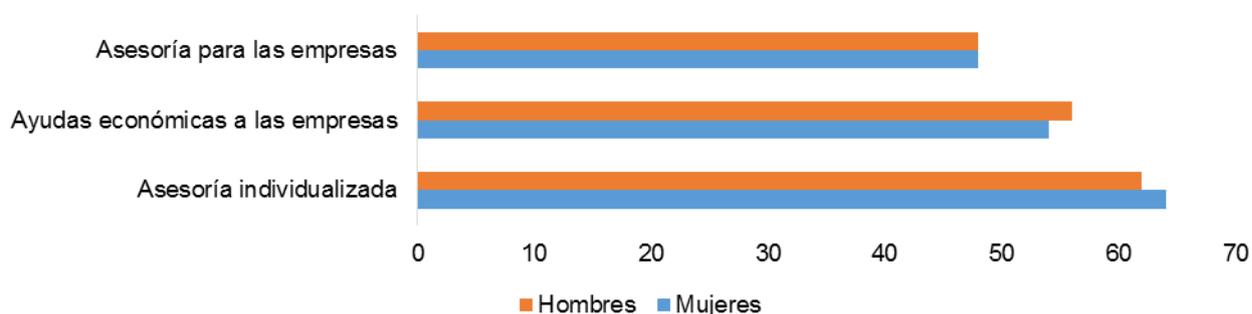
Prácticamente todos los intermediadores encuestados coinciden en señalar que este colectivo presenta diversas dificultades específicas para lograr el acceso al mercado, destacando problemas de salud, la falta de conocimientos de informática y las reticencias de los empresarios a la contratación de desempleados mayores. Además llama la atención la diferencia por sexo en algunos de los indicadores. Mientras que las mujeres parecen estar más dispuestas hacer concesiones en lo que se refiere al salario, la situación familiar presenta con mucha mayor frecuencia y impedimento a la hora de lograr la inserción laboral.

Problemas para la intermediación laboral de los desempleados mayores de 55 años



En lo relativo a la eficacia de los instrumentos para lograr la inserción laboral de los mayores, consideran la bonificación salarial una medida eficaz. Aproximadamente el 75% de los encuestados cree que podrían ser de utilidad implementar cambios y mejoras estructurales en las agencias de empleo y de sus procedimientos. Mencionan mejorar la ratio desempleados: asesores, ofrecer formatos de asesoría específicos y una duración mayor de las entrevistas. Remitiendo a la experiencia acumulada con diversos programas en el pasado los encuestados destacan la importancia de que los desempleados mayores conozcan los programas de inserción laboral específicos para su colectivo. Asimismo proponen mejorar la información que las agencias facilitan a las empresas sobre los trabajadores mayores.

Instrumentos más eficaces para lograr la inserción laboral de los desempleados mayores, en %

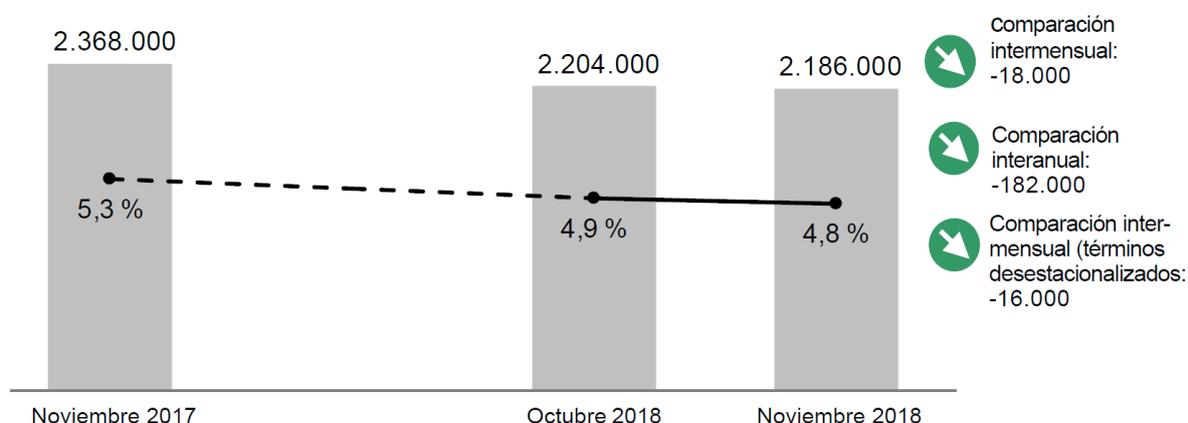


EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN NOVIEMBRE

La Agencia Federal de Empleo publicó el 29 de noviembre las nuevas cifras relativas a la evolución del mercado laboral correspondientes a ese mes. *"También este mes son favorables las noticias sobre el mercado laboral: El paro y el subempleo siguen descendiendo. La afiliación obligatoria a la Seguridad Social sigue aumentando y la demanda de mano de obra por las empresas se encuentra en un alto nivel"*, declaró Detlef Scheele, presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), en la conferencia de prensa mensual celebrada en Núremberg.

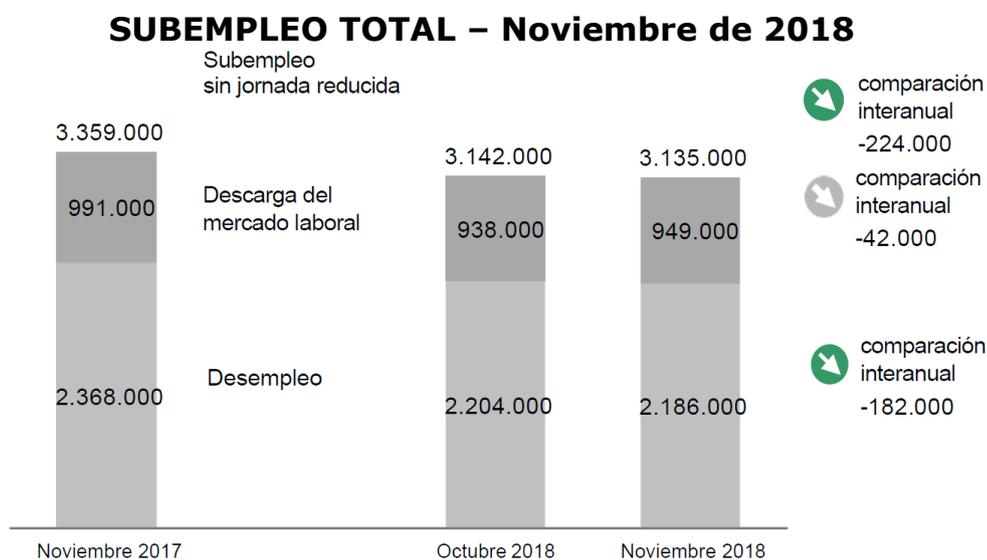
El número de **parados** registrados en las Agencias de Empleo descendió de octubre a noviembre en 18.000 personas (-16.000 en términos desestacionalizados). Con una cifra total de 2.186.000 desempleados, había 182.000 personas paradas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo descendió en 0,1 punto porcentual, situándose en el 4,8%.

CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO – Noviembre de 2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo

El **subempleo**, que además de los parados incluye a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, descendió en noviembre en 18.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior. El número total de personas subempleadas se cifró en 3.135.000, unas 224.000 menos que hace un año.

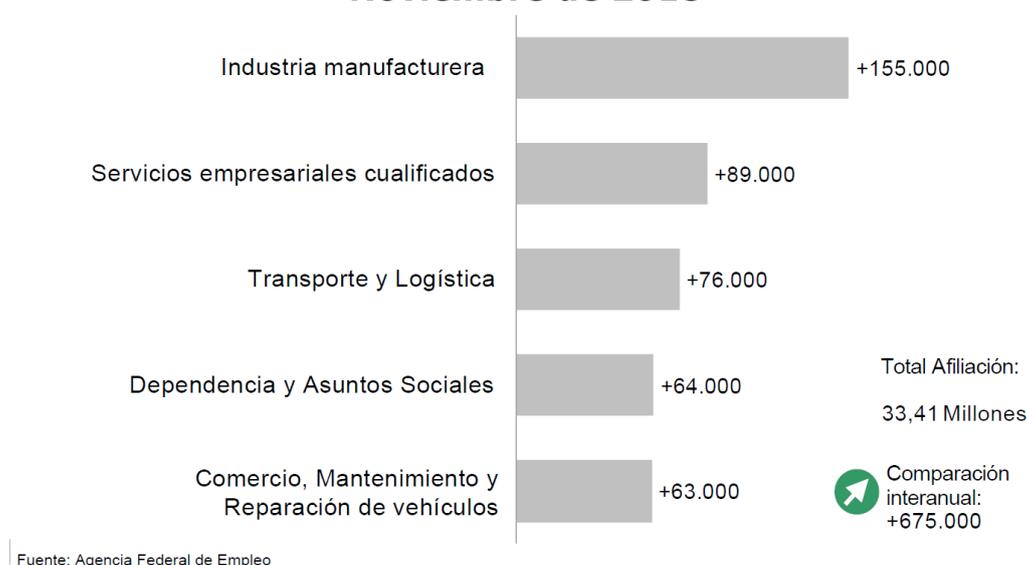


Fuente: Agencia Federal de Empleo

Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), el paro registrado en octubre se situó en 1,41 millones de personas y la tasa de desempleo fue del 3,2%.

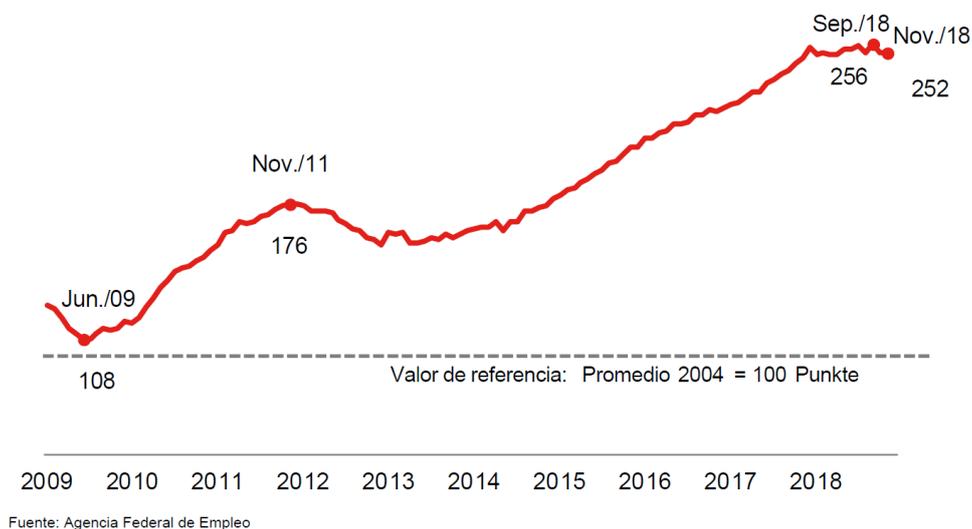
Continuó aumentado la ocupación y la afiliación obligatoria a la Seguridad Social. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, **la ocupación** aumentó en octubre en 37.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 559.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 45,24 millones. El aumento se atribuye principalmente al crecimiento del empleo acogido al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, **la afiliación** de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de agosto a septiembre en 19.000 personas (términos desestacionalizados) y en 675.000 en comparación interanual. La cifra total fue de 33,41 millones de personas afiliadas.

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



La **demanda de mano de obra** sigue siendo alta. En noviembre había registrados en la Agencia Federal de Empleo 807.000 puestos de trabajo vacantes, 35.000 más que hace un año. La cifra de puestos de trabajo vacantes registrados en la Agencia Federal de Empleo ha aumentado en términos desestacionalizados en 1.000. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se mantuvo invariable en noviembre en los 252 puntos, 3 puntos por encima del nivel alcanzado el año anterior.

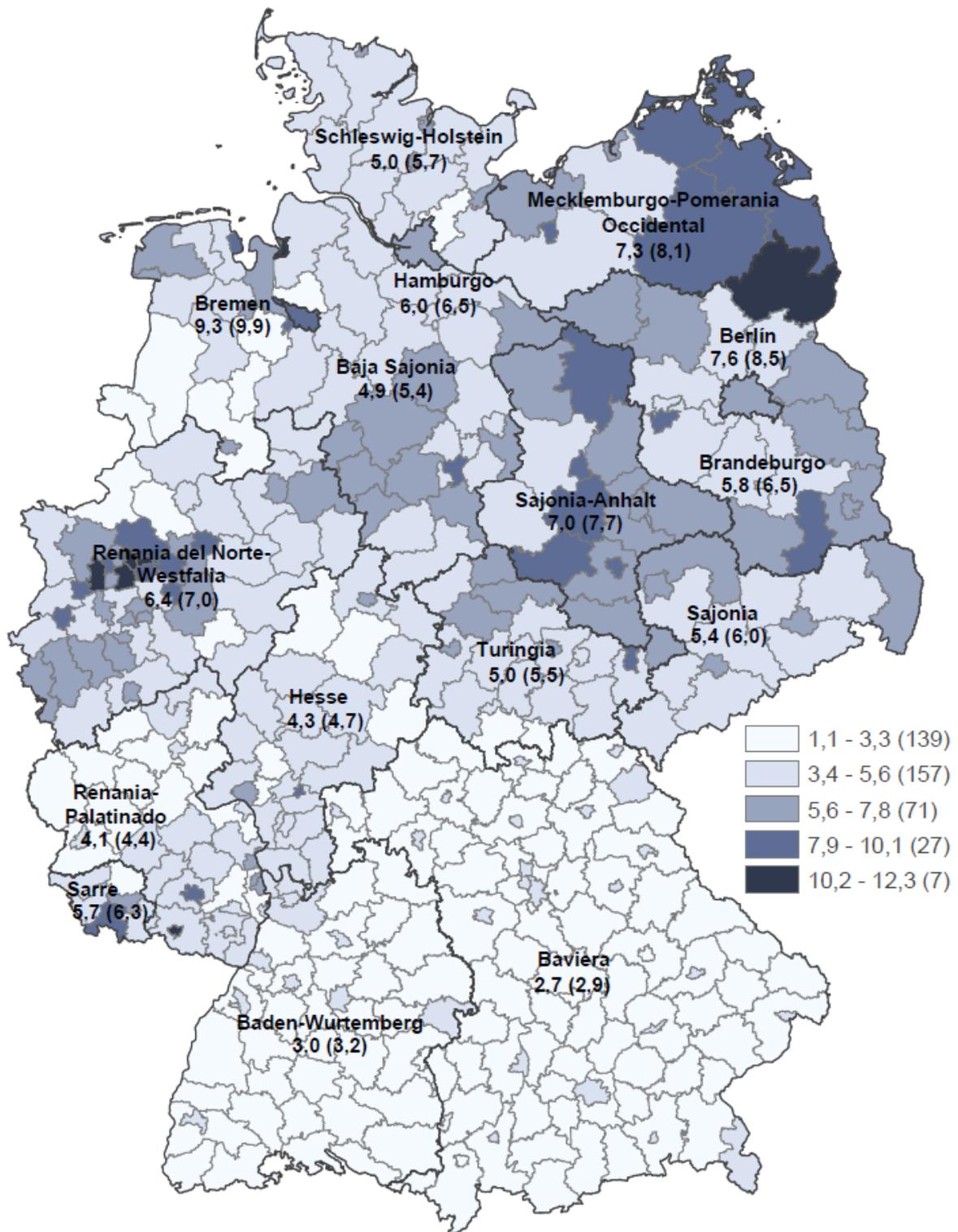
EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (Junio 2009 - Noviembre 2018)



En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 672.000 personas percibieron en noviembre la prestación contributiva por desempleo, 4.000 menos que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas demandantes de empleo, el número de beneficiarios de la prestación no

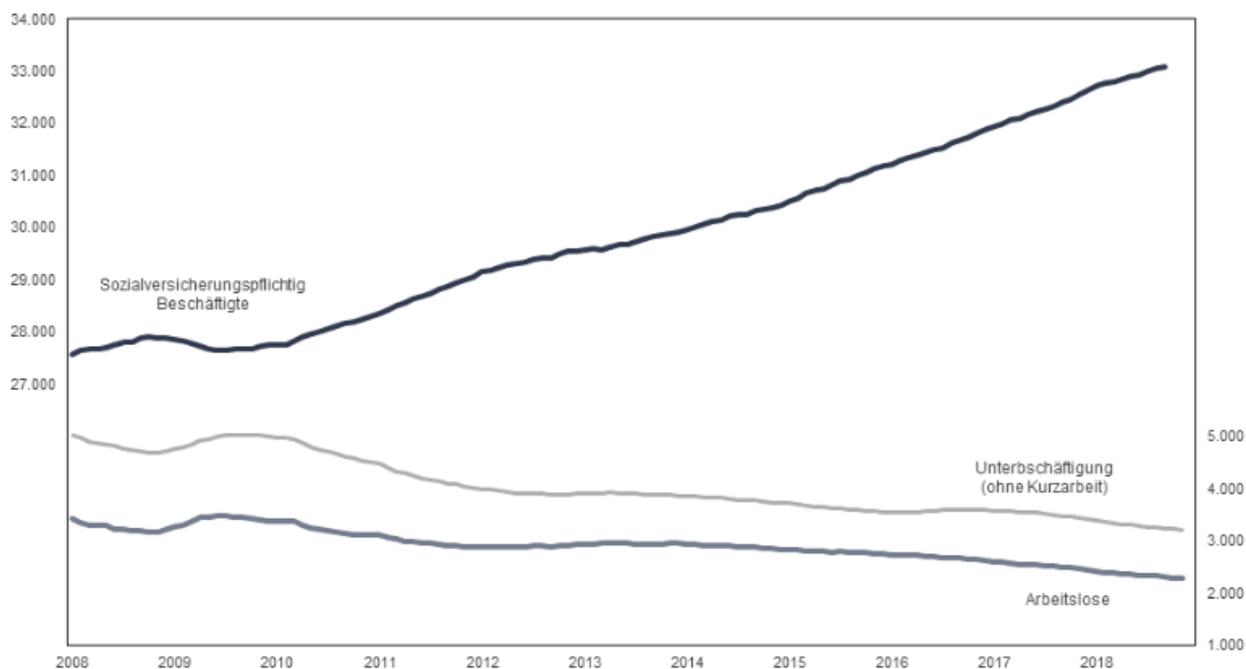
contributiva por desempleo se situó en 4.006.000 personas, 262.000 menos en comparación interanual. Con ello, un 7,4% de la población alemana en edad laboral se encontraba en octubre en situación de necesidad.

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



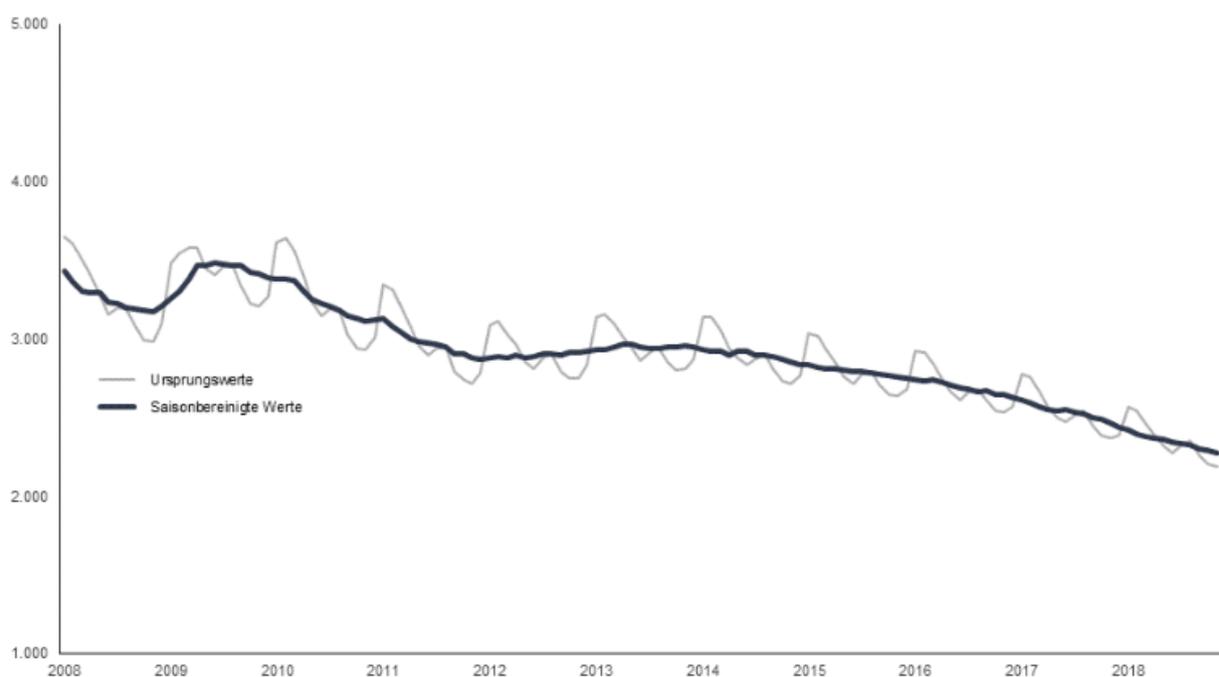
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, EL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (2008-2018, en miles, cifras desestacionalizadas)

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



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

■ Valores originales ■ Valores desestacionalizados



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

NOVIEMBRE 2018	2018				Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo: valores)			
	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Noviembre		Octubre	Septiembre
					val. absoluto	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual) ¹⁾	...	45.242.000	45.179.000	45.002.000	1,3	1,3
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	33.406.500	33.116.100	2,1
DESEMPLEO REGISTRADO	2.186.109	2.203.851	2.256.473	2.350.876	-182.302	-7,7	-7,7	-7,9
De ellos:	34,1% según el Código Social III ²⁾	744.600	742.285	759.328	803.943	-27.608	-3,6	-3,8
	65,9% según el Código Social II ²⁾	1.441.509	1.461.566	1.497.145	1.546.933	-154.694	-9,7	-9,6
	54,8% hombres	1.198.806	1.202.445	1.227.624	1.274.969	-94.151	-7,3	-7,5
	45,2% mujeres	987.301	1.001.403	1.028.845	1.075.905	-88.148	-8,2	-8,1
	8,6% ≥15 y <25 años	188.416	197.689	219.101	245.492	-15.339	-7,5	-8,1
	1,9% de ellos ≥15 y <20 años	41.678	44.390	49.415	57.141	-2.451	-5,6	-6,1
	22,2% ≥55	484.663	482.405	486.524	495.970	-21.135	-4,2	-4,3
	27,3% extranjeros	596.841	602.055	614.330	633.008	-28.432	-4,5	-4,9
	72,4% alemanes	1.582.670	1.594.969	1.635.185	1.710.635	-154.184	-8,9	-8,8
	6,9% personas con seria discapacidad	151.814	152.205	154.042	156.845	-5.235	-3,3	-3,8
TASA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	4,8	4,9	5,0	5,2	5,3	-	5,4	5,5
De ellos	5,0	5,0	5,1	5,3	5,5	-	5,5	5,6
mujeres	4,7	4,7	4,8	5,1	5,1	-	5,2	5,3
≥15 y <25 años	4,1	4,3	4,8	5,4	4,5	-	4,8	5,3
≥15 y <20 años	3,2	3,4	3,7	4,3	3,3	-	3,6	4,0
≥55 y <65 años	5,4	5,4	5,4	5,5	5,9	-	5,9	5,9
extranjeros	12,0	12,1	12,3	12,7	13,6	-	13,8	14,1
alemanes	3,9	4,0	4,1	4,3	4,3	-	4,4	4,5
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,4	5,4	5,5	5,8	5,9	-	5,9	6,1
SUBEMPLEO³⁾								
Desempleo en sentido amplio	2.556.430	2.566.383	2.612.341	2.695.798	-168.818	-6,2	-6,4	-6,8
Subempleo en sentido estricto	3.113.388	3.120.196	3.149.426	3.209.656	-221.915	-6,7	-6,6	-6,8
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.135.096	3.142.273	3.171.772	3.232.005	-224.187	-6,7	-6,6	-6,8
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	6,8	6,8	6,9	7,0	7,4	-	7,4	7,5
PERCEPTORES DE PRESTACIONES³⁾								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	671.585	659.604	667.456	703.256	-3.613	-0,5	-1,2	-2,7
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para	4.006.234	4.029.182	4.060.100	4.104.311	-261.764	-6,1	-6,2	-6,1
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para	1.629.286	1.634.547	1.636.577	1.643.009	-64.194	-3,8	-3,9	-3,9
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,4	7,4	7,5	7,5	7,8	-	7,8	7,9
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	182.223	183.274	188.984	189.200	-21.047	-10,4	-10,1	-2,8
- Nuevas desde inicios de año	2.150.629	1.968.406	1.785.132	1.596.148	-65.003	-2,9	-2,2	-1,3
- Total de ofertas ⁴⁾	807.032	823.900	833.835	827.758	34.827	4,5	5,7	7,9
Índice de empleo BA-X	252	252	256	252	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL³⁾								
de ellos: Activación y reinserción profesional	891.547	872.434	834.960	759.255	-2.540	-0,3	-1,2	-2,2
Orientación y formación profesional	202.309	195.033	188.016	177.914	4.708	2,4	0,4	-3,2
Formación continua	203.898	196.935	176.730	141.492	-3.093	-1,5	-1,3	1,0
Inicio de una ocupación	180.001	172.851	162.606	148.998	6.372	3,7	2,5	2,0
Medidas especiales para personas con discapacidad	118.554	118.899	119.951	117.552	-8.161	-6,4	-8,1	-10,2
Medidas de creación de empleo	73.917	73.759	73.029	61.459	-99	-0,1	-0,3	-0,3
Otros tipos de fomento	97.365	98.892	98.685	96.348	-2.485	-2,5	-3,2	-4,9
Otros tipos de fomento	15.503	16.065	15.943	15.492	218	1,4	6,8	7,3
Datos desestacionalizados	Nov./18	Oct./18	Sep./18	Ag./18	Jul./18	Jun./18	Ma./18	Abr./18
Población ocupada ¹⁾	...	37.000	39.000	45.000	49.000	26.000	26.000	41.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	19.000	48.000	78.000	38.000	35.000	67.000
Desempleados	-16.000	-12.000	-23.000	-10.000	-7.000	-15.000	-12.000	-8.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-18.000	-10.000	-14.000	-18.000	-17.000	-19.000	-17.000	-16.000
Ofertas de trabajo notificadas	-1.000	-5.000	4.000	0	5.000	4.000	5.000	3.000
Cuota desempleo en relación con total de pob. activa	5,0	5,1	5,1	5,2	5,2	5,2	5,2	5,3
Cuota de desempleo según OIT	...	3,3	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,5

1) Fuente: Agencia Federal de Empleo

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

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

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

BÉLGICA

LAS 5 MEDIDAS DEL ACUERDO PARA EL EMPLEO

El 23 de noviembre de 2018, el Consejo de Ministros aprobó un proyecto de ley por el que se aplica el Acuerdo para el Empleo. Estas medidas tienen por objeto permitir a las personas que pierden su empleo encontrar un nuevo empleo más rápidamente y facilitar la cobertura de los puestos de trabajo con escasez de mano de obra.

En el cuarto trimestre de 2017, el mercado laboral belga contaba con 134.570 puestos de trabajo vacantes, el doble que hace tres años. Según el Consejo Superior de Empleo, algunas empresas sufren pérdidas de productividad porque no pueden cubrir las vacantes. En otras palabras, la escasez de mano de obra es una amenaza para el crecimiento económico. Nunca ha habido tantos belgas ocupados, pero todo el talento y aptitud de la sociedad son esenciales para cubrir los puestos vacantes. El Acuerdo para el Empleo, que el Gobierno aprobó el 24 de julio, tiene por objeto activar adecuadamente al grupo de desempleados (a la baja) y a la reserva de mano de obra de 1,8 millones de personas que no realizan en la actualidad ningún trabajo remunerado.

Desde que se aprobó el Acuerdo, el Ministro de Trabajo, Kris Peeters ha estado trabajando en el desarrollo del mismo y, con este fin, ha mantenido contactos con los ministros regionales de empleo, los sindicatos, los empresarios y los presidentes de las comisiones mixtas.

Las medidas que se pondrán en marcha una vez aprobado el proyecto son las siguientes:

1. Reclasificación profesional para aquellos que pierden su trabajo por causas de fuerza mayor médica

A partir de ahora, el trabajador cuyo contrato de trabajo se rescinda por motivos de fuerza mayor médica tendrá derecho a un apoyo profesional a la reclasificación (por valor de 1.800 euros) o a un apoyo equivalente a través de fondos sectoriales.

Se trata de un soporte profesional de reclasificación adaptado al trabajador que tiene en cuenta sus problemas de salud. Esta medida se añade a las medidas de acompañamiento existentes y tiene por objeto proporcionar el mejor apoyo posible a los trabajadores en su búsqueda de un trabajo adecuado tras una ausencia (a veces prolongada) del mercado de trabajo debido a una enfermedad. En la actualidad, estos trabajadores no tienen derecho a la ayuda para la recolocación profesional ni a una

indemnización compensatoria de preaviso porque, desde el punto de vista jurídico, no se trata de un despido.

2. Inscripción rápida en los servicios de empleo

Con el fin de optimizar sus posibilidades de reincorporarse al mercado laboral, los trabajadores despedidos deberán inscribirse en su servicio regional de empleo en el plazo de un mes a partir de la finalización de su contrato de trabajo. Con el fin de informar a los trabajadores, el certificado de desempleo C4 incluirá una mención especial al respecto para llamar su atención sobre esta obligación.

La obligación de inscripción ya tiene efecto cuando el empleador y el trabajador convienen, de mutuo acuerdo, que el trabajador está exento de trabajar durante el período de preaviso. En este caso, el trabajador debe inscribirse en los servicios regionales de empleo en el plazo de un mes a partir del acuerdo de exención de la prestación laboral. Esto evita la pérdida de tiempo innecesaria en la búsqueda de un nuevo trabajo. Para garantizar que el trabajador no pierda de vista esta obligación, el empleador debe informar al trabajador por escrito cuando suscriba un acuerdo de este tipo con él.

3. Condiciones más flexibles para la formación en profesiones con escasez de mano de obra

Para animar a los empresarios a invertir en la formación de sus nuevos trabajadores, se implantan condiciones más flexibles para las cláusulas de formación. Se permitirá al empleador recuperar una parte del coste de la formación de un trabajador cuando este abandone la empresa antes de que finalice el período acordado entre las partes.

En lo que respecta concretamente a la formación en profesiones con escasez de mano de obra, el umbral mínimo de remuneración (34.180 euros) ya se suprimió el pasado mes de octubre de 2018. Ahora se añade más flexibilidad. En adelante, las cláusulas de formación para las profesiones con escasez de mano de obra también serán posibles para la formación que se inscriba en el marco reglamentario o jurídico necesario para el ejercicio de una profesión. Esta flexibilidad debería animar a los empresarios a invertir en la formación del nuevo personal.

4. Primeros empleos para jóvenes

A través del sistema de primeros empleos, se anima a las empresas a contratar a jóvenes. Sobre la base de la Ley del 26 de marzo de 2018, los empleadores pueden beneficiarse de un descuento en la remuneración bruta de los jóvenes de 18 a 20 años. A través de un suplemento exento

de retenciones y cotizaciones a la seguridad social, así como de retenciones fiscales, se garantiza que la remuneración neta del trabajador joven permanezca inalterada.

Dado que las deducciones fiscales y de seguridad social de los salarios se determinan sobre la base muchos parámetros, tras un análisis se llegó a la conclusión de que el efecto de una reducción de los salarios brutos en los salarios netos puede diferir significativamente en función de la situación.

Por eso se ha optado por un nuevo sistema. A partir de ahora, el suplemento se determinará por la diferencia entre el salario neto calculado sobre la base de la remuneración bruta reducida y el salario neto calculado sobre la base de la remuneración bruta no reducida.

5. Las personas que caigan de baja después de los 65 años no estarán obligadas a jubilarse

En la actualidad, toda persona que opte por seguir trabajando después de la edad de jubilación y caiga enferma, recibe automáticamente una pensión. En adelante, toda persona que cause baja laboral puede percibir durante un período máximo de seis meses una prestación de incapacidad y, a continuación, reincorporarse al trabajo.

Reales decretos sobre el Acuerdo para el Empleo

En los últimos meses, el Consejo de Ministros ya ha aprobado dos Reales Decretos: uno para que todos los trabajadores puedan, a partir de los 58 años, solicitar la aplicación de la medida destinada a suavizar el final de la carrera profesional y el otro para facilitar la acción positiva en el mercado de trabajo. También se ha aprobado un proyecto de ley que instaura un presupuesto para la movilidad; este será de aplicación a partir del 1 de enero de 2019.

El Consejo de Ministros también aprobó dos Reales Decretos, uno sobre extensión del sistema de crédito-tiempo para las profesiones con escasez de mano de obra y otro sobre la activación de desempleados con complemento de empresa (RCC).

1. Extensión del crédito-tiempo para formación en profesiones con escasez de mano de obra

(El sistema de crédito-tiempo permite al trabajador interrumpir completamente su prestación laboral o reducirla en 1/5 o en 1/2 por determinados motivos (formación, cuidados familiares) mientras percibe una prestación de la Oficina Nacional de Empleo)

El crédito-tiempo temático para la formación se amplía en 12 meses y, por lo tanto, se incrementa de 36 a 48 meses para los trabajadores que siguen una formación en profesiones con escasez de mano de obra. Esta extensión debe hacer que sea más atractivo para los trabajadores recibir formación dirigida al aprendizaje de estas profesiones.

Además, el acceso al crédito-tiempo de fin de carrera se retrasa de los 55 años actuales a los 60 años de edad. Esta adaptación forma parte del objetivo de prolongar la carrera profesional de los trabajadores.

Estos cambios entrarán en vigor el 1 de enero de 2019

2. Animar a los desempleados con complemento de empresa (RCC) a que elijan una profesión con escasez de mano de obra

En caso de reestructuración, los empresarios están obligados a pagar al menos 3.600 euros por la formación seguida por quienes se encuentran en el régimen de desempleo con complemento de empresa y dirigida al aprendizaje de profesiones con escasez de mano de obra. Esta medida tiene por objeto apoyar a las personas en RCC en su búsqueda de un nuevo empleo y responsabilizar a los empresarios.

En línea con las reformas anteriores, también se han endurecido las condiciones para acceder al RCC:

- Como estaba previsto, el requisito de vida laboral para el RCC individual se incrementa a 41 años a partir del 1 de enero de 2019.
- La edad de acceso se eleva a 59 años (60 años en 2020) en el caso del RCC en empresas en reestructuración o en crisis.
- Las condiciones de obligación de disponibilidad adaptada de las personas en RCC se modifican. Antes de 2019, las personas en RCC deben estar disponibles de forma adaptada hasta los 63 años de edad o con una vida laboral de 41 años. A partir de 2020, esta edad se elevará a 65 o 43 años de experiencia profesional.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN NOVIEMBRE

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de noviembre de 2018 había 483.970 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 13.390 personas en base intermensual y un descenso de 21.303 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2016— se situó en el 9,4%, tasa que ha disminuido un 0,2% en términos intermensuales y un 0,4% en términos interanuales.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de noviembre hubo 378.078 ciudadanos belgas, 47.244 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.259 españoles) y 58.648 ciudadanos extracomunitarios.

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

Desempleo EFT

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 6,2% en el mes de octubre de 2018.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
 Direction Statistiques et Etudes
 Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN NOVEMBRE 2018

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	101.076	107.923	1.129	46.235	255.234	-5.768	-12.415
Femmes	85.389	99.746	1.134	43.601	228.736	-7.622	-8.888
Total	186.465	207.669	2.263	89.836	483.970	-13.390	-21.303
- 1 m.	-5.664	-6.348	-104	-1.378	-13.390		
- 12 m.	-16.078	-3.076	-119	-2.149	-21.303		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	22.471	22.804	190	5.081	50.356	-3.056	-2.561
Femmes	14.229	18.549	167	4.401	37.179	-3.355	-3.007
Total	36.700	41.353	357	9.482	87.535	-6.411	-5.568
- 1 m.	-3.380	-2.691	-70	-340	-6.411		
- 12 m.	-3.225	-1.644	-50	-699	-5.568		

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

Hommes	33.061	42.248	415	22.990	98.299	-922	-4.452
Femmes	26.645	36.240	428	20.532	83.417	-1.148	-2.698
Total	59.706	78.488	843	43.522	181.716	-2.070	-7.150
- 1 m.	-546	-977	-8	-547	-2.070		
- 12 m.	-4.545	-2.490	-3	-115	-7.150		

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

Hommes	7.564	17.499	107	2.482	27.545	-2.599	-519
Femmes	5.093	14.091	83	2.599	21.783	-2.712	-1.637
Total	12.657	31.590	190	5.081	49.328	-5.311	-2.156
- 1 m.	-2.352	-2.690	-53	-269	-5.311		
- 12 m.	-1.116	-642	-23	-398	-2.156		

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

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

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

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

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES						
Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de : -						
NOVEMBRE 2018						
PAYS						
DEIN05	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
NATIONALITES	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	199.202	25.203	178.876	19.303	378.078	44.506
Autriche	25	1	45	1	70	2
Bulgarie	1.391	61	1.722	96	3.113	157
Chypre	4	0	14	0	18	0
République Tchèque	196	14	205	18	401	32
Allemagne	540	26	631	29	1.171	55
Danemark	15	0	35	0	50	0
Espagne	2.438	86	1.821	88	4.259	174
Estonie	4	0	21	0	25	0
Finlande	15	1	42	1	57	2
France	3.954	288	4.854	372	8.808	660
Grande Bretagne	371	12	289	8	660	20
Grèce	481	5	431	13	912	18
Croatie	44	2	72	4	116	6
Hongrie	125	4	181	3	306	7
Irlande	49	5	52	1	101	6
Italie	5.370	174	3.928	170	9.298	344
Lituanie	27	1	95	0	122	1
Luxembourg	84	11	71	7	155	18
Lettonie	29	0	60	1	89	1
Malte	5	0	5	0	10	0
Pays-Bas	3.504	154	3.473	140	6.977	294
Pologne	1.306	73	1.480	57	2.786	130
Portugal	1.266	93	1.147	79	2.413	172
Roumanie	1.666	126	2.591	194	4.257	320
Slovaquie	477	34	468	32	945	66
Slovénie	12	1	29	0	41	1
Suède	40	1	44	1	84	2
TOTAL ETRANGERS U.E.	23.438	1.173	23.806	1.315	47.244	2.488
TOTAL U.E.	222.640	26.376	202.682	20.618	425.322	46.994
Suisse	38	3	53	4	91	7
Congo (Rép. démocratique)	1.689	64	2.229	91	3.918	155
Algérie	1.188	22	575	17	1.763	39
Maroc	6.173	148	4.330	203	10.503	351
Macédoine	359	22	288	26	647	48
Norvège	27	2	21	0	48	2
Serbie + Monténégro	470	16	388	43	858	59
Tunisie	622	17	349	11	971	28
Turquie	2.163	50	1.457	49	3.620	99
Réfugiés et apatrides	2.280	125	1.378	92	3.658	217
Autres nationalités hors U.E.	17.585	700	14.986	629	32.571	1.329
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	32.594	1.169	26.054	1.165	58.648	2.334
TOTAL ETRANGERS	56.032	2.342	49.860	2.480	105.892	4.822
TOTAL GENERAL	255.234	27.545	228.736	21.783	483.970	49.328



Marché du travail : Chômage

Périodes	Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (1)		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	UE-28
30/11/2018	483.970	87.535	396.435			
31/10/2018	497.360	93.946	403.414	6,2	8,1	6,7
30/09/2018	508.376	100.449	407.927	6,3	8,1	6,7
31/08/2018	525.327	98.942	426.385	6,5	8,1	6,8
31/07/2018	520.917	93.711	427.206	6,2	8,2	6,8
30/06/2018	464.613	74.250	390.363	6,0	8,2	6,9
31/05/2018	464.359	73.964	390.395	6,0	8,4	7,0
30/04/2018	480.410	79.669	400.741	6,3	8,5	7,1
31/03/2018	492.191	83.928	408.263	6,4	8,5	7,1
28/02/2018	505.568	89.044	416.524	6,4	8,5	7,1
31/01/2018	513.244	91.628	421.616	6,3	8,6	7,2
31/12/2017	505.295	90.347	414.948	6,3	8,7	7,3
30/11/2017	505.273	93.103	412.170	6,7	8,7	7,3
31/10/2017	521.210	101.062	420.148	6,9	8,8	7,4
30/09/2017	532.444	107.331	425.113	7,1	8,9	7,5
31/08/2017	550.989	106.650	444.339	7,3	9,1	7,6

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

Fte. : Banco Nacional de Bélgica

ESTADOS UNIDOS

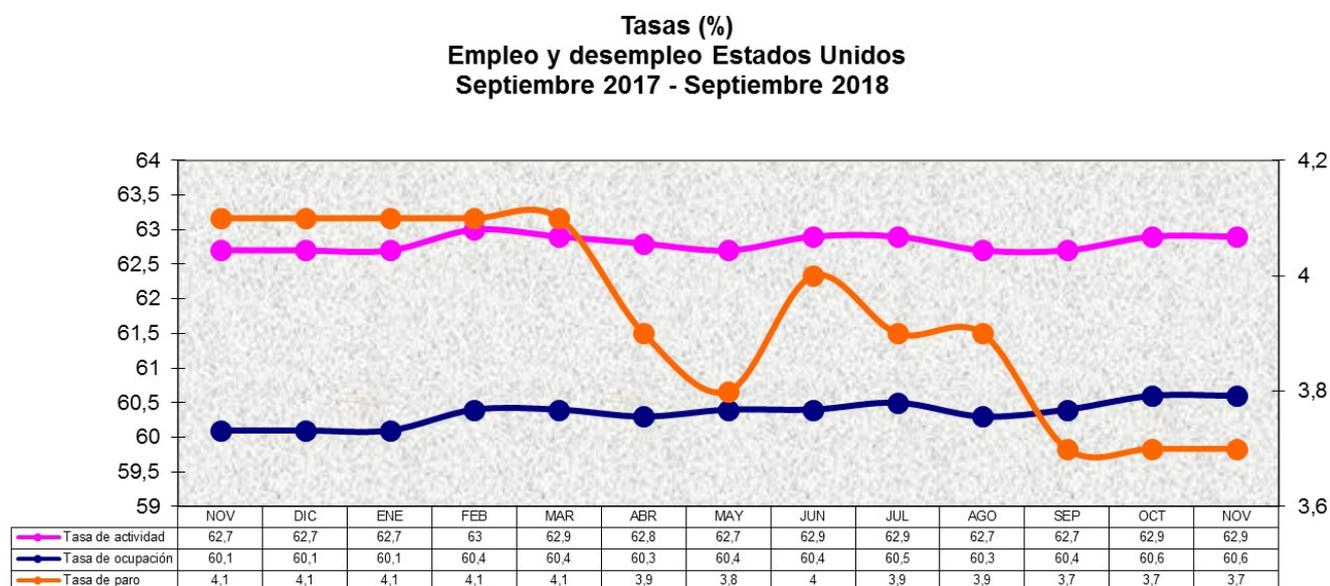
SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN NOVIEMBRE

DATOS GENERALES

Según publicó el día 7 de diciembre el Departamento de Trabajo, en el mes de noviembre de 2018 el mercado laboral registró un **crecimiento de 155.000 empleos**. El número de empleos se situó por debajo de las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un incremento de alrededor de 200.000. El informe, también recoge una revisión a la baja del dato de octubre (-13.000) y otra al alza del de septiembre (+1.000).

La **tasa de desempleo se mantuvo en el 3,7%** en noviembre. En los últimos tres meses la tasa no ha variado, y en los últimos doce ha descendido cuatro décimas de punto, desde el 4,1% de noviembre de 2017. En cifras, el **número de desempleados** descendió en noviembre en 100.000, situándose en un total de **5.975.000**. El dato interanual de parados ha descendido en casi 650.000, ya que en noviembre de 2017 se cifraba en 6.616.000.

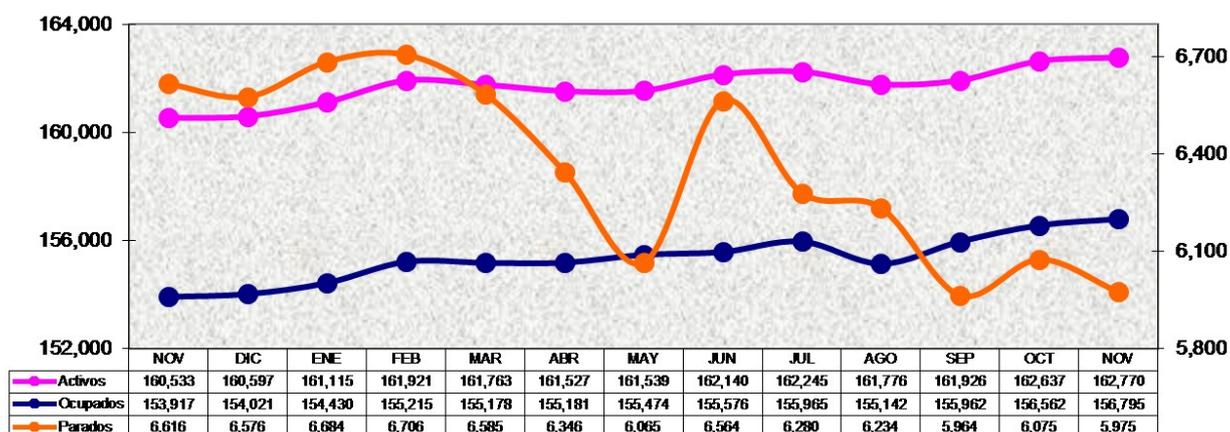
El número de **activos** en noviembre fue de **162.770.000**, tras registrar un **aumento de 133.000** personas. En noviembre de 2017 el dato se situaba en 160.533.000. La tasa de actividad se mantuvo en el 62,9%.



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

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en noviembre se crearon 233.000 empleos.

Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Noviembre 2017 - Noviembre 2018
(Datos EPA)



Empleo y desempleo según distintas variables

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

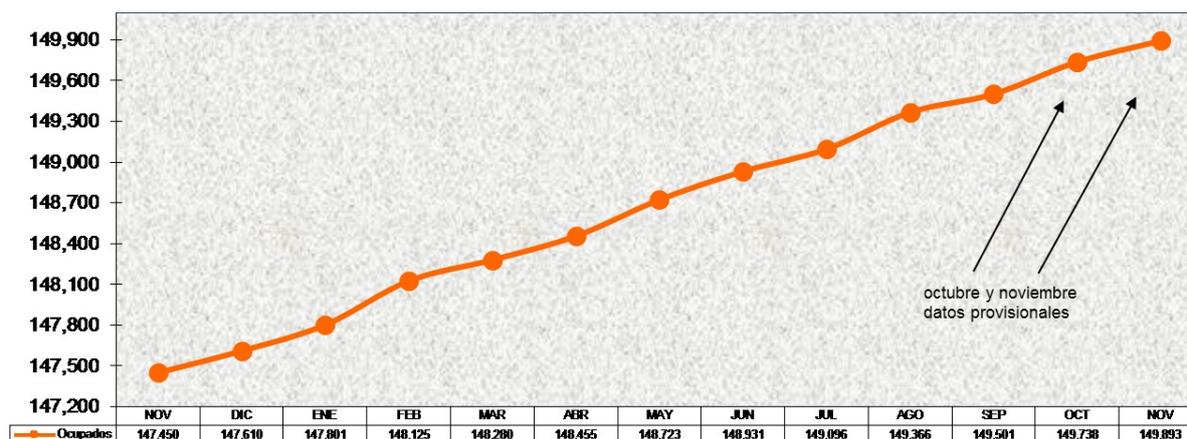
A nivel nacional, en el mes de noviembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 120.000 trabajadores con respecto a la cifra de octubre, situándose en 1.253.000. El registro refleja un descenso interanual de 150.000 personas. El 20,8% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 34,7% durante al menos 15 semanas. Se registraron descensos en el número de parados durante un periodo de entre 5 y 14 semanas (-8.000), y entre 15 y 26 semanas (-17.000). Así mismo, la estadística refleja el aumento del número parados durante menos de cinco semanas (+69.000).

Aproximadamente 1,67 millones de personas (200.000 menos que en octubre) 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, 453.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 7,6%, dato que registra un incremento de dos décimas con respecto a octubre y un descenso interanual de cuatro décimas de punto.

Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en noviembre se crearon en total 155.000 puestos de trabajo, con un total de 161.000 fueron en el sector privado. En el último año la media mensual de empleos creados ha sido de 203.000.

Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)
Noviembre 2017 - Noviembre 2018
(Datos Encuesta Empresas)



El sector industrial creó 27.000 empleos en noviembre, superando la cifra de octubre. Por su parte, la construcción apenas creó 5.000 empleos en noviembre, muy por debajo de los 24.000 del mes anterior.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en los servicios profesionales y en la sanidad (+32.000, respectivamente), el transporte (25.000), la venta minorista (-18.000) y la hostelería (-15.000). No hubo descensos de importancia.

En el sector público se destruyeron 6.000 empleos, todos ellos en las administraciones estatales.

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 descenso (0,3%) se registró entre las personas de raza negra, situándose su tasa en el 5,9%. Asimismo, se produjo un descenso del 0,2% entre los trabajadores varones adultos, bajando su tasa al 3,3%. Se produjeron tres incrementos del 0,1%, que afectaron a los trabajadores de origen hispano, a las personas de raza blanca y a los menores de 20 años, aumentando sus tasas de paro al 4,5%, el 3,4% y el 12%, respectivamente. La tasa de paro de las mujeres adultas se mantuvo sin variación en el 3,4%.

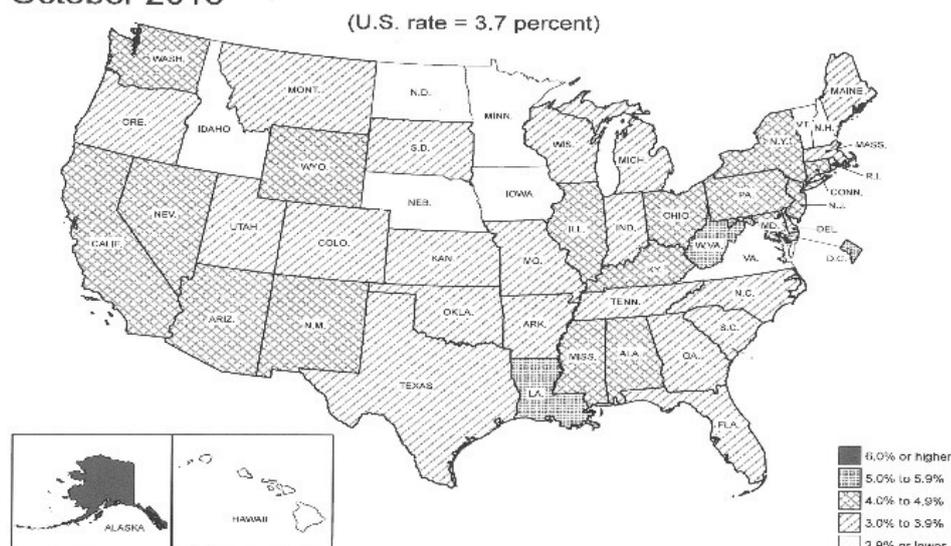
En el desglose de las tasas de desempleo según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que el mayor descenso (0,5%) favoreció a los trabajadores que tras finalizar los estudios secundarios no iniciaron estudios universitarios, bajando su tasa de paro al 3,5%. El otro descenso correspondió a los trabajadores que no finalizaron los estudios secundarios, cuya tasa se sitúa en el 5,6%. Se registró, además, un incremento del 0,1% en la tasa de paro de los trabajadores que iniciaron, pero no finalizaron, estudios universitarios, cuya tasa crece al 3,1%; y otro, del 0,2%, que afectó a los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado), cuya tasa de desempleo sube al 2,2%.

Empleo y Desempleo por Estados

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó en un informe separado referido al mes de octubre que el número de puestos de trabajo aumentó en 9 estados y se mantuvo estable en los otros 41 y en el Distrito Federal de Columbia. Las mayores pérdidas de puestos de trabajo se registraron en California (36.400), Texas (32.300) y Carolina del Norte (27.900). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 6 estados, se incrementó en 2 y se mantuvo sin cambios en los otros 42 y en el Distrito Federal. Solamente cuatro estados registraban una tasa de paro del 5% o superior. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,4%, mientras que el 2,3% de Hawái es la más baja.

En términos interanuales, el empleo ha aumentado en 36 estados y ha permanecido estable en el resto y en el Distrito de Columbia, mientras que la tasa de paro ha descendido en 18 estados y no ha registrado variaciones importantes en los otros 32 y en el Distrito Federal.

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



Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.462.642 durante la semana que terminó el 17 de noviembre, con una tasa de percepción de prestaciones del 24,47%.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado descendió una décima de hora en noviembre, situándose en 34,4 horas. En el sector industrial la jornada media semanal se mantuvo sin variaciones en 40,8 horas. La de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión tampoco varió y se mantuvo en 33,7 horas.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en seis centavos de dólar en noviembre, subiendo a 27,35 dólares, y ha crecido 81 céntimos en los últimos doce meses (+3,1%). Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó en noviembre siete centavos de dólar, situándose en 22,95 dólares por hora.

Consideraciones finales

A pesar de que los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo señalan una ralentización del ritmo de crecimiento del número de puestos de trabajo, deben considerarse como positivos. La economía continúa en fase de expansión y el mercado laboral se mantiene sólido, como prueba el hecho de que aumentan los salarios a la vez que crece la productividad, y sin que parezca que le haya afectado el enfrentamiento arancelario con China.

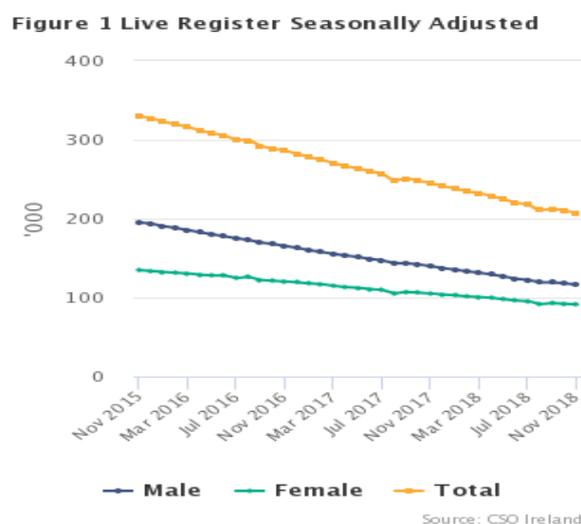
Se considera, además, que se ha acentuado la escasez de trabajadores, porque los sectores en los que las empresas sufren más dificultades para encontrar trabajadores, como enfermería o venta minorista, han aumentado el porcentaje de vacantes a jornada completa que publican, que ya supera al de las de jornada parcial.

El fuerte crecimiento interanual de los salarios hace pensar a los analistas que la Reserva Federal incrementará los tipos de interés en su reunión dentro de dos semanas.

IRLANDA

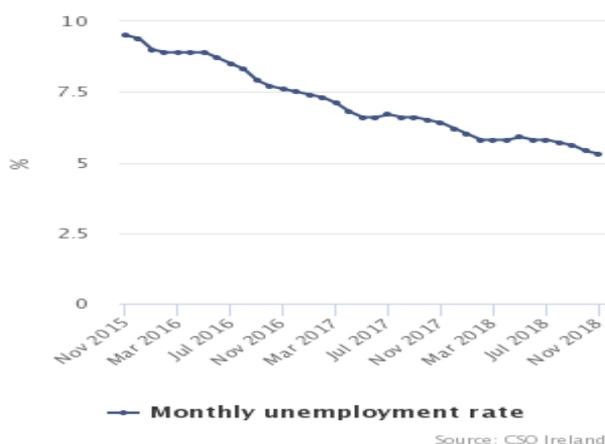
ESTADÍSTICAS MENSUALES

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de noviembre el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) ha descendido a 207.200, 3.100 menos (1,5%) que en el mes anterior, la cifra más baja desde mayo de 2008. En términos anuales, el *Live Register* ha descendido un 16%, con un total de 36.948 menos. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 80.557, lo que supone una caída del 18,6% con respecto al año anterior. Por su parte, el porcentaje de jóvenes perceptores de la prestación por desempleo de menos de 25 años se sitúa en el 10,2%, con un total de 20.012.



En noviembre la tasa de desempleo ha descendido al 5,3%, una décima menos que el mes anterior y 1,1% en términos anuales. El desempleo ha mantenido una tendencia a la baja durante los últimos seis años desde el pico del 16% alcanzado en 2012, volviendo este año a niveles registrados con anterioridad a la crisis. En noviembre se han registrado 127.600 desempleados, 23.700 menos que el año anterior. El desempleo juvenil ha observado una reducción de seis décimas con respecto al mes de octubre, situándose en el 12,3%. El número de jóvenes desempleados registrado alcanza los 37.600.

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



LIMITACIONES DE CAPACIDAD EN LA ECONOMÍA IRLANDESA

La investigación valora si la economía irlandesa tiene capacidad para hacer frente a la futura actividad en el sector de la construcción

El Instituto para la Investigación Económica y Social de Irlanda (*Economic & Social Research Institute, ESRI*), ha publicado el 21 de Noviembre un estudio sobre *Limitaciones de capacidad de la Economía Irlandesa*. El estudio explica que las "limitaciones de capacidad" se refieren a limitaciones de capital, fuerza laboral o limitaciones financieras que puedan impedir que la economía alcance su nivel potencial de producción y que tenga un crecimiento sostenible.

El análisis conduce a las siguientes conclusiones generales:

- 1. Los niveles de empleo en el sector de la construcción comparados con los de los últimos 20 años, son todavía bajos.** La participación del Sector de la Construcción en el total del empleo en 2017 fue del 5,9% para Irlanda, mientras que para la Unión Europea era del 6,7%. Esta comparación, de datos entre países, realizada por ESRI, muestra que la participación del empleo en la construcción en **Irlanda es uno de los más bajos observados en los países Europeos.**
2. Sin embargo, dado el bajo nivel de oferta en la construcción, actualmente **el empleo en el sector de la construcción es relativamente alto.** Esto sugiere que la ocupación en el sector de la construcción debería aumentar a niveles más elevados para incrementar la oferta de vivienda disponible.

3. Parece que gran parte **de la mano de obra adicional requerida para la provisión de viviendas** y otras construcciones y trabajo en infraestructuras **debería ser asegurado con el saldo migratorio**; la mayoría de esta fuerza de trabajo adicional vendría probablemente de otros países Europeos o de países que tradicionalmente no han contribuido con una importante inmigración a la economía Irlandesa.

La tabla adjunta evidencia el país de origen de las personas que llegan a Irlanda:

INMIGRACIÓN ESTIMADA (en miles) A IRLANDA POR PAÍS DE ORIGEN

Año	EU28 (excluyendo RU)	Estados Unidos	Australia	Canadá	Otros Países
2013	-1,2	-8,1	-1,7	-3,0	3,5
2014	-0,4	-3,8	-1,9	-2,1	2,6
2015	4,6	-0,7	-0,7	-3,9	6,9
2016	3,6	1,6	-0,4	-0,3	8,0
2017	4,7	1,8	-1,1	-0,5	8,2
2018	7,1	2,7	1,5	-1,4	15,5

El estudio menciona que datos recientes del Censo indican que el mayor aumento de ciudadanos extranjeros que viven en Irlanda entre 2011 y 2016, se debió a la llegada de ciudadanos procedentes de Italia, España, África y Brasil.

4. Sin embargo, **los altos costes de alojamiento pueden actuar como un desincentivo para los trabajadores que buscan ir a trabajar a Irlanda**, particularmente en el área central de Dublín. El estudio también señala que los efectos del Brexit son más ambiguos; grandes fricciones entre los mercados de trabajo Irlandeses y RU, pueden impedir la relativa libertad de movimiento de la fuerza de trabajo entre las dos jurisdicciones. También manifiestan que el resultado del Brexit puede hacer que RU no sea un destino deseable para la inmigración desde el resto

de Europa. Ello podría incrementar el atractivo de Irlanda como destino potencial.

5. **Los niveles de crédito son todavía bastante bajos** con respecto a los estándares históricos e internacionales, la cantidad de crédito que se utiliza actualmente en el sector de la construcción es también relativamente baja. Los niveles de crédito están al mismo nivel de los que había a mediados de 1990. La tasa de crédito ha descendido ahora por debajo de la media de la Zona Euro. Sin embargo, las tendencias recientes en los niveles de préstamo indican que los *stocks* están aumentando.

El estudio también menciona que la economía irlandesa no parece, por el momento, estar indudablemente limitada en términos de mercado de trabajo y en desarrollos en el sector financiero. Un examen de la verdadera tasa de inflación en Irlanda indica que, como ocurre en otros países, **hay una ausencia de presiones inflacionarias** subyacentes en la economía interna. La economía Irlandesa, como la de otros países de la OCDE, ha experimentado persistentemente baja inflación en los últimos años.

Sin embargo, es claro que **un aumento significativo de la oferta de vivienda**, que es una política oficial del Gobierno, puede dar como resultado que los **niveles de empleo en la construcción vuelvan a los niveles observados en el período previo al 2007/2008**. Este aumento de los niveles de actividad tendría como resultado un considerable aumento de la provisión de crédito de las instituciones financieras domésticas. El ESRI también comenta que la presencia de políticas macroprudentes serán imprescindibles para prevenir otra burbuja en el crédito doméstico.

PAÍSES BAJOS

AMPLIACIÓN DE COMPETENCIAS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

Más oportunidades para combatir la discriminación en el mercado laboral

A corto plazo, los empleadores tendrán que implementar políticas para prevenir la discriminación en los procesos de reclutamiento y selección. Si no lo hacen, se arriesgan recibir a una multa. La Inspección de SZW inspeccionará y supervisará estos procesos y estará autorizada a tomar medidas administrativas en esta área si hay razones para hacerlo.

La Secretaria de Estado Van Ark está preparando una enmienda a la ley de condiciones de trabajo (Arbowet): "Es muy importante que una persona joven que hace todo lo posible por conseguir trabajo, se dé cuenta de que no importa que apellido tiene. Y que a una mujer embarazada no se le niegue un contrato permanente con excusas, cuando ella está desempeñando bien su trabajo. Las personas quieren ser juzgadas por sus cualidades y tienen derecho a ello".

La Secretaria de Estado para Asuntos Sociales y Empleo también analiza el papel de la Inspección SZW en relación a la contratación y selección por parte de terceros intermediarios, como las agencias de empleo temporal y las agencias de contratación. Los resultados de una investigación sobre esta cuestión se incluirán en la propuesta de enmienda de la ley. También se estudiará el papel de los sistemas y algoritmos automatizados. Van Ark informa de todo esto en su informe al Parlamento sobre la lucha contra la discriminación en el mercado laboral.

Según la Secretaria de Estado "Todos debemos tener la opción de participar en el trabajo, independientemente de la edad, los antecedentes de raza, país, sexo, orientación sexual o posible discapacidad. Consciente o inconscientemente, el impacto de la desigualdad de oportunidades es grande e indeseable. Por lo tanto, la discriminación en el mercado laboral debe abordarse con firmeza".

Van Ark desea poder actuar de manera más efectiva contra la discriminación laboral y, por lo tanto, se invertirá más en la supervisión por parte de la Inspección de trabajo SZW. Anticipándose a esta enmienda, la Inspección llevará a cabo investigaciones exploratorias entre los empleadores e intermediarios del mercado de trabajo el próximo año. La Inspección continúa con la supervisión actual de la discriminación en el lugar de trabajo, incluida la discriminación por embarazo.

Plan de Implementación contra la discriminación laboral 2018-2021

Igualdad de oportunidades en el mercado laboral e igualdad de trato en situaciones iguales: no todos en los Países Bajos dan esto por sentado. Y esa situación no es deseable. Por ello, este Gabinete quiere actuar de manera decisiva contra la discriminación y de forma específica la discriminación en el mercado laboral.

El Plan de acción Discriminación en el mercado laboral 2018-2021, une fuerzas de distintos ministerios: Asuntos Sociales y Empleo (SZW), Interior y Relaciones del Reino (BZK) y Educación, Cultura y Ciencia (OCW). El seguimiento anunciado del Plan de acción para el mercado de empleo (2014) es el despliegue del Gobierno para combatir la discriminación en el mercado laboral para los próximos años.

El enfoque de la discriminación en el mercado laboral requiere el esfuerzo de todas las partes que conforman conjuntamente el mercado laboral.

El estándar en los Países Bajos es claro: todos tienen derecho a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y a la igualdad de trato en casos similares. En el artículo 1 de la Constitución se afirma que la discriminación no puede basarse en ningún motivo permitido. Los procesos de reclutamiento y selección de personal deben ser transparentes y objetivos para poder ser justos. Por ello se pondrán en marcha actividades destinadas al conocimiento y a la sensibilización, centradas en un mercado laboral inclusivo, y a todas estas medidas se añade un refuerzo en el despliegue de la Inspección de trabajo SZW.

El Plan de acción para luchar contra la discriminación en el mercado laboral 2018-2021 cuenta con tres pilares: supervisión y ejecución, investigaciones e instrumentos de prevención; y mejora del conocimiento y concienciación.

Supervisión y ejecución: los resultados de la función de exploración de la Inspección de SZW en la lucha contra la discriminación en el mercado laboral, han dado lugar a una ampliación de sus tareas para estudiar más a fondo qué posibilidades existen para ejercer una función de cumplimiento efectivo y de supervisión de las normas en relación con el seguimiento de la prevención de la discriminación en el reclutamiento y la selección de personal.

Prevenir y contrarrestar: Se está preparando una enmienda legislativa para la supervisión y la aplicación por parte de la Inspección de SZW en relación a su intervención durante el proceso de reclutamiento y selección de empleadores y de personal. Una modificación de La Ley de Condiciones

de Trabajo (Arbowet) parece ser lo más importante para este cometido; lo que complementaría la supervisión actual de la Inspección de SZW con respecto a la carga de trabajo psicosocial (PSA) de empleados, incluyendo las políticas y su implementación en la práctica. Los empleadores están obligados a implementar una política de prevención contra la discriminación.

La discriminación en el mercado laboral ocurre en varias etapas: no solo en la contratación y la selección al celebrar un contrato de trabajo, sino también durante la relación laboral y en la finalización del empleo.

Discriminación y trato desigual en el trabajo. En 2017 hubo 350 inspecciones realizadas que pusieron de manifiesto que se está haciendo cada vez más uso de los servicios de terceros, intermediarios tales como agencias de empleo y agencias de contratación. También el reclutamiento y los procesos de selección están cada vez más automatizados y se puede realizar parte de estos procesos incluso sin intervención humana. Además, el reclutamiento por parte de los empleadores se centra muy a menudo en grupos específicos.

Autorregulación en el sector del empleo temporal.

La Asociación General de Agencias de Empleo Temporal (ABU) y la Asociación Holandesa de las empresas de mediación y empleo temporal (NBBU) están trabajando en la implementación de programas de lucha contra la discriminación en el sector del trabajo temporal. La razón para ello fue la transmisión del programa de televisión Radar de enero de este año, que mostraba que las actuaciones discriminatorias, en casi la mitad de los casos, habían sido realizadas por agencias de trabajo temporal.

El Parlamento ya ha sido informado sobre las actividades previstas dentro del sector y sobre varias iniciativas que ya han arrancado dentro de diversos programas:

- En octubre la campaña '¿Coopera? Di no. (www.werkkijmeezegnee.nl) de la ABU. Parte de esta campaña es una línea directa para denunciar solicitudes presuntamente discriminatorias.
- La ABU y la NBBU tienen un nuevo requisito de membresía que dice que los miembros deben contar con una política activa contra la discriminación, revisada por un órgano independiente.
- Ambas organizaciones filiales ABU y NBBU realizan llamadas ocultas entre los propios miembros con el objetivo de detectar situaciones irregulares.

Existe una consulta en curso entre el Ministerio de SZW y el sector para monitorear el progreso de esta autorregulación.

- Mediante una enmienda propuesta a la Ley de Condiciones de Trabajo Arbowet, la Inspección de trabajo SZW se hace competente para supervisar el reclutamiento y la política de selección de los empleadores con el objetivo de prevenir la discriminación y contrarrestarla.

Existe una consulta en curso entre el Ministerio de SZW y el sector del trabajo temporal para monitorear el progreso de la autorregulación.

Los empleadores están comprometidos en el reclutamiento y la selección, incluyendo agencias de empleo, agencias de evaluación y plataformas en línea, tales como sitios web de vacantes.

- En 2019, la Inspección SZW, en previsión de lo anterior, contará con poder legal para realizar inspecciones a empresarios e intermediarios. Estas inspecciones estarán dirigidas a obtener más información sobre la práctica de reclutamiento y selección y aumentar la sensibilización entre las empresas al respecto.

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 13 de noviembre de 2018, referentes al trimestre julio-septiembre 2018, reflejan que la tasa de empleo se mantiene sin cambios mientras que se ha producido un ligero aumento en el número de desempleados. La tasa de inactividad, por su parte, también se mantiene sin cambios.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*²¹, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,41 millones de personas trabajando**, un aumento de 23.000 personas con respecto al periodo abril-junio 2018 y de 289.000 en relación con el año anterior. La **tasa de empleo**²² **se mantiene en el 75,5%**. En términos anuales, la subida ha sido de cinco décimas.

Por su parte, hubo **1,38 millones de personas desempleadas**, 21.000 más respecto al trimestre abril-junio 2018 pero 43.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**²³ **ha subido** una décima hasta situarse **en el 4,1%**.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**²⁴ **fue 8,74 millones**, prácticamente invariable en relación con el trimestre abril-junio 2018 pero 147.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 21,2%**, igual a la de abril-junio 2018 pero inferior a la del año anterior que se situaba en el 21,6%.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio**²⁵ **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **aumentó un 3,2%**, excluyendo bonificaciones y un 3% incluyéndolas. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se incrementó un 0,9%** excluyendo las bonificaciones salariales y un 0,8% incluyéndolas.

²¹ <https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/ifs>

²² Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

²³ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

²⁴ 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.

²⁵ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

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

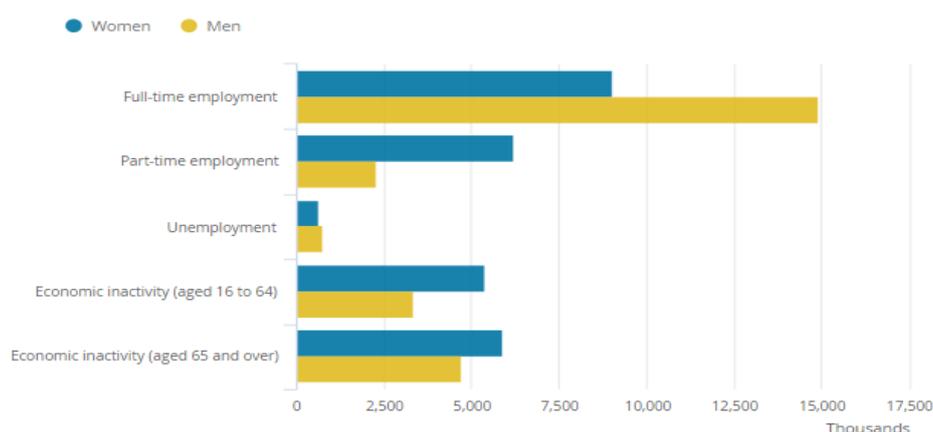
Table 1: Summary of UK labour market statistics for July to September 2018, seasonally adjusted

	Number (thousands)	Change on Apr to Jun 2018	Change on Jul to Sep 2017	Headline Rate (%)	Change on Apr to Jun 2018	Change on Jul to Sep 2017
Employed	32,409	23	350			
Aged 16 to 64	31,152	-3	275	75.5	0.0	0.5
Aged 65 and over	1,257	26	75			
Unemployed	1,381	21	-43	4.1	0.1	-0.2
Aged 16 to 64	1,366	23	-37			
Aged 65 and over	15	-2	-7			
Inactive	19,328	30	-6			
Aged 16 to 64	8,736	1	-147	21.2	0.0	-0.4
Aged 65 and over	10,592	29	141			

Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

Este gráfico muestra, en miles, la variación trimestral (en azul) y anual (en amarillo) del número de personas en el mercado laboral británico, con ajuste estacional.

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

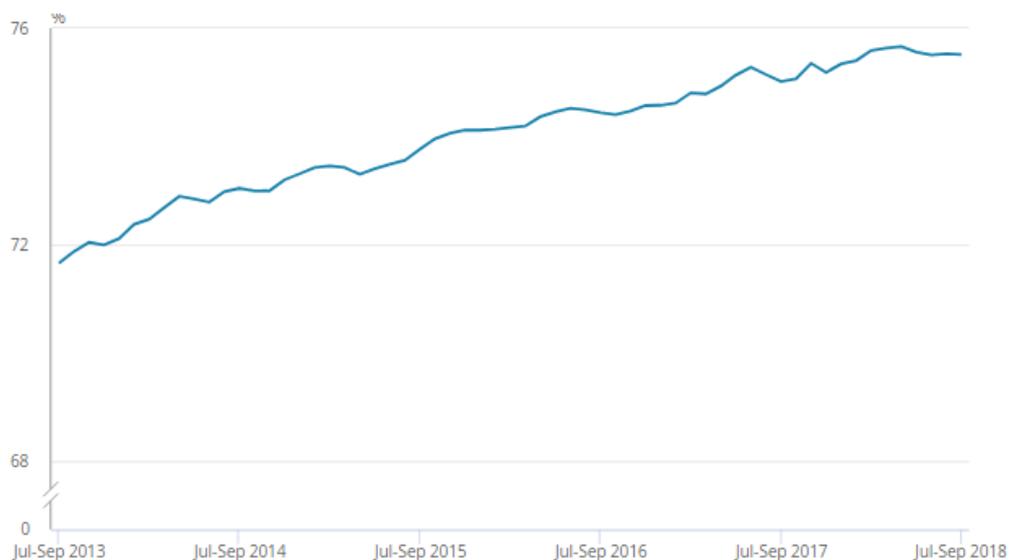


Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

1. TASA DE EMPLEO

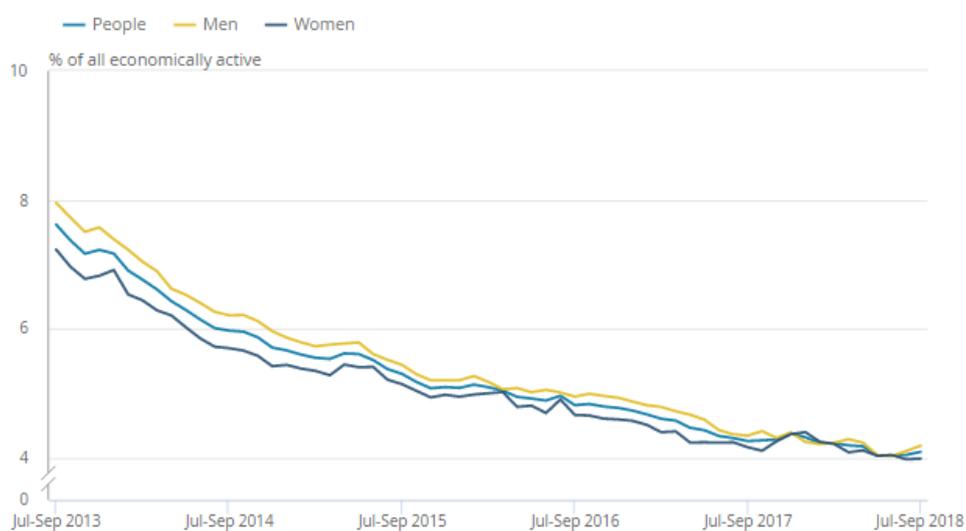
July to September 2013 to July to September 2018



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

2. TASA DE DESEMPLEO

July to September 2013 to July to September 2018



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 493 libras semanales brutas. En septiembre de 2017 fue de 478 libras.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 524 libras semanales brutas. Un año antes era de 510 libras.

Por último, las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen, de forma trimestral. Según los mismos, entre julio-septiembre de 2017 y julio-septiembre de 2018 **el número de trabajadores de la UE descendió en 132.000, hasta situarse en los 2,25 millones**. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE aumentó en 34.000, alcanzando los 1,24 millones.

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

July to September 1998 to July to September 2018



Source: Labour Force Survey: Office for National Statistics

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

IRLANDA

EXAMEN DE LA TRANSICIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES CON SALARIO MÍNIMO

Un nuevo estudio del Instituto para la Investigación Económica y Social (*The Economic and Social Research Institute, ESRI*) financiado por la Comisión para los Salarios Bajos (*Low Pay Commission*), ha descubierto que los trabajadores que perciben salarios mínimos tienen más posibilidades de pasar a salarios más altos que de permanecer en el salario mínimo.

El Salario Mínimo Nacional fue introducido en Irlanda en el año 2000, con una cuantía inicial de €5,58 por hora. Esta cifra aumentó en los años sucesivos, siguiendo recomendaciones de la *Law Pay Commission*, incrementándose progresivamente hasta €9,55 por hora en enero de 2018.

Durante un período de nueve meses (2016-2019) de 1.514 empleados, aproximadamente el 30 por ciento de los que percibían el salario mínimo pasaron a un salario más alto, y el 18 por ciento permanecieron en el salario mínimo. La mayoría de las transiciones a un nivel más alto de retribución se obtiene a través de una progresión en los salarios dentro del puesto de trabajo actual del empleado, en lugar de por un cambio de puesto de trabajo. Más del 90 por ciento de los empleados que pasan a percibir un salario más alto no cambian de puesto o empleador.

Sin embargo, para ciertos colectivos de población, como los ciudadanos no-irlandeses, se detectó que aquellos con bajos niveles de educación, con contratos a tiempo parcial y con contratos temporales, tenían más probabilidades de permanecer en el salario mínimo. Por contra, se puso de manifiesto que los ciudadanos irlandeses, los trabajadores de edad avanzada, aquellos con niveles más altos de educación, trabajadores a tiempo completo y empleados con contratos permanentes tenían más probabilidades de pasar a un salario más alto.

El restante 52 por ciento experimentó otro tipo de transición en el mercado de trabajo, a un nivel más alto de salario, desempleo o inactividad.

Se detectó que los empleados con salario mínimo tenían más posibilidades de pasar al desempleo o inactividad, comparados con los trabajadores con salarios altos. Después de controlar una serie de características personales, de educación y de trabajo, se reveló que los empleados con

salarios mínimos tienen una posibilidad del 4 por ciento más de pasar a estar desempleados o inactivos comparado con empleados de altos salarios.

Los resultados de ESRI son consistentes con las tendencias internacionales.

"Mientras que el empleo con salario bajo actúa como un escalón para una retribución más alta para muchos empleados, es importante señalar que esto puede representar una trampa para ciertos tipos de trabajadores y también está asociado con una probabilidad más alta de convertirse en desempleado", manifestó el Dr. Redmond, uno de los autores de este informe.



PORTUGAL

PRESENTADO EL "PROGRAMA 3 EN LÍNEA" SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL, Y FAMILIAR

El día 6 de diciembre, el Primer Ministro portugués presentó en Lisboa el "Programa 3 en línea" que tiene como objetivo promover un mayor equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar, como condición para una efectiva igualdad entre hombres y mujeres, así como, permitir la toma de decisiones en libertad en todos los ámbitos de la vida.

En la presentación del programa, el Primer Ministro declaró que "la conciliación de las diferentes dimensiones de nuestra vida, es un desafío para la próxima década que requiere un esfuerzo colectivo muy grande". Igualmente, señaló que el "Estado debe ser ejemplo y fuente de motivación para las empresas y la sociedad, porque la conciliación implica una reorganización efectiva de la sociedad".

El Programa referido incluye soluciones nuevas junto con otras que fueron ya presentadas y que se están tramitando en el Parlamento, o que están en discusión con los agentes sociales. A pesar de la importancia del programa, algunos expertos consideran que se podía haber ido más lejos, recogiendo acciones dirigidas a los padres que tienen horarios no convencionales (turno de noche o fines de semana), a los abuelos o a las familias monoparentales.

En cuanto al contenido del Programa, debemos señalar que se articula a través de medidas de carácter transversal y sectorial, proyectos piloto y disposiciones de aplicación generalizada que van dirigidas a distintos destinatarios: organizaciones públicas, sociales y privadas, mujeres y hombres en las diferentes etapas de su vida (infancia, juventud, edad adulta y tercera edad) y familias.

El programa prevé 33 medidas estructuradas en cuatro ejes:

Eje 1: Pacto para la conciliación.

Consiste en medidas para movilizar a diferente tipo de entidades empleadoras en el desarrollo de prácticas que promuevan la conciliación y su difusión:

- Así el Gobierno se compromete a discutir con los interlocutores sociales en concertación social, varias medidas:

Una de ellas está relacionada con la aplicación de los regímenes de adaptabilidad de horarios de trabajo y del banco de horas en el caso

de trabajadores/as con hijos menores de 12 años, o sin límite de edad en el supuesto de discapacitados o enfermedades crónicas. La intención es que la aplicación de estos horarios dependa de la autorización expresa del trabajador en línea con lo que prevé el programa del Ejecutivo.

Igualmente, se propone aprobar en concertación social unas directrices para que los convenios colectivos prevean medidas que promuevan la conciliación como puede ser: definir 2019 como año de promoción de la conciliación en las negociaciones; implementar regímenes horarios favorables a la conciliación; incentivar la creación de sistemas de gestión de la conciliación que tengan en cuenta las diferentes fases y eventos en la vida de los/las trabajadores/as e incluyan la articulación de varios instrumentos de flexibilidad. Como recordaremos, el pasado mes de junio cuando se firmó el acuerdo de modificación de la legislación laboral, el Primer Ministro ya desafió a los interlocutores sociales a celebrar un "gran acuerdo" para la conciliación entre la vida profesional y familiar.

- Ampliación de la licencia parental

El Parlamento está tramitando varias proposiciones de ley en el área de las licencias parentales, y el Gobierno se ha comprometido a apoyar alguna de ellas que ya habían sido presentas a los interlocutores sociales en el año 2017. Una de estas propuestas consiste en la ampliación de licencia parental inicial exclusiva del padre de 15 a 20 días hábiles. También se ha comprometido a apoyar la ampliación de la licencia parental inicial en el caso de ingreso hospitalario del niño tras el nacimiento, con el límite de 30 días.

Eje 2: Conciliación en la Administración Pública

Se trata de medidas que representan el compromiso de la Administración Pública Central y Local en la promoción de la conciliación.

Se prevé el derecho de que los funcionarios dispongan de 3 horas para acompañar al menor de 12 años, en el primer día lectivo. Este permiso comenzará aplicarse en 2019 e implicará una reorganización, dado que los funcionarios y trabajadores de la enseñanza que tengan hijos también podrán ausentarse durante este período.

Igualmente, se propone incluir en la carta de servicios o funciones de los órganos superiores, objetivos de gestión que incluyan el desarrollo de prácticas de conciliación de la vida profesional y personal, como pueden ser: el teletrabajo; permisos para asuntos personales o familiares; mayor

autonomía de los equipos de trabajo para la organización de tareas, cambio de turnos etc.

También está previsto incluir en los planes de formación de los directivos un módulo sobre conciliación que permita comprender mejor los distintos obstáculos y limitaciones, así como, las soluciones y prácticas ejemplares a adoptar.

Eje 3: Dotación de servicios e incentivos para la conciliación

Consiste en instrumentos que favorecen la conciliación, particularmente, en el ámbito de la educación, de los transportes y de la salud.

Dentro de estas medidas podemos destacar el objetivo de alcanzar la universalidad de la educación preescolar entre los 3 y 5 años de edad (un objetivo del programa de Gobierno). También se propone reforzar los apoyos a niños menores de tres años en las áreas metropolitanas de Lisboa y Oporto, teniendo en cuenta la necesidad de realizar desplazamientos al centro de trabajo.

Igualmente, están previstas otras medidas de apoyo para guarderías.

Eje 4: Conocer para conciliar

En este apartado se incluyen medidas que conducen al conocimiento y divulgación en materia de conciliación, entre las que podemos destacar, la creación de un grupo de trabajo para analizar los diferentes sistemas de compartir las licencias parentales, la promoción de diversos estudios en distintos ámbitos de la conciliación, o la ejecución de acciones de sensibilización en la materia.

Por último, señalar que está previsto realizar una evaluación del programa a los tres años de su lanzamiento.

**ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS
SOCIALES**

FRANCIA

INSERCIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES

1.- Una gran dificultad para conocer las cifras

El estudio ²⁶«Discapacidad, incapacidades y dependencia» del INSEE (HID 1999) calcula en aproximadamente 23 millones el número de personas afectadas por la discapacidad en Francia. Por otra parte, otras fuentes (Planes de sanidad pública, sordera, baja visión) indican: 7 millones de personas que sufren un déficit auditivo (11 %), 1,7 millones que presentan un déficit visual (3 %), 7,7 millones que presentan una discapacidad motora (13,5 %), 2,8 millones con una discapacidad psíquica (4,9 %) y 1,5 millones con una discapacidad intelectual (2,6 %).

El **Centro de observación de la sociedad** ²⁷consideraba imposible dar una única cifra teniendo en cuenta que la misma dependería del grupo de edad en cuestión y de la gravedad de la discapacidad. Según un estudio ²⁸realizado por el ministerio de Trabajo en el año 2015, **2,7 millones de personas de 15 a 64 años declaran disponer de un reconocimiento administrativo de su discapacidad** y 5,7 millones indican sufrir una enfermedad o un problema de salud crónico que los limita desde hace al menos seis meses. Es decir, el 6,6 % y el 15 % de la población, respectivamente. Por desgracia, no se sabe mucho más con exactitud, ya que la última investigación ²⁹del INSEE sobre la discapacidad data de diez años atrás. Según el EUROSTAT, un 5,8 % de las personas comprendidas en la franja de edad de 15-64 años (o sea 2,3 millones de personas) declara tener una incapacidad que los limita físicamente de manera grave (datos del año 2014). De ellas, el 1,4% tenían un problema de visión, un 3,5% de oído y un 1,6% una dificultad para moverse.

La sociedad de **expertos en materia de discapacidad «Handirect»** que, entre otras actividades, publica una revista especializada, presentaba esta primavera pasada un interesante artículo ³⁰de Stéphane Forgeron, una asesora experta en derecho del trabajo de las personas minusválidas, en el que examinaba las cifras de la discapacidad. Después de haber llevado a cabo distintas investigaciones sobre este tema. El resultado de sus investigaciones produce aturdimiento.

²⁶ <http://inpes.santepubliquefrance.fr/sante-handicap/france/statistiques.asp>

²⁷ <http://www.observationsociete.fr/sante/handicap/letat-du-handicap-en-france.html>

²⁸ «Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015», Dares analyses n°32, mai 2017.

²⁹ «Les personnes âgées et handicapées en France et les politiques publiques d'accompagnement», Delphine Roy, Revue française des affaires sociales 2016/4, 2006.

³⁰ <https://www.handirect.fr/chiffres-du-handicap-s-forgeron/>

«Siendo Francia incapaz de contabilizar el número de personas discapacitadas según la categoría de su discapacidad, observamos derivas preocupantes. Para el Estado, en función de las fuentes y las demostraciones que éste desea alegar, **habría entre 2 y 15 millones de personas discapacitadas.**

«El campeón de todas las categorías en la materia es incuestionablemente el ministerio de Educación nacional. Oficialmente, la consigna del ministerio es demostrar que cuantitativamente se han emprendido esfuerzos considerables en cuanto a la inclusión de los alumnos discapacitados, sin que dicho ministerio esté en condiciones de explicar este concepto.

«Por lo que respecta al número de niños escolarizados, las cifras comunicadas de la discapacidad son sorprendentes, a pesar de las estadísticas de la Educación nacional. **Para la enseñanza primaria y secundaria, se indicaba 310 900 alumnos discapacitados** escolarizados al inicio del curso 2013-2014, sobre un total de 12 233 400 alumnos, lo que representa un 2,54 % del personal. [...] Si se toma una estimación muy baja para el conjunto de la población con discapacidad en Francia (seis millones de individuos), **debería haber como mínimo más de un millón de alumnos** escolarizados discapacitados, sobre todo teniendo en cuenta que la esperanza de vida de esta población es menor. Este porcentaje sólo es del 5,2 %.

«Por otra parte, el concepto de trabajador discapacitado en la función pública y en el sector privado no corresponde a la misma realidad, como si un asalariado discapacitado en el [sector] privado fuera diferente de un agente discapacitado en el sector público. Esta *manipulación* permite al sector público inflar artificialmente sus cifras y enorgullecerse de presentar una tasa de empleo de trabajadores discapacitados muy superior a la registrada en el sector privado (4,9 % *versus* 3,3 %, a finales de 2014).

«En su último estudio ³¹trienal sobre el empleo de las personas discapacitadas, DARES ³²hace aún algo más fuerte, introduciendo el concepto de *discapacidad sentida*, algo por lo menos borroso desde un punto de vista estadístico, ya que este indicador no corresponde a ninguna realidad. Serían los franceses quienes se declararían discapacitados a través de investigaciones, mientras que existe un reconocimiento administrativo de la discapacidad.

³¹ Synthèse DARES (novembre 2015). Emploi et chômage des personnes handicapées, Numéro 17, p.19.

³² La Dirección de animación, investigación, estudios y estadísticas, está encuadrada en el ministerio de Trabajo.

«Este organismo [DARES] confunde en la misma estadística discapacidad y enfermedad, dependiendo la discapacidad de una situación social (discapacidad) y la enfermedad de una patología. Una persona es considerada discapacitada respecto a las consecuencias sociales del medio ambiente sobre su vida diaria.

«Según DARES, “Este enfoque permite comprender la discapacidad a la vez mediante el reconocimiento administrativo (criterio “oficial”), y también de una manera más amplia según las declaraciones de las personas “en situación de discapacidad”. He aquí una frase vacía de sentido, pero que provoca su pequeño efecto para neófitos en estadística.

«Se ha inventado una nueva receta: el pisto salsa DARES. Por una parte, DARES considera que la fiabilidad de los datos se basa en declaraciones administrativas legales (los 2,4 millones definidos), integrando al mismo tiempo el concepto de “pérdida de autonomía” declarada, factor en derecho francés; del otro, esta Dirección integra además en sus cálculos a los declarantes que no gozan de ningún marco legal (3,1 millones de personas).

«El legislador rechazó esta formulación con contornos más que borrosos con mucha razón en el momento del voto de la ley del 11 de febrero de 2005, ya que una persona en situación de discapacidad puede comprender, en función de los intereses de tal o cual protagonista, personas con una discapacidad social (alcohólicos, grandes fumadores, toxicómanos, sin domicilio fijo, etc.), pero también personas denominadas *en situación de fragilidad*, las mujeres embarazadas, las personas que se desplazan temporalmente con muletas, las personas obesas, las personas mayores, las personas afectadas por una enfermedad crónica, etc.

«Así pues, Francia dispone de 3 tipos de empleo diferentes para las personas discapacitadas: el de las personas reconocidas administrativamente discapacitadas (37 %), el de las personas denominadas *en situación de discapacidad* (46 %), y el comunicado a EUROSTAT por el Estado francés (58 %) para la Comisión Europea.

«Ahora bien, el INSEE, el instituto nacional de estadística, no calcula ni la tasa de empleo, ni la tasa de desempleo de las personas discapacitadas, lo que no ha impedido al Estado comunicar tasas a este órgano europeo».

La Dirección de la información legal y administrativa, organismo dependiente del Primer ministro, ante la sencilla pregunta ¿cuántas personas discapacitadas hay en Francia³³? Reconoce que no hay una respuesta o, en realidad, hay una pluralidad de respuestas, que cubre

³³ <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/handicap-chiffres-cles/>

realidades diferentes y que varía según la definición elegida de la discapacidad («Informe de Paul Blanc» del año 2002).

«Entre 280 000 y 23 650 000 personas minusválidas, según el perímetro utilizado», consideraba el informe del Tribunal de cuentas en 2003, que recordaba también que 3,97 millones de personas se declaraban titulares de un tipo de incapacidad reconocido oficialmente, en el año 1999, lo que representa el 6,8 % de la población.

Las fuentes estadísticas relativas a las personas discapacitadas se dispersan entre distintos servicios y es difícil conocer con precisión el número de personas discapacitadas o, entre ellas el tipo de deficiencia que sufren y con qué grado de gravedad. Las fuentes disponibles son también insuficientes para comprender bien, en el ámbito local, las necesidades humanas y financieras que deben cubrirse («Informe de Paul Blanc», 2002).

Las instituciones de previsión, a través de su unión en el **Organismo común de las instituciones de rentas y de previsión** (OCIRP), crearon el primer contrato colectivo de garantía de la dependencia. Puede suscribirse por una empresa para sus asalariados o puede ser objeto de un acuerdo colectivo de rama.

El OCIRP trabaja con una clasificación de las discapacidades con la ayuda de cinco grandes categorías: la motriz, la sensorial (visual o auditiva), la psíquica (patologías que perturban la personalidad), la mental (deficiencias intelectuales) y las enfermedades que invalidan.

Hay en Francia doce millones de personas que están afectadas por algún tipo de discapacidad. De ellas, alrededor de 1,5 millones sufren una deficiencia visual y 850 000 tienen una movilidad reducida, según datos del INSEE del año 2001.

Hay 9,6 millones de personas discapacitadas, en sentido amplio: personas cuya discapacidad ha sido reconocida administrativamente, personas que declaran tener un problema de salud desde hace al menos seis meses y encontrar dificultades importantes en su actividad diaria o haber tenido un accidente laboral en el año³⁴. Son 730 000 las personas que acumulan las tres formas de discapacidad: discapacidad experimentada, limitación funcional y reconocimiento administrativo.

³⁴ Datos de «Los cuadros de la economía francesa», Edición 2011, INSEE y de la «Investigación discapacidad-salud 2008-2009, apartado de hogares», del INSEE)

2.- Los beneficiarios de los dispositivos específicos³⁵

Hay establecidos distintos dispositivos para ayudar a los adultos en situación de discapacidad en su vida diaria (alojamiento, transporte, trabajo, etc.). Para ser beneficiario de alguno de ellos, la discapacidad debe haber sido diagnosticada por un profesional de la salud (médico generalista, psiquiatra, etc.). Una vez quede establecido el diagnóstico, el interesado debe ponerse en contacto con un centro departamental de las personas discapacitadas (MDPH), que se encargará de acompañar a la persona discapacitada en sus gestiones.

2.1.- Ayudas financieras (renta mínima)

Cabe beneficiarse de una asignación básica, el denominado subsidio o ayuda para el adulto discapacitado (AAH) en cuanto se reconoce un determinado grado de discapacidad. Esta asignación básica puede ser incrementada mediante:

- ✓ El complemento de recursos, si se reconoce la incapacidad para trabajar
- ✓ Un incremento para la vida autónoma, si se está desempleado.
- ✓ La prestación de compensación de la discapacidad (PCH), para asumir los costes excesivos de todo tipo, vinculados a la discapacidad, en el día a día,

Quien perciba otras ayudas (por ejemplo, una pensión de incapacidad o la RSA³⁶), puede beneficiarse parcialmente -en algunos casos- del AAH.

Los contratos de seguro pueden permitir preparar un complemento de rentas. Se trata por ejemplo del contrato ingreso-supervivencia o del contrato ahorro-discapacidad (suscritos por una persona en situación de discapacidad). Estos contratos generan un beneficio fiscal, en determinadas condiciones.

2.2.- Alojamiento³⁷

La comisión de los derechos y de la autonomía de las personas discapacitadas (CDAPH) de cada departamento puede proponer soluciones de alojamiento en un establecimiento. No obstante, quien prefiera la vida

³⁵ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31029>

³⁶ La renta de solidaridad activa (RSA) garantiza a las personas sin recursos un nivel mínimo de renta que varía según la composición del hogar. La RSA está abierta, bajo determinadas condiciones, a las personas con al menos 25 años de edad y a los jóvenes activos de 18 a 24 años si sustentan hogares monoparentales o justifican una determinada duración de actividad profesional.

³⁷ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N332>

familiar a un alojamiento en un establecimiento, puede elegir ser acogido en domicilios particulares a título oneroso.

El acogimiento familiar ³⁸es un dispositivo que permite a un anciano y/o discapacitado ser acogido en el domicilio de una familia, mediante una remuneración. La persona acogida firma con el acogedor un contrato de recepción que fija las condiciones materiales, humanas y financieras de la recepción. La persona acogida puede beneficiarse de asistencias sociales y fiscales. El acogimiento puede ser temporal o secuencial, a tiempo parcial o a tiempo completo, o de carácter permanente.

Quien disponga de un alojamiento, puede obtener ayudas financieras para hacer frente a gastos vinculados a su vivienda, en concreto:

- ✓ La ayuda para la vivienda social (ALS).
- ✓ La exención del impuesto de vivienda y de la contribución territorial.
- ✓ La reducción social telefónica para rebajar el importe de las facturas de teléfono.
- ✓ La reducción de impuestos para adaptar la vivienda a su discapacidad.

Además, quien presente una solicitud para una vivienda social, es considerado un solicitante prioritario en tanto que persona en situación de discapacidad.

2.3.- Cuidados de enfermería a domicilio

En caso de necesidad de cuidados, la persona discapacitada tiene derecho a recibir servicios de cuidados de enfermería a domicilio.

Los servicios de cuidados de enfermería a domicilio (SIAD) permiten a los ancianos enfermos o dependientes recibir a domicilio cuidados de enfermería y de higiene. Diseñados para personas con 60 o más años de edad, también pueden beneficiar a las personas más jóvenes, en caso de envejecimiento precoz o de enfermedad que invalida. Es obligatorio el dictamen del control médico de la Seguridad social.

Estos cuidados son asumidos al 100 % por la Seguridad social. No obstante, algunas labores como las de quinesiterapia, a menudo pagadas en el acto, no están incluidos en las tarifas generales del servicio de cuidados de enfermería a domicilio.

³⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15240>

2.4.- Formación profesional

Además de disponer de un acceso a todos los dispositivos de formación profesional ordinarios previstos en el sector público o privado, las personas con discapacidad también pueden beneficiarse de acciones específicas.

2.4.1.- Contrato en prácticas³⁹

El aprendizaje se basa en el principio de la alternancia entre la enseñanza teórica en un centro de formación de aprendices (CFA) y la enseñanza del oficio por el empleador con quien el aprendiz haya firmado su contrato de trabajo. Este contrato se concluye con el empresario una vez que el aprendiz se ha inscrito en un CFA.

Las **condiciones** para beneficiarse de este dispositivo:

- ✓ No hay límite de edad para el aprendiz si tiene el reconocimiento de trabajador discapacitado.
- ✓ Todo empresario (privado o público), empresa, asociación y profesional liberal puede concluir un contrato en prácticas con un trabajador discapacitado.
- ✓ El empleador nombra, entre su personal, a un maestro de aprendizaje responsable de la formación del aprendiz.
- ✓ Este maestro responsable puede ser el propio empresario o uno de los asalariados.
- ✓ El maestro de aprendizaje garantiza la conexión entre el CFA y la empresa.

El procedimiento resulta sencillo:

- ✓ El propio trabajador discapacitado busca una empresa susceptible de acogerlo como aprendiz y es la empresa quien lo inscribe en el CFA.
- ✓ Para encontrar una empresa, puede recurrir a la asociación de gestión del fondo para la inserción profesional de las personas minusválidas (AGEFIPH) o al Pôle emploi.

El contrato en prácticas debe ser firmado por el empresario y el aprendiz (y por sus padres o profesor, si el aprendiz es menor de edad) y debe celebrarse necesariamente por medio de un documento establecido a estos efectos.

La remuneración del aprendiz se calcula según su edad y la antigüedad de su contrato. Teniendo en cuenta el salario mínimo para una jornada

³⁹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F219>

completa de 151,67 horas mensuales al 1 de enero del año en curso (2018)

Año de ejecución del contrato	Edad de 15 a 17 años	Edad de 18 a 20 años	Edad de 21 años o más
Primer año	374,62 €	614,37 €	794,19 €
Segundo año	554,43 €	734,25 €	914,06 €
Tercer año	794,19 €	974,00 €	1 168,80 €
Cuarto año	1 018,96 €	1 198,77 €	1 393,57 €

El desarrollo ⁴⁰de la formación. Adaptaciones y duración máxima del contrato.

- ✓ Según la discapacidad que tenga el aprendiz, puede ser necesaria una adaptación de la formación: bien con un material pedagógico específico, bien mediante un arreglo de una parte de los locales.
- ✓ Si el aprendiz no puede asistir a la formación a causa de su discapacidad, puede ser autorizado a seguir por correspondencia una enseñanza equivalente a la impartida por el centro de formación.
- ✓ La autorización se entrega después de un dictamen favorable de la CDAPH.
- ✓ La duración máxima del contrato en prácticas es de cuatro años.

2.4.2.- Discapacidad y acceso a un centro de orientación previa⁴¹

El centro de orientación previa contribuye a la orientación profesional de las personas en situación de discapacidad que encuentran dificultades de inserción en el medio de trabajo. Este centro propone períodos de prácticas para que precisen un proyecto profesional y que faciliten la inserción profesional.

Durante este período, la persona discapacitada tiene el estatuto de aprendiz y se beneficia de un acompañamiento individualizado garantizado por un formador referente. Este formador puede proponer puestas en situación en talleres profesionales con el fin de evaluar las capacidades de la persona en situación de discapacidad respecto al proyecto profesional considerado.

⁴⁰ Código de trabajo: artículos R. 6222-46 a R. 6222-49-1 (duración del contrato) y artículos R. 6222-50 a R. 6222-53 (adaptaciones).

⁴¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F211>

Personas afectadas. El centro acoge a toda persona que cuente con el reconocimiento de la calidad de trabajador discapacitado, mediante una resolución de la CDAPH.

El ⁴²**procedimiento.**

La solicitud de admisión en un centro de orientación previa debe ser hecha por correo, preferiblemente mediante un envío certificado con acuse de recibo. Esta demanda debe enviarse al MDPH del departamento del lugar de residencia.

El período de prácticas dura, como máximo, 12 semanas y el Estado lo financia. La persona en situación de discapacidad tan sólo tiene que hacerse cargo de sus gastos de comida y de transporte para trasladarse al centro.

Finalización del período de prácticas. Tras el período de prácticas, el centro de orientación previa envía un balance profesional y médico al MDPH, así como a la persona que siguió el período de prácticas. **Según los resultados**, a esta última se le puede proponer:

- ✓ Un empleo en una empresa del medio ordinario.
- ✓ Un empleo en un establecimiento y servicio de ayuda por el trabajo (ÉSAT).
- ✓ Un empleo en una empresa adaptada.
- ✓ Una formación complementaria, por ejemplo en un centro de reeducación profesional.

2.4.3.- La discapacidad y el contrato o período de prácticas de reeducación⁴³ profesional

Toda persona discapacitada que ha pasado a no ser apta para ejercer su profesión a causa de una discapacidad puede solicitar un contrato o un período de prácticas de reeducación profesional. El contrato le permite beneficiarse de una ayuda para readaptarse a su profesión; y el período de prácticas, aprender nuevo oficio.

2.4.3.1.- Período de prácticas de reeducación profesional

El período de prácticas de reeducación o rehabilitación profesional contempla la vuelta al empleo en un medio ordinario de trabajo, gracias a

⁴² Código de trabajo: artículos R. 5213-1 a R. 5213-8 (condiciones de admisión) y Código de la acción social y las familias: artículo R. 146-30 (estatuto de aprendiz).

⁴³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F212>

la adquisición de nuevas competencias por medio de una formación que califica.

Este dispositivo ⁴⁴está diseñado para ayudar a quienes, tras una baja por enfermedad, un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, han perdido la posibilidad de ejercer su profesión. Para acceder a este mecanismo, basta con llenar un formulario y enviarlo al MDPH de la demarcación, preferiblemente por carta certificada con acuse de recibo.

La **duración** de formación está establecida entre 10 y 30 meses. Permite la adaptación a un nuevo medio profesional, gracias a períodos de adaptación en un centro de rehabilitación profesional. Esta formación conduce generalmente a la obtención de un título homologado por el Estado.

Repercusiones económicas de las prácticas.

Si se está en situación de baja	Si se demandante de empleo
Se siguen percibiendo las indemnizaciones diarias pagadas por la Seguridad social. Y éstas son acumulables, dentro de un determinado límite, con el AAH y con la pensión de incapacidad pagada por la Seguridad social.	Se beneficia de la prestación de ayuda a la vuelta al contrato de formación (AREF ⁴⁵).

2.4.3.2.- Contrato de rehabilitación profesional

Las **características** principales de esta modalidad de contrato son las siguientes:

- ✓ Se puede acceder al mismo después de una baja por enfermedad, de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, que hayan acarreado la imposibilidad de ejercer la profesión habitual.
- ✓ El contrato de rehabilitación profesional tiene por objeto readaptar al trabajador al ejercicio de su antiguo oficio por medio de una formación práctica y, eventualmente, teórica.
- ✓ El contrato se celebra por un período de tiempo de entre tres meses y un año.
- ✓ Pueden establecerle después de una reanudación, a tiempo parcial, del trabajo, con un objeto terapéutico.

⁴⁴ Código de la Seguridad social: artículos L. 432-6 a L. 432-11 (contrato y período de prácticas de rehabilitación profesional). Código de trabajo: artículos R. 5213-9 a R. 5213-14 (procedimiento para la admisión en centro de rehabilitación profesional) y artículo D. 1242-3 (duración del período de prácticas de rehabilitación profesional).

⁴⁵ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F291>

- ✓ El contrato se celebra entre la caja primaria del seguro de enfermedad (CPAM), el empresario habitual y el trabajador afectado.

El **procedimiento**.

- ✓ Para poder beneficiarse de este contrato, basta con ponerse en contacto con el médico del trabajo. Este último se pone en relación con el servicio de inserción profesional de la CPAM.
- ✓ Una reunión del médico del trabajo, del trabajador, del empresario y de la CPAM tiene lugar con el fin de definir los términos del contrato. Éstos se someten a continuación a la aprobación de la CDAPH.

La **remuneración**. Durante la duración del contrato, el trabajador percibe, como mínimo, la remuneración prevista por el convenio colectivo aplicable que corresponda al primer nivel de la categoría profesional para la cual se forma. Al final del contrato, el salario es igual al fijado para la calificación alcanzada.

2.5.- Ventajas en el transporte⁴⁶

Para facilitar sus desplazamientos, las personas con discapacidad pueden pedir:

2.5.1.- La **tarjeta europea de estacionamiento**⁴⁷, que le permite aparcar gratuitamente y sin limitación de duración en todos los lugares de estacionamiento abiertos al público. La duración de estacionamiento puede limitarse por decisión del municipio sin que pueda ser inferior a doce horas. El titular de la tarjeta puede quedar sometido al pago de un canon por aparcar en los parques de estacionamiento proveídos de terminales de entrada y salida accesibles desde su vehículo para las personas discapacitadas.

La tarjeta puede otorgarse a toda persona cuya discapacidad:

- ✓ Reduzca de forma importante y duradera su capacidad y su autonomía para desplazarse a pie.
- ✓ O le imponga la presencia de un tercero para ayudarlo en todos sus desplazamientos (por ejemplo, una persona afectada por una deficiencia sensorial o mental).

⁴⁶ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N20444>

⁴⁷ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2891>

2.5.2.- La tarjeta de invalidez⁴⁸. Permite beneficiarse, en concreto, de algunos derechos en los transportes. Esta tarjeta ha sido sustituida, desde el 1 de enero de 2017, por la tarjeta movilidad- inclusión (CMI).

La tarjeta de invalidez da derecho:

- ✓ A la prioridad de acceso a las plazas con asiento en los transportes públicos, en los espacios y en las salas de espera, así como en los establecimientos y las manifestaciones que acogen público (para el beneficiario y la persona que lo acompaña).
- ✓ A la prioridad en las colas de los lugares públicos. A estos efectos, los lugares que recibe público deben recordar los derechos de prioridad vía visualización.

La tarjeta de incapacidad no da derecho a lugares reservados de estacionamiento para los cuales es necesario ser titular de la tarjeta europea de estacionamiento.

Esta tarjeta también permite beneficiarse de ventajas fiscales, al titular de la tarjeta (bajo condiciones, «media parte» suplementaria para el cálculo del impuesto sobre la renta) o a sus familiares (al considerar a los titulares de esta tarjeta como a cargo del contribuyente que los acoge bajo su techo). Así como de reducciones concedidas, en algunas condiciones, en los transportes (RATP, SNCF, Air France).

2.5.3.- La tarjeta de prioridad de acceso a los lugares públicos⁴⁹ permite obtener el derecho de prioridad de acceso a los lugares públicos. Afecta a las mujeres embarazadas, las personas que tienen hijos a cargo y los medalleros de la familia⁵⁰.

La tarjeta permite obtener una prioridad: de acceso a las plazas de asiento en los transportes públicos, en los espacios y en las salas de espera, así como en los establecimientos que acogen público (por ejemplo, los museos); así como en las filas de espera.

⁴⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2446>

⁴⁹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15066>

⁵⁰ La medalla de la familia es una distinción francesa creada por un decreto del 26 de mayo de 1920, bajo el nombre de «medalla de honor de la familia francesa». Desde el 30 de mayo de 2013, honra a los padres que educan o han educado al menos a cuatro niños de nacionalidad francesa, habiendo alcanzado el mayor la edad de dieciséis años, que, en el ejercicio de su patria potestad, manifestaron una atención y un esfuerzo constantes para asumir su papel de padres en las mejores condiciones morales y materiales posibles. La medalla se entrega al padre que la solicita. Da prueba del «reconocimiento de la nación», de la alegría y de la fuerza que aportan numerosos hijos, de la vitalidad y de la riqueza que la familia numerosa aporta a la sociedad.

2.5.4.- La tarjeta de movilidad inclusión⁵¹ (CMI) tiene por objeto facilitar la vida diaria de las personas en situación de discapacidad y con pérdida de autonomía. Se concede bajo determinadas condiciones y permite beneficiarse, en particular, de algunas ventajas en los transportes. Sustituye progresivamente desde el 1 de enero de 2017 a las tarjetas de incapacidad, prioridad y estacionamiento.

Esta tarjeta, que tiene el tamaño de una tarjeta de crédito, no es una, sino tres tarjetas distintas: una de estacionamiento, otra de prioridad y una tercera de invalidez.

3.- Los beneficiarios de las prestaciones

Según datos ⁵²del ministerio de Solidaridad y de Sanidad, a finales de diciembre de 2017, 1,13 millones de personas percibían el AAH, el 55,6 % de ellos en la modalidad AAH1 (grado de incapacidad igual o superior al 80 %) y 44,4 % en la variante AAH2 (grado de incapacidad entre 50 % y 79 %). El 52 % de los subsidiados del AAH1 son hombres, cuya edad media es de 48 años. Las mujeres subsidiadas del AAH1 tienen una edad media de 51 años.

Entre los años 1990 y 2017, el número de subsidiados del AAH se duplicó. Varios factores explican este crecimiento: efectos demográficos vinculados al «baby boom», modificaciones reglamentarias desde el año 2005, incluidas varias revalorizaciones excepcionales y, desde el año 2008, el contexto económico. El número de subsidiados del AAH1 aumentó así en un 12,8 % con relación al año 2006; la subida es más notable en la modalidad AAH2, puesto que el personal se duplicó desde el año 2006.

Las prestaciones ⁵³económicas relacionadas con la discapacidad son básicamente las cinco que se detallan a continuación.

⁵¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34049>

⁵² Laurence Dauphin y Anaïs Levieil (DREES), 2018, «El número de los beneficiarios de la asignación para los adultos minusválidos se duplicó desde 1990», Estudios y Resultados, n°1087, Drees, octubre, en <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/le-nombre-des-beneficiaires-de-l-allocation-aux-adultes-handicapes-a-double>

⁵³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N12230>

3.1.- El subsidio o ayuda para los adultos discapacitados (AAH⁵⁴)

El importe de este subsidio ha sido revalorizado el 1 de noviembre de 2018 y será incrementado, hasta 900 euros, al mes para el 1 de noviembre de 2019.

Se trata de una ayuda económica que permite garantizar unos recursos mínimos. Esta ayuda se asigna siempre que se respeten determinados criterios de discapacidad, edad, residencia y recursos económicos. Se concede mediante una resolución de la comisión de los derechos y de la autonomía de las personas discapacitadas. Su importe viene a completar otros posibles recursos de la persona en situación de discapacidad.

Las condiciones de la concesión.

A. Grado de discapacidad

- ✓ Debe ser, con mínimo del 80 %.
- ✓ Puede ser de entre el 50 % y el 79 %, si se acompaña de una restricción sustancial y duradera de acceso al empleo, reconocida por la CDAPH. Las dificultades importantes de acceso al empleo deben ser de naturaleza tal que no puedan compensarse, en particular, por la adaptación del puesto de trabajo. La restricción se considera duradera cuando su persistencia previsible es de, al menos, un año a partir de la presentación de la solicitud del AAH.

El porcentaje de incapacidad es determinado por la CDAPH, en función de una guía-baremo para la evaluación de las deficiencias e incapacidades de las personas discapacitadas.

B. Edad. Es necesario tener más de 20 años (o más de 16 años en el caso de un joven que ya no esté a cargo de los padres para el beneficio de las prestaciones familiares).

C. Residencia → Ésta debe ser permanente en Francia.

D. Recursos económicos

⁵⁴ Código de la Seguridad social: artículos L. 821-1 a L. 821-8 y R. 821-1 a R. 821-9 (condiciones de atribución). Código de la Seguridad social: artículos D. 821-1 a D. 821-11 (precisiones sobre el grado de incapacidad). Código de la Acción social y las familias: artículo R. 241-33 (instrucción de la solicitud). Código de la Acción social y las familias: Anexo 2-4 (guía-baremo para la evaluación de las deficiencias e incapacidades de las personas discapacitadas). Decreto nº 2018-948 del 31 de octubre de 2018 relativo a la revalorización del AAH y a la modificación del límite máximo de recursos para los beneficiarios en pareja. Circular del 27 de octubre de 2011 relativo a la concesión de la asignación a los adultos discapacitados.

Los recursos del beneficiario, sumados a los de la persona con quien viva en pareja, no deben sobrepasar un determinado límite máximo. Téngase en cuenta que las rentas de capital, los valores mobiliarios (acciones, obligaciones, etc.) imponibles se tienen en cuenta en la solicitud del AAH. El importe de esta ayuda puede, por lo tanto reducirse, o incluso suprimirse.

Ingresos máximos anuales para poder acceder al AAH		
Número de hijos a cargo	Beneficiario viviendo solo	Beneficiario viendo en pareja
0	10 320 euros	19 505 euros
1	15 480 euros	24 665 euros
2	20 640 euros	29 825 euros
3	25 800 euros	34 985 euros
4	30 960 euros	40 145 euros

Una vez presentada la solicitud, la respuesta del MDPH se produce generalmente en el plazo de cuatro meses. En ausencia de respuesta más allá de ese plazo, cabe entender denegada la solicitud.

La cuantía del subsidio

Una persona sin recursos puede recibir un máximo de 860 euros al mes, si vive sola o, si vive emparejada, siempre que la persona que conviva con el futuro beneficiario no gane más de 1 616,92 euros al mes.

- ✓ Quien cobre una pensión, o tenga unos ingresos (incapacidad, jubilación, accidente laboral, etc.), recibirá la diferencia entre el importe de su pensión o ingresos y los 860 euros del AAH.
- ✓ Si el beneficiario trabaja, el importe del AAH se calcula en función de las rentas que le produce su actividad laboral.
- ✓ En caso de hospitalización, encarcelamiento o alojamiento con una duración inferior a 60 días, se sigue percibiendo el AAH íntegro. Más allá de 60 días, el importe del AAH se reduce al 30 %, lo que representa 258 euros. No obstante, esta reducción no se aplica:
 - Si se paga una cuantía diaria de 20 euros.
 - Si tiene al menos un hijo o un ascendiente a cargo.
 - Si la persona con quien vive en pareja no trabaja por un motivo reconocido por la CDAPH.

Terminada la estancia en uno de esos establecimientos, el devengo del AAH se reanuda en su cuantía habitual.

El periodo de pago del AAH

El AAH se concede por un período de, al menos, un año y por un máximo de cinco. Esta duración puede, no obstante, ir más allá de los cinco años, sin sobrepasar los veinte años, si la discapacidad no es susceptible de evolucionar favorablemente.

Con una tasa de incapacidad entre el 50 % y el 79 %, el pago del AAH finaliza al pasar a la jubilación. A partir de esta edad, percibe la asignación de solidaridad para los ancianos (ASPA).

Con una tasa de incapacidad de, al menos, el 80 %, cabe seguir percibiendo el AAH de manera reducida además de la jubilación. El importe de la jubilación debe, no obstante, ser inferior al importe del AAH (860 euros).

La compatibilidad con otras ayudas

El AAH puede acumularse (mensualmente): con el complemento de recursos o con el aumento para la vida autónoma. Si se cumplen las condiciones requeridas para la concesión de estas dos ayudas, se debe elegir entre obtener una u otra.

Quien perciba otras ayudas (por ejemplo: la pensión de invalidez o la RSA) puede beneficiarse parcialmente del AAH en algunos casos.

3.2.- Los recursos complementarios⁵⁵ (para los beneficiarios del AAH)

El complemento de recursos tiene por objetivo compensar la ausencia duradera de rentas de actividad cuando uno está incapacitado para trabajar. Este complemento, forma, junto con el AAH lo que se llama **la garantía de recursos**.

Condiciones para la obtención del complemento

Cada miembro de la pareja puede obtener el complemento de recursos siempre que sea beneficiario del AAH y cumpliendo todas las siguientes condiciones de concesión:

⁵⁵ Código de la Seguridad social: artículos L. 821-1 a L. 821-8 y artículos R. 821-1 a R. 821-9 (procedimiento). Código de la Seguridad social: artículo D. 821-3 (importe del complemento). Código de la acción social y las familias: artículo R. 241-33 (instrucción de la solicitud). Decreto nº 2018-948 del 31 de octubre de 2018 relativo a la revalorización del AAH y a la modificación del límite máximo de recursos para los beneficiarios en pareja.

- ✓ Incapacidad. Debe tener un grado de incapacidad de al menos un 80 %, y una capacidad para trabajar inferior al 5 %, motivada por la discapacidad, que haya sido apreciada por la CDAPH.
- ✓ Recursos. Debe ser perceptor del AAH a tipo pleno o de un complemento de una ventaja de vejez o de incapacidad, o de unos ingresos de accidente de trabajo, y no haber percibido rentas de carácter profesional desde hace un año a partir de la solicitud del complemento.
- ✓ Alojamiento. Debe vivir en un alojamiento independiente, es decir, que no pertenezca a una estructura dotada de locales comunes amueblados o de servicios colectivos o que proporcione distintas prestaciones mediante un canon. Si está albergado por un particular en su domicilio, el alojamiento no se considera como independiente, salvo si se trata de la persona con la que viva en pareja.

Tramitación. Se solicita al MDPH, que responde, por lo general, en el plazo de cuatro meses. A falta de respuesta más allá de este plazo, su solicitud se considera denegada.

El importe del complemento de recursos está fijado en 179,31 euros. Eleva la garantía de recursos (AAH + complemento de recursos) hasta los 1 039,31 euros al mes.

Duración de la concesión. El complemento de recursos se concede por un período de tiempo que va de uno a cinco años, según el estado de salud. Esta duración puede prolongarse si se considera que la discapacidad no puede evolucionar favorablemente.

Final de pago. Cuando el subsidiado hace valer su derecho al seguro de vejez o incapacidad, no se mantiene el pago del complemento de recursos. Puede restablecerse si obtiene un derecho al AAH diferencial o a la asignación suplementaria de incapacidad, y siempre que se cumplan las condiciones habituales.

Téngase en cuenta que el complemento de recursos deja de pagarse en caso de estancia de más de 60 días en un establecimiento de salud, médico-social o penitenciario. Finaliza también en caso de reanudación de una actividad profesional.

3.3.- Incremento –o suplemento- para la vida autónoma (MVA⁵⁶)

El incremento para la vida autónoma (MVA) es una ayuda que se añade al subsidio para los adultos discapacitados (AAH). Permite a las personas en

⁵⁶ Código de la Seguridad social: artículo L. 821-1-2 (condiciones de concesión) y artículos R. 821-1 a R. 821-9 (pago).

situación de discapacidad, que viven en un alojamiento, hacer frente a los gastos que eso implica. La asignación sustituye a la ayuda a la autonomía que ya no se percibe desde el 1 de julio de 2015.

Las **condiciones** para su obtención. Para poder percibir el MVA, es necesario cumplir cinco condiciones:

- ✓ Percibir el AAH en su porcentaje pleno o como complemento de una ventaja de vejez o de incapacidad o de unos ingresos por accidente del trabajo, o percibir la asignación suplementaria de incapacidad (ASI).
- ✓ Tener un grado de discapacidad de, al menos, un 80 %.
- ✓ Disponer de un alojamiento independiente, es decir, de un alojamiento que no pertenezca a una estructura dotada de locales comunes amueblados o de servicios colectivos o que proporcione diferentes prestaciones adjuntas mediante el pago de un canon.
- ✓ Percibir una ayuda al alojamiento.
- ✓ No percibir rentas de actividad.

Procedimiento. No es necesario solicitar el MVA. La Caja de prestaciones familiares (CAF) o la Mutuality social agrícola (MSA) lo asigna automáticamente y al mismo tiempo que el AAH en cuanto se cumplen las condiciones.

El importe del MVA está fijado en 104,77 euros al mes. En caso de hospitalización, de alojamiento en un establecimiento médico-social o de encarcelamiento, su pago se mantiene hasta el primer día del mes que sigue a un período de 60 días. El pago del MVA se reanuda, sin presentar una nueva solicitud, a partir del primer día del mes siguiente al que cesa la hospitalización, la estancia albergada o el encarcelamiento.

3.4.- El subsidio para la educación del niño discapacitado (AEEH⁵⁷)

El AEEH es una prestación destinada a compensar los gastos de educación y cuidados prestados a un niño en situación de discapacidad. Esta ayuda se paga a la persona que asume la carga. Puede completarse, en algunos casos, con un complemento de asignación.

Requisitos para la concesión

- ✓ El AEEH no está sometido a la condición de recursos. Se paga a la familia de un hijo, con menos de 20 años de edad, que esté en

⁵⁷ Código de la Seguridad social: artículos L. 541-1 a L. 541-4 y R. 541-1 a R. 541-10 (condiciones de concesión). Decreto por el que del 29 de marzo de 2002 se fija el importe de los gastos que causan derecho a las distintas categorías de complementos de la asignación de educación especial

situación de discapacidad. La CDAPH determina el grado de discapacidad del menor. Las condiciones que deben cumplirse dependen de dicho grado.

Si el grado es igual o superior al 80 %, es necesario cumplir las siguientes condiciones:	Si el grado de discapacidad está situado entre el 50 % y el 80 %, es necesario cumplir las siguientes condiciones:
<p>El niño minusválido debe residir en Francia.</p> <p>No puede vivir en un internado con asunción íntegra de los gastos de estancia por el Seguro de enfermedad, el Estado o la ayuda social.</p> <p>No cabe percibir rentas profesionales superiores al 55 % del SMIC mensual bruto (824,16 euros).</p>	<p>El niño discapacitado debe residir en Francia.</p> <p>No puede vivir en un internado con asunción íntegra de los gastos de estancia por el Seguro de enfermedad, el Estado o la ayuda social.</p> <p>No debe percibir rentas profesionales superiores al 55 % del SMIC mensual bruto (824,16 euros).</p> <p>El menor debe frecuentar un establecimiento de enseñanza adaptado, o su estado debe exigir el recurso a un dispositivo adaptado o un acompañamiento.</p> <p>Su estado debe exigir el recurso a cuidados en el marco de las medidas preconizadas por la CDAPH.</p>

- ✓ Nivel de discapacidad. La CDAPH aprecia el estado de salud del niño y decide eventualmente la atribución del AEEH y de un complemento de asignación. Los complementos se conceden en función de:
 - Los gastos vinculados a la discapacidad.
 - La reducción o cese de actividad profesional de uno de los padres.
 - La contratación de un tercero.

Los complementos del AEEH se distribuyen en seis niveles de discapacidad y es la CDAPH el organismo que efectúa la clasificación en una de estas categorías.

El procedimiento.

- ✓ Debe cumplimentarse un formulario y enviarlo al MDPH, preferiblemente mediante una carta certificada con acuse de recibo.
- ✓ La solicitud de AEEH es objeto de una evaluación de las necesidades del solicitante por un equipo pluridisciplinar que elabora, a continuación, un plan personalizado de compensación (PPC). Este plan incluye propuestas de todo tipo (prestaciones, orientación, consejos, etc.).
- ✓ El PPC se transmite a continuación, con sus posibles observaciones, la CDAPH para que adopte una decisión.
- ✓ La CDAPH resuelve en el plazo de cuatro meses a partir de la fecha de la solicitud. De no ser así, el silencio administrativo se considera con efectos denegatorios.

La cuantía. El importe del AEEH básico asciende a 131,81 euros. Este importe puede ser completado, según los casos, por:

- ✓ Un complemento del AEEH
- ✓ Y un aumento para los progenitores aislados, si uno de ellos asume en solitario la carga de su hijo.

Nivel de discapacidad	AEEH básico + Complemento de AEEH	AEEH básico + Complemento de AEEH + Aumento para progenitor aislado
1	230,68 €	-
2	399,56 €	453,11 €
3	510,78 €	584,93 €
4	719,09 €	953,88 €
5	882,37 €	1 183,08 €
6	1 250,39 €	1 691,14 €

Duración de la ayuda. El AEEH se concede por un período de tiempo que va de uno a cinco años, según el estado de salud del menor. Esta duración puede prolongarse si se considera que su discapacidad no puede evolucionar favorablemente.

El pago. El derecho al AEEH se produce a partir del mes que sigue al de la solicitud al MDPH. La asignación se paga mensualmente durante la duración fijada por la CDAPH. Cuando ésta preconiza medidas particulares de educación y cuidados del niño, el derecho al AEEH se reexamina como máximo cada dos años.

Compatibilidad con otras ayudas. El beneficiario del AEEH puede elegir acumular esta asignación:

- ✓ Con la totalidad de los elementos que componen la prestación de compensación de la discapacidad (PCH)
- ✓ Con el complemento AEEH, así como con el tercer elemento del PCH, a saber, aquél que se refiere a los gastos adoptados para el acondicionamiento de la vivienda o del vehículo, o los costes excesivos vinculados al transporte.

Esta elección se efectúa sobre la base de propuestas que figuran en el PPC. Para ayudar en la elección, la CDAPH presenta los distintos casos hipotéticos y propone una comparación particularizada calculada de las distintas prestaciones. Además, un aumento específico puede añadirse cuando se asume la carga del hijo en solitario.

3.5.- Prestación de compensación de la discapacidad (PCH)⁵⁸

La PCH es una ayuda monetaria pagada por el departamento. Permite la toma a cargo de algunos gastos vinculados a la discapacidad (por ejemplo, el acondicionamiento de la vivienda o del vehículo, o el recurso a una tercera persona). Es una ayuda personalizada y flexible en función de las necesidades.

Las condiciones para su obtención.

A) Autonomía

Para poder beneficiarse de la PCH, el solicitante debe encontrarse en una de estas dos situaciones:

- ✓ Una dificultad absoluta para la realización de una actividad (movilidad, mantenimiento personal, comunicación, tareas y exigencias generales, y relaciones con los demás). La dificultad para

⁵⁸ Código de la acción social y de las familias: artículos L. 245-1 a L. 245-14 (condiciones de concesión); artículos R. 245-1 (condición de residencia); artículos R. 245-45 a R. 245-49 (cálculo de los recursos); artículo R. 241-33 (procedimiento de instrucción). Decreto n°2017-708 del 2 de mayo de 2017 que modifica el referencial de acceso a la prestación de compensación. Decreto por el que del 18 de julio de 2008 se fijan las tarifas de los elementos de la prestación de compensación. Decreto por el que del 27 de junio de 2006 se definen las condiciones particulares en las cuales se certifica la urgencia para pedir la prestación de compensación de la discapacidad. Decreto por el que del 2 de marzo de 2007 se fijan las tarifas del elemento de la prestación de compensación mencionada en el apartado 1º del artículo L. 245-3 del Código de la acción social y las familias. Decreto del 28 de diciembre de 2005 por el que se fijan los importes máximos atribuibles de conformidad con los elementos de la prestación de compensación. Decreto por el que del 28 de diciembre de 2005 se fijan las tarifas en caso de ayuda humana.

realizar estas actividades se califica de absoluta cuando no pueden ser llevadas adelante directamente por el interesado.

- ✓ Una dificultad grave para la realización de, al menos, dos actividades (movilidad, mantenimiento personal, comunicación, tareas y exigencias generales, y relaciones con los demás). La dificultad para realizar estas actividades se califica de grave cuando se realizan con dificultad y de manera alterada.

B) En cuanto a la edad, hay que diferenciar a los adultos de a los niños y adolescentes:

Adultos	Niños y adolescentes
<p>Para la primera solicitud, debe tener menos de 60 años de edad, salvo si se encuentra en uno de los siguientes casos:</p> <p>Cumplir las condiciones necesarias para percibirla antes de dicha edad. En esta hipótesis, puede pedirse la PCH antes de los 75 años de edad.</p> <p>Tener más de 60 años y ejercer siempre una actividad profesional.</p> <p>En cuanto a la renovación, si percibía la PCH antes de la edad de 60 años, puede seguir percibiéndola, siempre que se cumplan los requisitos para la concesión, y mientras no se opte por la asignación personalizada de autonomía (APA).</p>	<p>Para poder percibir la PCH, el hijo debe tener menos de 20 años de edad, y previamente debe cobrar la asignación de educación del niño discapacitado (AEEH).</p>

C) Recursos económicos

El acceso a la PCH no está sometida a una condición de recursos económicos. Sin embargo, se establece una participación que queda a cargo del interesado en función de su nivel de recursos. Los recursos tenidos en cuenta para determinar la tasa de toma a cargo se fijan de la siguiente manera:

- ✓ El 100 %, si sus recursos económicos son inferiores o iguales a 26 845,70 euros al año.
- ✓ El 80 %, si son superiores a este importe.

D) Condiciones de residencia

- ✓ Para poder beneficiarse de la PCH, es necesario residir en Francia. Los extranjeros deben disponer de una tarjeta de residente o de una autorización de estancia o de residencia válidas.
- ✓ Puede obtenerse la PCH estando albergado en un establecimiento social o médico-social, u hospitalizado en un establecimiento de salud.
- ✓ También cabe beneficiarse de la PCH si se está albergado en un establecimiento situado en Bélgica, Luxemburgo, Alemania, en Suiza, en Italia, o en España, siempre que no haya resultado posible obtener un establecimiento más cercano adaptado a sus necesidades.

En este caso, la estancia debe inscribirse en el marco de una decisión de orientación de la CDAPH. La estancia debe tener una duración entre uno y cinco años y dar lugar a una asunción por el Seguro de enfermedad o por la asistencia social del departamento. La solicitud de la PCH debe hacerse entonces antes de la salida de Francia.

El procedimiento

- ✓ Debe cumplimentarse un formulario y enviarlo al MDPH, preferiblemente por carta certificada con aviso de recibo.
- ✓ En la instrucción, la solicitud es objeto de una evaluación por un equipo pluridisciplinar que elabora, a continuación, un plan personalizado de compensación (PPC). Este plan incluye propuestas de toda clase (prestaciones, orientación, consejos, etc.).
- ✓ El PPC se transmite a continuación, con sus posibles observaciones, a la CDAPH para que tome una decisión.
- ✓ La CDAPH dicta su decisión en el plazo de cuatro meses, a partir de la fecha de la solicitud. El silencio administrativo es de naturaleza denegatoria.

Ayudas cubiertas

El PCH incluye seis formas de ayudas.

I.- Ayuda humana

Esta ayuda permite remunerar un servicio de ayuda a domicilio o compensar a un familiar ayudante (miembro de la familia que no cobra un salario por esta tarea). De manera muy sintética se puede decir que las cuantías alcanzan el 100 % de los costes reales, en el caso de la toma a

cargo plena, y el 80 % en el caso de una asunción parcial. Pero existen unas cuantías máximas fijadas dentro de estas coberturas:

Tipo de ayuda	Límite superior
Empleo de una tercera persona	De 13,78 euros por hora a 14,46 euros por hora
Recurso a un servicio prestado	De 15,16 euros por hora a 15,90 euros por hora
Recurso a un servicio prestatario autorizado	De 17,77 euros por hora
Ayudante familiar	De 3,80 euros por hora a 5,70 euros por hora

Las personas afectadas por una sordera severa, profunda o total, es decir, aquéllas cuya pérdida auditiva media sea superior a 70 decibelios, que recurren a un dispositivo de comunicación adaptado requiriendo una ayuda humana, se benefician, para sus necesidades de comunicación, de treinta horas al mes de ayuda humana, sobre la base de la tarifa de empleo directo, lo que representa 398,10 euros al mes.

Las personas afectadas por ceguera, es decir, cuando la visión central es nula o inferior a 1/20 de la visión normal, se benefician de cincuenta horas al mes sobre la base de la misma tarifa, lo que representa 663,50 euros al mes.

II.- Ayuda técnica

Esta ayuda se destina a la compra o al alquiler de material que compense la discapacidad. El nivel de reembolso difiere según que la ayuda figure, o no, en la lista de los productos y prestaciones reembolsables (LPPR) por la Seguridad social.

- ✓ Si la ayuda figura en la lista, se asume bien el 100 % de su coste (carga plena), bien el 80 % (asunción parcial), con un límite máximo de 3 960 euros en un período de tres años.
- ✓ Si la ayuda no figura en la LPPR, se asume el 75 % de su coste, con el mismo límite superior de 3 960 euros en tres años.

III.- Ayuda para el acondicionamiento de la vivienda

Esta ayuda puede servir a la adaptación del alojamiento o del de la persona que alberga al discapacitado.

Los trabajos deben compensar las limitaciones de actividad, tanto con carácter definitivo como provisional. En este segundo caso, las limitaciones de actividad deben tener una duración previsible de al menos

un año. Cuando la ayuda se asigna para acondicionar el domicilio de la persona que la alberga, debe existir:

- ✓ Bien un vínculo de ascendencia, de descendencia o colateral hasta el cuarto grado.
- ✓ Bien un vínculo de ascendencia, de descendencia o colateral, hasta el cuarto grado con la persona con que la que el discapacitado vive en pareja.

La cuantía de estas ayudas puede resumirse de la siguiente manera:

Ayudas	Toma a cargo plena	Toma a cargo parcial
Obras hasta 1 500 euros	El 100 %, con el límite de 10 000 euros en diez años	El 80 %, con el límite de 10 000 euros en diez años
Obras superiores a 1 500 euros	El 50 %, con el límite de 10 000 euros en diez años	El 50 %, con el límite de 10 000 euros en diez años

Los gastos de traslado también pueden quedar incluidos. Cuando el acondicionamiento de la vivienda es imposible o se considera demasiado costoso y se ha preferido trasladarse a un alojamiento que responda a las normas de accesibilidad, los gastos pueden aceptarse hasta 3 000 euros en un período de diez años.

IV.- Ayuda al transporte

Esta ayuda incluye: la adaptación del vehículo y los costes excesivos vinculados a los trayectos.

Para obtener este beneficio, es necesario ser titular del permiso que lleva la mención restrictiva de un puesto de conducción adaptado.

Los costes excesivos vinculados a los trayectos pueden también aceptarse cuando se trata de:

- ✓ Transportes regulares, frecuentes o correspondientes a una salida anual de vacaciones.
- ✓ Desplazamientos entre el domicilio y el hospital, si son efectuados por un tercero o cuando la distancia de ida y vuelta es superior a 50 kilómetros.

Cuantía y cobertura de estas ayudas:

- ✓ Para una adaptación del vehículo con un coste de hasta 1 500 euros: el 100 % o el 80 %.

- ✓ Para una adaptación del vehículo con un coste superior a 1 500 euros: el 75 %, con un límite de 5 000 euros en un período de diez años.
- ✓ Los costes excesivos vinculados a los trayectos, utilizando un vehículo particular: el 100 % o el 80 % del coste, con un límite de 0,50 euros por kilómetro y de 12 000 euros en un período de cinco años.
- ✓ Los costes excesivos vinculados a los trayectos, utilizando otros medios: el 75 % del coste, con un límite de 5 000 euros en un período de cinco años.

V.- Ayudas específicas o excepcionales

Las cargas **específicas** son gastos permanentes y previsibles vinculados a la discapacidad y no tenidos en cuenta por uno de los otros elementos de la PCH. Puede tratarse, por ejemplo, de los gastos de mantenimiento de una silla de ruedas. Se cubren en un 75 % de su coste, con un límite mensual de 100 euros.

Las cargas **excepcionales** son gastos específicos vinculados a la discapacidad y no considerados por uno de los otros elementos de la PCH. Puede tratarse, por ejemplo, de gastos de reparación de una cama medicalizada. Se cubren en un 75 % de su coste, con un límite mensual de 1 800 euros en tres meses.

VI.- Ayuda animal

Esta ayuda se destina a la adquisición y al mantenimiento de un animal que participe en la mejora de la autonomía. En ese caso, el perro debe haber sido educado por profesores cualificados. El reembolso puede llegar hasta un 100 % de los gastos, en caso de su asunción plena (80% a si es parcial) dentro del límite de 3 000 euros en un período de cinco años.

3.6.- Alojamiento ⁵⁹de una persona en situación de discapacidad

3.6.1.- Estancia corta o no medicalizada

Este dispositivo puede darse en tres modalidades distintas.

A) Puede tratarse de la **recepción temporal en un establecimiento**. Ésta apunta, en concreto, a los siguientes objetivos:

- ✓ Desarrollar o mantener los acervos y la autonomía de la persona acogida y facilitar o preservar su integración social.

⁵⁹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N332>

- ✓ Proponer una respuesta a una interrupción coyuntural de la toma a cargo o proponer una respuesta adaptada a una modificación específica o momentánea de las necesidades de la persona acogida o a una situación de urgencia.
- ✓ Organizar, para las personas de su entorno, periodos de respiro.

La recepción temporal se propone en los establecimientos médico-sociales de alguno de estos tipos:

- ✓ Instituto médico educativo (IME).
- ✓ Hogar de recepción medicalizada.
- ✓ Estructura sanitaria (hospital).

B) El hogar de vida (u hogar ocupacional) es un establecimiento que acoge adultos discapacitados que tienen determinada autonomía para proponerles animaciones y actividades en función de su discapacidad. Algunas estructuras pueden proponer también un alojamiento. El hogar de vida puede proponer una recepción temporal, de día o en régimen de internado.

C) El hogar de alojamiento para trabajadores discapacitados se destina al alojamiento y al mantenimiento de los adultos discapacitados que ejercen una actividad profesional.

Esta modalidad de alojamiento puede variar en su fórmula (que puede ir del edificio específico y autónomo a los pequeños grupos de alojamientos en el hábitat ordinario), y en el marco, que puede dejar una parte más o menos importante a la autonomía.

El hogar de alojamiento a menudo se anexa a un ÉSAT. No está medicalizado. Algunos médicos liberales realizan las prestaciones médicas, en caso de necesidad.

3.6.2.- Estancia larga y medicalizada

El **hogar de recepción medicalizado**⁶⁰ (FAM) es una estructura de alojamiento que acoge adultos gravemente discapacitados que tienen necesidad de la asistencia de una tercera persona para efectuar los actos esenciales de la vida corriente o de un seguimiento médico regular. En principio, el hogar de recepción medicalizado acoge personas algo menos dependientes que la población albergada en casa de recepción especializada (MAS), pero en la práctica, los colectivos vienen a ser los mismos. El FAM propone a los beneficiarios del dispositivo:

⁶⁰ Código de la acción social y las familias: artículos R. 314-140 a R. 314-146.

- ✓ Un acompañamiento para efectuar los actos esenciales de la vida corriente.
- ✓ Una observación médica y una ayuda educativa para favorecer el mantenimiento o la adquisición de una mayor autonomía.

El beneficiario del servicio debe participar en los gastos de alojamiento y manutención. No obstante, esta contribución está limitada y sus recursos no pueden ser inferiores al 30 % del importe mensual de la asignación para adulto minusválido (AAH), lo que representa 258 euros, si se albergan en pensión completa.

3.6.3.- La casa de recepción especializada (MAS) propone un alojamiento permanente a todo adulto discapacitado en situación de grave dependencia, cuya capacidad de decisión y acción en los actos de la vida diaria esté alterada.

Este tipo de alojamiento puede proponer actividades diarias de estimulación u ocupacionales (música, relajación, actividades manuales, etc.), y puede estructurarse en torno a unidades de vida incluyendo de ocho a diez habitaciones individuales.

Las **condiciones de admisión**. Para ser acogido en una MAS, el estado de salud debe requerir:

- ✓ El recurso de una tercera persona para los actos de la vida corriente.
- ✓ Y una observación médica, así como cuidados constantes.

La **tramitación**. Tras cumplimentar un formulario, éste se envía al MDPH de la demarcación. La admisión en una MAS se produce tras la resolución favorable de la CDAPH, en el plazo de cuatro meses a partir de la fecha de la solicitud. El silencio administrativo tiene naturaleza denegatoria.

Asunción de los gastos de alojamiento. Los gastos de día están principalmente a cargo del Seguro de enfermedad. Pero una participación financiera queda a cargo del beneficiario, lo que representa 20 euros al día. No obstante, esta suma puede asumirse en su integridad para quienes detenten la cobertura por enfermedad universal complementaria (CMU-C).

Los **efectos sobre los recursos económicos** tras la admisión en una MAS. Cabe contemplar dos supuestos.

- a) Percibiendo la AAH (activo). La admisión implica una reducción del importe de la misma. Se conserva el 30 % del importe mensual, lo que representa 258 euros. Esta reducción no se aplica en las siguientes situaciones:

- ✓ Si se paga la cantidad, a tanto alzado, lo que representa en la actualidad veinte euros al día.
- ✓ Si se tiene al menos un hijo o un ascendiente a cargo.
- ✓ Si la persona con quien se vive en pareja no trabaja por un motivo reconocido válido por la CDAPH.

b) Si no se percibe la AAH, se mantiene un mínimo de recursos cualesquiera que sean las rentas. Este mínimo es igual al 30 % del importe mensual de la AAH (258 euros).

3.7.- Acogimiento familiar de un anciano y/o de una persona discapacitada (acogedor familiar)⁶¹

El acogimiento familiar es un dispositivo que permite a un anciano y/o discapacitado, mediando una remuneración, ser acogido en un domicilio familiar. La persona acogida firma con quien lo acoge un contrato de acogida que fija las condiciones materiales, humanas y financieras del acogimiento. La persona acogida puede beneficiarse de ayudas sociales y fiscales.

La familia debe ser titular de una autorización expedida por los servicios del departamento. Estos servicios organizan el control de las familias acogedoras y el seguimiento de las personas acogidas. Este recurso puede ser de carácter temporal o secuencial, a tiempo parcial o a tiempo completo, y también permanente.

Condiciones que la persona acogida debe cumplir: la persona acogida no debe tener parentesco con el acogedor familiar. Además, debe valerse o tener una pérdida de autonomía compatible con el acogimiento familiar, es decir, no ser excesivamente dependiente.

Trámites de la persona acogida, en tanto que empleador. Con el acuerdo con la persona que le acoge, la persona acogida utiliza el CESU ⁶²de acogimiento familiar. Y es el centro nacional CESU quien procede:

- ✓ Al tratamiento de las declaraciones.
- ✓ Al cálculo de las cotizaciones.
- ✓ A la exacción mensual de las cotizaciones sobre la cuenta bancaria de la persona acogida.

⁶¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15240>

⁶² El CESU o cheque empleo servicio es una manera simple y rápida para remunerar a todo trabajador a domicilio, por un empleador particular. Facilita las gestiones vinculadas a esta contratación que constituían a menudo un freno a este recurso.

Además, con el CESU de acogimiento familiar no es necesario establecer una declaración de contratación.

Contrato de acogimiento. La persona acogida, o su representante legal, debe firmar con el acogedor familiar un contrato modelo reglamentario. La firma debe tener lugar, a más tardar, el día de la llegada de la persona acogida. Un ejemplar firmado del contrato, así como la de cualquier modificación posterior, debe dirigirse a los servicios del departamento.

Este contrato debe recoger los siguientes puntos:

- ✓ Duración y ritmo del acogimiento.
- ✓ Duración del período de prueba.
- ✓ Obligaciones materiales de quien acoge (alojamiento, restauración y mantenimiento).
- ✓ Derechos y obligaciones de ambos.
- ✓ Obligación de las dos partes de suscribir un seguro.
- ✓ Condiciones financieras del acogimiento (remuneración e indemnizaciones).
- ✓ Derechos en cuanto a vacaciones anuales y condiciones de sustitución de la persona que acoge.
- ✓ Condiciones para modificar o poner final al contrato.
- ✓ Seguimiento social y médico-social de la persona acogida.
- ✓ Eventual contrato de un tercero regulador anexo al contrato principal.
- ✓ Posibilidad para la persona acogida de recurrir a una persona cualificada o de confianza para hacer valer sus derechos.

Remuneración y cotizaciones

La persona acogida paga directamente el acogedor familiar mediante cualquier medio (transferencia, cheque bancario, a excepción del CESU pre-financiado que se refiere a los servicios a la persona efectuados en su domicilio).

a) Remuneración básica por los servicios prestados. El importe mínimo de la remuneración diaria es igual a 24,71 euros brutos. Las cotizaciones sociales empresariales se aplican a la remuneración diaria por los servicios prestados. La persona acogida puede beneficiarse de la exención de las cotizaciones si cumple determinados criterios de edad o de dependencia.

b) Indemnización por las vacaciones pagadas. La compensación por las vacaciones corresponde al 10 % de la remuneración por servicios prestados. Las cotizaciones sociales empresariales se aplican a la indemnización por los permisos. La persona acogida puede beneficiarse de

la exención de las cotizaciones si cumple determinados criterios de edad o de dependencia.

c) Indemnización por limitaciones particulares. Esta compensación tiene lugar cuando la persona acogida presenta una discapacidad o un nivel de dependencia que requiere una presencia reforzada para garantizar algunos actos de la vida diaria.

Según el nivel de las limitaciones, el importe de la indemnización diaria se sitúa entre 0,37 veces y 1,46 veces el valor horario del SMIC, lo que representa entre 3,66 euros y 14,42 euros.

Las cotizaciones sociales empresariales se aplican a estas compensaciones. La persona acogida puede beneficiarse de la exención de las cotizaciones si cumple determinados criterios de edad o de dependencia.

d) Indemnización por mantenimiento. Está relacionada con las necesidades de la persona acogida (a excepción de los productos de higiene de un solo uso). El contrato modelo permite precisar la naturaleza de los gastos considerados.

Esta indemnización es flexible y debe incluirse entre 2 y 5 veces el mínimo garantizado, lo que representa entre 7,14 euros y 17,85 euros.

e) Indemnización por alojamiento. Su importe se negocia entre la persona acogida y el acogedor familiar. La cuantía se fija en función del tamaño y la calidad de las partes de la vivienda puestas a disposición de la persona acogida, y respecto al precio medio de los alquileres en el sector circundante.

Las ayudas financieras.

A) Para la persona acogida.

A condición de cumplir determinadas condiciones, la persona acogida puede beneficiarse de las ayudas siguientes:

- ✓ Asignación personalizada de autonomía (APA).
- ✓ Prestación de compensación de la discapacidad (PCH).

La persona acogida puede también beneficiarse de ayudas en relación con su alojamiento:

- ✓ Ayuda personalizada al alojamiento (APL).
- ✓ Asignación de alojamiento social (ALS).
- ✓ Asistencia social al alojamiento (ASH).

B) La persona que realiza el acogimiento familiar puede beneficiarse de un crédito de impuesto para gastos de equipamiento para ancianos y/o en situación de discapacidad realizados en su vivienda principal.

4.- Discapacidad y empleo⁶³

En el año 2014, según datos del INSEE⁶⁴ había 400 400 trabajadores discapacitados empleados en los 101 000 establecimientos sometidos a la obligación de empleo de trabajadores discapacitados (OEHT). Eso representa el equivalente a 304 300 empleos a tiempo completo en el año, con una parte en el empleo directo (es decir, fuera de las unidades beneficiarias vinculadas a la subcontratación, puesta a disposición y aprendices) del 3,3 %, en alza desde 2011. El número de trabajadores discapacitados y su parte en el personal aumentaron ligeramente en 2014. Se ha reclutado a estos nuevos beneficiarios más a menudo en CDD (40 %) que en CDI (29 %).

Las prestaciones vinculadas a la discapacidad y a la incapacidad aumentan más débilmente, en 2015, que durante estos últimos años. Están constituidas en un tercio en la acogimiento y el alojamiento en establecimientos médico sociales, en una cuarta parte por pensiones y rentas de incapacidad, en otra cuarta parte por la asignación para los adultos minusválidos (AAH), y el resto por otras ayudas, entre las que destacan la prestación de compensación de la discapacidad (PCH) y la asignación compensadora para un tercero (ACTP) de los menores de 60 años de edad.

4.1.- Trabajo en un medio ordinario⁶⁵

El medio ordinario de trabajo está abierto a las personas reconocidas como trabajadores discapacitados. Para favorecer su inserción profesional o su mantenimiento en el empleo, los empresarios deben tomar medidas adaptadas a la discapacidad de los asalariados.

Adaptación del puesto de trabajo. El empresario debe proponer un puesto de trabajo adaptado a la discapacidad del asalariado, sea éste un recién llegado a la empresa o sea un asalariado que ha quedado discapacitado y que conserva su puesto o es objeto de una reclasificación.

⁶³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N451>

⁶⁴ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2569386?sommaire=2587886> («Cuadros de la economía francesa. 2017»).

⁶⁵ Código de trabajo: artículo L. 4624-1 (papel del médico de trabajo); artículos L. 5212-2 a L. 5212-5-1 (obligación de empleo de los trabajadores discapacitados); artículos L. 5213-1 y L. 5213-2-1 (estatuto del trabajador discapacitado); artículos L. 5213-6 a L. 5213-9 (condiciones de trabajo de los discapacitados).

El médico del trabajo puede proponer, por escrito y después de una entrevista con el asalariado y el empresario, medidas individuales de organización, adaptación o transformación del puesto de trabajo o medidas de adaptación del tiempo de trabajo, justificadas por consideraciones relativas, en particular, a la edad o al estado de salud física y mental del trabajador.

El empresario debe tener en cuenta estas propuestas y, en caso de denegación, dar a conocer sus razones. En caso de dificultad o desacuerdo, el empresario o el asalariado pueden recurrir al inspector del trabajo. La otra parte es informada. El inspector del trabajo toma su decisión después del dictamen del médico inspector de trabajo.

Contrato de trabajo. El asalariado discapacitado firma un contrato de trabajo que puede de duración determinada o indeterminada, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. La remuneración se fija en las mismas condiciones que para los demás asalariados.

El posible despido. El empresario puede despedir a un asalariado discapacitado, pero la discapacidad no puede considerarse como motivo de despido.

En caso de despido, el asalariado discapacitado se beneficia de algunas ventajas. Así, la duración del preaviso de despido corresponde al doble de la duración fijada para los demás asalariados, dentro del límite de tres meses, salvo si un reglamento, un convenio o un acuerdo de trabajo prevé una duración de preaviso superior.

4.2.- Trabajo en una empresa adaptada

La ley nº 2018-771 del 5 de septiembre de 2018 modifica la reglamentación relativa al empleo en una empresa adaptada de las personas en situación de discapacidad. Un decreto precisará las condiciones de acompañamiento de las personas en situación de discapacidad.

Objetivo y condiciones del dispositivo. La empresa adaptada permite a un trabajador discapacitado ejercer una actividad profesional en condiciones adaptadas a sus capacidades. La especificidad de la empresa adaptada es emplear al menos un 80 % de trabajadores discapacitados, que quedan sometidos al mismo estatuto que el resto de los asalariados. El 20 % restante puede consagrarse a la contratación de asalariados que no están en situación de discapacidad.

Como contrapartida, la empresa adaptada puede percibir ayudas para el empleo de cada trabajador en situación de discapacidad.

La empresa adaptada propone al trabajador discapacitado:

- ✓ Un acompañamiento específico para favorecer la realización de un proyecto profesional.
- ✓ Y las actividades de servicio o subcontratación.

No es una estructura médico-social, a diferencia de los establecimientos y servicios de ayuda por el trabajo (ÉSAT).

Una especificidad: el centro de distribución de trabajo a domicilio (CDTD) es una empresa cuya especificidad es procurar trabajos manuales o intelectuales a domicilio.

Personas afectadas. Para poder ser admitido en una empresa adaptada, es necesario haber obtenido el reconocimiento de trabajador discapacitado por la CDAPH que, a continuación, puede decidir una orientación en una empresa adaptada.

Después de la orientación de la CDAPH, el trabajador discapacitado puede ser contratado por una empresa adaptada a propuesta de Pôle emploi o del Cap emploi. Una empresa adaptada puede contratar a un trabajador discapacitado sin pasar por estos organismos, si esta persona responde a algunos criterios: si proviene de un ÉSAT, o si cambia de empresa adaptada (o de CDTD).

Una empresa adaptada puede también contratar a una persona en situación de discapacidad si está desempleada desde hace, al menos, un año, a partir de la fecha de reconocimiento de la calidad de trabajador discapacitado, en alguna de estas situaciones:

- ✓ Si sale de una institución o de un servicio especializado (en particular, de un instituto médico-educativo)
- ✓ Si proviene o tiene el seguimiento de una institución sanitaria (en particular, un centro de rehabilitación funcional).
- ✓ Si tiene el seguimiento de un servicio de acompañamiento social (en particular, un servicio de educación especializada y de cuidados a domicilio, SESSAD).
- ✓ Si pasó por una empresa de inserción.

La firma del contrato.

En el **caso general**, el trabajador discapacitado firma un contrato con la empresa adaptada. Puede ser un CDD o un CDI. El trabajador discapacitado queda sometido al estatuto y a las mismas normas que los demás asalariados.

Empleado **en una empresa adaptada** y puesto a disposición de otro empresario. En este caso, se firman dos contratos: uno entre el trabajador discapacitado y su nuevo empleador, y otro entre la empresa adaptada y el nuevo empresario. Estos contratos de puesta a disposición se limitan a un año y son renovables por una sola vez. Precisan las condiciones de puesta a disposición.

Como en el caso anterior, el trabajador discapacitado queda dentro del mismo estatuto y de las mismas normas que los demás asalariados, en cuanto a permisos y licencias, protección social (enfermedad, maternidad, indemnizaciones por desempleo y jubilación), y al cese del contrato de trabajo.

4.3.- Trabajo en un establecimiento y servicio de ayuda por el trabajo (ÉSAT)⁶⁶

Un ÉSAT⁶⁷ es una estructura que propone a las personas en situación de discapacidad una actividad profesional, y un apoyo médico-social y educativo. Esta estructura acoge personas cuyas capacidades de trabajo no les permiten emplearse en una empresa ordinaria o una empresa adaptada. A veces, el ÉSAT puede disponer de un hogar de alojamiento para acoger, fuera de su tiempo de actividad, a las personas en situación de discapacidad.

Las condiciones de admisión se refieren a la edad y a la discapacidad de la persona.

Edad. Se requiere tener, al menos, veinte años. Sin embargo, la CDAPH puede, de manera excepcional, decidir una orientación en un ÉSAT a partir de la edad de 16 años.

Discapacidad. Para ser acogido en un ÉSAT, se debe cumplir una de estas dos condiciones:

- ✓ Bien tener una capacidad de trabajo que no sobrepase un tercio la de una persona válida.
- ✓ Bien tener una capacidad de trabajo igual o superior a un tercio de la capacidad de una persona válida y necesitar uno o más apoyos médicos, educativos, sociales o psicológicos.

⁶⁶ Código de la acción social y de las familias: artículos L. 344-1 a L. 344-7 (condiciones que deben cumplirse); artículos R. 243-1 a R. 243-4 (orientación del CDAPH); artículos R. 243-5 a R. 243-10 (la remuneración); y artículos R. 243-11 a R. 243-13 (las ausencias autorizadas).

⁶⁷ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1654>.

El procedimiento se inicia cumplimentando un formulario que, con posterioridad, se envía al MDPH de la demarcación, preferiblemente por carta certificada con aviso de recibo. Corresponde a la CDAPH tomar la decisión de orientación en un ÉSAT, que puede acompañarse de un período de prueba de seis meses. Este período puede renovarse a propuesta del director del ÉSAT en otros seis meses, a lo sumo.

El procedimiento continúa con **la firma de un contrato de apoyo y ayuda por el trabajo**, en el que se definen los derechos y las obligaciones, tanto del beneficiario como del ÉSAT. Eso se refiere en concreto a las actividades profesionales, y la aplicación del apoyo médico-social o educativo. El contrato se firma por un período de tiempo de un año, y es renovable.

Este tipo de contrato no permite el despido. Sin embargo, el director del ÉSAT puede decidir suspender el contrato si el comportamiento del trabajador pone seriamente en peligro su salud o su seguridad, o la de los otros.

La remuneración consiste en un salario comprendido entre 5,50 euros y 10,94 euros por hora, dentro del límite de la duración legal de 35 horas de trabajo por semana. En caso de enfermedad, la remuneración se mantiene íntegramente durante los períodos compensados por el Seguro de enfermedad.

Licencias y permisos

- ✓ El beneficiario tiene derecho a las vacaciones anuales a partir de un mes de presencia en el ÉSAT, y se fija en torno a los 2,5 días laborables por mes. Este permiso da lugar al pago de la remuneración garantizada. Su duración es como máximo de treinta días laborables, pero el director del ÉSAT puede asignar tres días suplementarios.
- ✓ Igualmente, tiene derecho a un permiso de maternidad, de paternidad, parental de educación tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, de presencia parental, y de solidaridad familiar.

4.4.- El acceso de los discapacitados al empleo en la función pública

Están previstas condiciones particulares de acceso a la función pública⁶⁸ para las personas discapacitadas. Se consideran adaptaciones en el

⁶⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F430>

⁶⁹ Ley n° 83-634, del 13 de julio de 1983, sobre los derechos y obligaciones de los funcionarios. Ley n° 84-16, del 11 de enero de 1984, sobre las disposiciones estatutarias relativas al FPE. Ley n°84-53, del 26 de enero de 1984, sobre las disposiciones estatutarias relativas al FPT. Ley n° 86-33, del 9 de enero de 1986, sobre que lleva

desarrollo de las pruebas de los concursos. Una persona discapacitada también puede ser reclutada como trabajador contractual (laboral) y obtener el puesto de manera permanente al final de su contrato.

Las personas, que se encuentren en una de las situaciones siguientes, pueden beneficiarse de **adaptaciones en las pruebas** de los concursos de acceso a la función pública y de un acceso mediante contrato previo a su titularidad (permanencia):

- ✓ Trabajador reconocido como discapacitado por el CDAPH.
- ✓ Trabajador víctima de un accidente laboral o de una enfermedad profesional, que implique una incapacidad permanente de, al menos, el 10 % y que sea titular de una renta.
- ✓ Titular de una pensión de incapacidad cuya capacidad de trabajo esté reducida, al menos, en dos tercios.
- ✓ Titular de una pensión militar de incapacidad.
- ✓ Bombero-zapador voluntario víctima de un accidente o afectado por una enfermedad contraída durante el servicio.
- ✓ Víctima de un acto de terrorismo.
- ✓ Titular de la tarjeta de movilidad inclusión, que incorpore la mención incapacidad.
- ✓ Titular de la asignación para los adultos discapacitados (AAH).

Un médico autorizado por la Administración debe comprobar la compatibilidad de la discapacidad con el puesto contemplado por el candidato.

4.4.1.- Acceso mediante un concurso.

Supresión o retroceso de los límites de edad. Los límites de edad fijados para el acceso a algunos grados no se aplican al candidato discapacitado. Puede presentarse a los concursos de acceso a la función pública cualquiera que sea su edad. Y el candidato que ya no esté incluido en la una de las situaciones de discapacidad antes citadas puede beneficiarse de un retroceso del límite de edad igual a la duración de los tratamientos y cuidados que siguió cuando estaba incluido en la esta situación, dentro del límite de cinco años.

disposiciones estatutarias relativas al FPH. Decreto nº 95-979, del 25 de agosto de 1995, sobre a la contratación de los trabajadores discapacitados en la función pública. Decreto nº 96-1087, del 10 de diciembre de 1996, sobre la contratación de los trabajadores discapacitados en la función pública territorial (FPT). Decreto nº 97-185, del 25 de febrero de 1997, sobre la contratación de los discapacitados en la función pública hospitalaria (FPH). Decreto nº 2006-501, del 3 de mayo de 2006, sobre el fondo para la inserción de las personas discapacitadas en la función pública.

Adaptaciones de las pruebas. El candidato puede pedir una adaptación de las pruebas cuando presenta su solicitud para participar en el concurso, adjuntando un certificado médico precisando las adaptaciones deseadas. El certificado debe ser establecido por un médico autorizado por el prefecto del departamento.

Las adaptaciones se conceden a decisión del tribunal del concurso. Las mismas pueden, en particular, referirse a la duración y al desarrollo de la prueba, para adaptarlos a los medios físicos del candidato. Éste también puede beneficiarse de una ayuda humana o técnica (material adaptado por ejemplo). El candidato debe disponer de un tiempo de descanso suficiente entre dos pruebas sucesivas, para permitirle participar en condiciones compatibles con sus medios físicos.

Además, si se avisa de antemano de la participación de un candidato discapacitado, la Administración debe garantizar la accesibilidad a la sala del examen.

4.4.2.- Acceso mediante un contrato previo a la titularización

Una persona discapacitada puede ser reclutada por vía contractual, para un empleo de categoría A, B o C, y después obtener un contrato definitivo, sin concurso, al final de su contrato.

No hay ningún límite de edad y la discapacidad debe ser compatible con el empleo postulado. El candidato debe proporcionar a tal efecto un certificado médico expedido por un médico autorizado competente en materia de discapacidad.

Condición de titulación. La persona discapacitada debe tener los mismos títulos o nivel de estudios que los exigidos a los candidatos al concurso externo. Si no tiene el título exigido, puede, por derogación, beneficiarse de una equivalencia de título, basada en su formación continua o su experiencia profesional.

En los empleos de las categorías A y B, una comisión de equivalencia de títulos comprueba que el solicitante tenga el nivel requerido. En los empleos de la categoría C, es la Administración que contrata la que resuelve, después del dictamen de esta comisión.

Desarrollo del contrato. Se contrata a la persona discapacitada por un período de tiempo igual a la duración del período de prácticas previsto por el estatuto particular del cuerpo o por el marco de empleo de la contratación. No es necesario un período de prueba.

En caso de tiempo parcial o de permiso distinto al de las vacaciones anuales, el contrato se prolonga en las mismas condiciones que para un funcionario en prácticas. El trabajador se beneficia:

- ✓ De la remuneración equivalente a la de un funcionario en prácticas que provenga de un concurso externo.
- ✓ De una formación y de un seguimiento personalizado destinado a facilitar su inserción profesional.

Durante su contrato, puede presentar ante el FIPHFP⁷⁰ una solicitud de ayuda financiera, por medio de su empleador o directamente. Esta ayuda puede referirse a:

- ✓ La adaptación del puesto de trabajo.
- ✓ La remuneración de las personas que le ayudan (intérprete en lengua de signos, auxiliar de vida en el lugar de trabajo, etc.).
- ✓ Su formación.

El nombramiento. Al final del contrato, la aptitud profesional del agente es objeto de una evaluación por la Administración empleadora, a la vista de su expediente y después de una entrevista con un tribunal organizado por la Administración empleadora.

Según que sus aptitudes profesionales se juzguen suficientes, o no, puede producirse alguna de estas cuatro situaciones:

- ✓ Su nombramiento como titular del puesto, tras un dictamen del CAP. La duración del contrato se tiene en cuenta en las mismas condiciones que el período de prácticas para determinar la clasificación del agente.
- ✓ La renovación de su contrato por un período de tiempo máximo igual a su duración inicial, tras el dictamen del CAP.
- ✓ La renovación de su contrato, tras el dictamen del CAP, con vista a un nombramiento en un cuerpo o en el marco de empleos de nivel jerárquico inferior.
- ✓ La finalización de su contrato (el agente puede beneficiarse de los subsidios de desempleo).

⁷⁰ El Fondo para la inserción de las personas discapacitadas en la función pública, acepta el desafío de lograr la igualdad profesional y la accesibilidad (<http://www.fiphfp.fr/>).

5.- Los niños con discapacidades⁷¹

El INSEE ⁷²indicaba que, al inicio del curso escolar 2015-2016, estaban escolarizados 350 300 niños o adolescentes en situación de discapacidad, lo que representa una subida del 6,1 % con relación al curso escolar anterior. De ellos, cerca del 80 % estaban escolarizados en un medio ordinario y el 20 % en los establecimientos hospitalarios o en los médico-sociales. La escolarización en un medio ordinario vuelve a aumentar (+ 7,3 %), tras dos años de reducción consecutiva, los establecimientos especializados ven su personal progresar en un 2,2 %.

El reconocimiento de la discapacidad

Un diagnóstico debe ser establecido por un profesional de la salud, reconociendo la discapacidad del niño. A continuación, sus padres deben ponerse en contacto con un centro departamental de las personas discapacitadas (MDPH).

El MDPH evalúa las necesidades del niño y transmite sus resultados a la CDAPH. Estas necesidades se inscriben en su proyecto personalizado de escolarización (PPS), que determina las condiciones de su escolarización hasta la enseñanza superior.

El proyecto personalizado de escolarización (PPS)⁷³ es un acto escrito que sirve para definir las necesidades particulares de un niño en situación de discapacidad durante su escolaridad. Estas necesidades pueden ser:

- ✓ La atribución de material pedagógico adaptado.
- ✓ El acompañamiento humano.
- ✓ La exención de uno o más enseñanzas.

El PS sigue al alumno durante toda su escolaridad y se impone a todos los establecimientos (escolares, sanitarios y médico-sociales).

Los padres del niño pueden firmar **un proyecto de acogida individualizada (PAI)**⁷⁴ con el establecimiento donde estudie el niño para precisar las adaptaciones a su vida diaria requeridas por su enfermedad. El PAI se refiere a los niños y a adolescentes afectados por desórdenes de la salud como una patología crónica (asma, por ejemplo), alergias o una intolerancia alimentaria.

⁷¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24610>

⁷² <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2569386?sommaire=2587886> («Cuadros de la economía francesa. 2017»).

⁷³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33865>.

⁷⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21392>.

El PAI es un documento escrito que precisa las adaptaciones en la vida del niño o el adolescente, en colectividad (guardería, escuela, liceo, colegio, centro de ocio).

Las ayudas financieras

A) La ayuda para la educación del niño discapacitado (AEEH)⁷⁵ es una prestación destinada a compensar los gastos de educación y los cuidados prestados a un niño en situación de discapacidad. Esta ayuda se paga a la persona que asume la carga: la familia de un hijo, con menos de veinte años de edad, en situación de discapacidad. Es la CDAPH la que determina el grado de discapacidad del niño. Las condiciones que deben cumplirse dependen de este grado reconocido.

Esta ayuda puede ser completada e incrementada mediante alguno de los siguientes mecanismos:

B) Un complemento de la prestación de compensación de la discapacidad (PCH)⁷⁶ si el niño presenta un determinado grado de discapacidad. Esta ayuda está destinada a reembolsar los gastos vinculados a su pérdida de autonomía. Su atribución depende de su grado de autonomía, de su edad, de sus recursos y de su residencia. El beneficiario deberá ser menor de veinte años de edad y tener reconocida la AEEH.

C) Una asignación diaria de presencia parental (AJPP)⁷⁷ si la gravedad de la discapacidad obliga a suspender o a reducir la actividad profesional de los padres del niño. La AJPP puede pagarse a quien se ocupe de un hijo gravemente enfermo, accidentado o discapacitado. Genera una asignación diaria por cada día pasado junto al niño (dentro del límite de veintidós días al mes). La AJPP puede pagársele por un período máximo de tres años.

D) Si el niño ya no es beneficiario de la AEEH, se le puede asignar una beca⁷⁸ de adaptación para hacer frente a los gastos de escolaridad.

También cabe beneficiarse de un acompañamiento fuera del tiempo escolar⁷⁹. El menor quedaría integrado en un servicio de educación especial y cuidados a domicilio (Sessad). Este servicio tiene por principal misión acompañar al niño y aportarle consejos. Además, favorece la integración escolar del niño y le permite adquirir autonomía, y apoya al

⁷⁵ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14809>

⁷⁶ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14202>

⁷⁷ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>

⁷⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1884>

⁷⁹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31448>

menor en su escolaridad y su aprendizaje, en particular, por medio del apoyo escolar.

El Sessad interviene en distintos lugares de la vida y de la actividad del niño como, por ejemplo, su domicilio, la escuela y también los locales del Sessad. Cuando el niño no está escolarizado, el Sessad lo atiende en su domicilio o en sus propios locales. En cambio, si está escolarizado, el interviene por lo general en la escuela o en un dispositivo de integración colectiva, por ejemplo en una unidad localizada para la inclusión escolar (Ulis).

Días de ausencia para incidencias imprevisibles⁸⁰ en relación con la discapacidad de un niño (asalariados del sector privado). Todo asalariado tiene derecho a tomar un permiso específico en caso de una discapacidad sobrevenida a un niño. No se exige condición de antigüedad para tener derecho al permiso. La duración establecida de esta licencia es de dos días (pudiendo ser más amplia, si así lo prevé el convenio o un acuerdo colectivo).

Ayudas para el transporte

Los padres de un niño con discapacidad pueden beneficiarse de tarjetas de transporte⁸¹ para los desplazamientos con su niño.

Si el niño no puede utilizar los transportes públicos para acceder a su centro escolar, puede solicitar la toma a cargo⁸² de sus gastos de transporte.

Modalidades de guardia⁸³

Existen estructuras especializadas si un niño se encuentra en la imposibilidad de integrarse a una guardería o en una guardería infantil ordinaria.

La escolarización⁸⁴

A) En el medio ordinario

El niño puede ser inscrito en un establecimiento *clásico* que disponga de clases especializadas:

⁸⁰ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34158>

⁸¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N20444>

⁸² <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1894>

⁸³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1868>

⁸⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24610>

- ✓ Unidad localizada para la inclusión escolar (Ulis escuela) si está en enseñanza primaria.
- ✓ Sección de enseñanza general y profesional (Segpa) si está en un colegio.
- ✓ Unidad localizada para la inclusión escolar (Ulis colegio o liceo), si está en un colegio o es alumno de secundaria.

Durante su escolaridad, puede beneficiarse:

- ✓ De la ayuda de un auxiliar de vida escolar.
- ✓ De material pedagógico adaptado.
- ✓ De una adaptación para pasar sus exámenes.

B) En un medio adaptado⁸⁵

El niño puede ser escolarizado en un establecimiento médico-social. A estos efectos, se distinguen distintos tipos de establecimientos:

- ✓ El instituto médico-educativo (IME) acoge a niños que presentan una discapacidad mental.
- ✓ El instituto terapéutico educativo y pedagógico (ITEP) recibe niños que presentan desordenes de la conducta y del comportamiento que perturban gravemente su socialización y el acceso al aprendizaje.
- ✓ El establecimiento para poli-discapacidades acoge a niños que presentan una discapacidad compleja, que asocia una deficiencia mental grave y una deficiencia motriz importante.
- ✓ El instituto de educación sensorial trata a niños que presentan una discapacidad auditiva y/o visual.
- ✓ El establecimiento para niños con deficiencias motrices.

C) Educación a distancia

El niño puede seguir las clases a distancia dispensado por:

- ✓ El centro nacional de educación a distancia (Cned)⁸⁶.
- ✓ O por un servicio de educación especial y de cuidados a domicilio (Sessad)⁸⁷.

Centro escolar en el hospital. Un niño hospitalizado puede seguir una enseñanza individualizada, adaptada a su edad y a su discapacidad, en un centro escolar del servicio pediátrico del hospital.

⁸⁵ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14984>

⁸⁶ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F541>

⁸⁷ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14984>

Medidas de protección

Puede recurrirse a una medida de protección (tutela de los menores o mandato de protección futura) para proteger los intereses del niño cuando no sus familiares ya no estén en condiciones de hacerlo. Esta medida de protección entrará en vigor cuando los mismos hayan muerto o ya no puedan ocuparse de su niño.

Existe un dispositivo específico dedicado a los estudiantes en situación de discapacidad⁸⁸:

El apartado de orientación y formación desarrolla los siguientes aspectos:

- ✓ Orientación.
- ✓ Proyecto profesional.
- ✓ Accesibilidad a las formaciones.
- ✓ Prácticas y movilidad internacional.
- ✓ Exámenes y concursos.

El apartado dedicado a la vida estudiantil se ocupa de las siguientes materias:

- ✓ Salud.
- ✓ Alojamiento.
- ✓ Restauración.
- ✓ Transporte.
- ✓ Deporte.
- ✓ Bolsas y ayudas directas dirigidas a los estudiantes.

Hay un capítulo dedicado a la inserción y al empleo, que se ocupa de estos aspectos:

- ✓ Guía anual de las prácticas para estudiantes.
- ✓ La obligación [de las empresas] de empleo.
- ✓ Trabajar en la función pública.
- ✓ Trabajar en el sector privado.
- ✓ Trabajar en la educación nacional.
- ✓ Mantenimiento en el empleo y reconversión.
- ✓ Los socios del empleo.

Finalmente, la página dispone de un capítulo dedicado a los recursos:

- ✓ Documentación.
- ✓ Administraciones e instancias.

⁸⁸ <http://www.handi-u.fr/>

- ✓ Accesibilidad.
- ✓ Estudios y encuestas.
- ✓

6.- La asociación de gestión del fondo para la inserción de las personas minusválidas (AGEFIPH)⁸⁹

La Asociación de gestión del fondo para la inserción de las personas minusválidas (AGEFIPH) es un organismo paritario encargado de la inserción profesional, en el sector privado, de las personas discapacitadas. Sus considerables recursos, procedentes de las contribuciones de las empresas del sector privado con más de 20 asalariados, le permiten distribuir numerosas ayudas a las personas discapacitadas.

Para beneficiarse de la oferta de servicios y ayudas financieras de la Agefiph, la discapacidad debe estar reconocida administrativamente o debe haberse iniciado gestiones para su reconocimiento.

La Agefiph se trabaja para **facilitar el acceso al empleo y el mantenimiento en el mismo**, en un medio ordinario de trabajo, de las personas reconocidas discapacitadas en las empresas del sector privado. Para beneficiarse de esa ayuda, el solicitante debe trabajar en Francia y ser de nacionalidad francesa o disponer de un permiso de residencia, y estar en alguna de las siguientes situaciones:

- ✓ Demandante de empleo.
- ✓ Asalariado de una empresa del sector privado, en medio ordinario de trabajo.
- ✓ Aprendiz de formación profesional.
- ✓ Trabajador independiente.
- ✓ Estudiante de la enseñanza superior en período de prácticas obligatorio en empresa.

Soluciones para crear una empresa. Crear o reanudar una actividad puede ser una solución adaptada para encontrar el camino del empleo. Lanzarse a esta aventura requiere medir bien las implicaciones profesionales y personales. Con el fin de ayudar en estas gestiones, Agefiph pone a disposición de las personas con discapacidades diversas ayudas financieras y un acompañamiento por especialistas.

- ✓ Ayuda a la creación de empresas por personas discapacitadas.
- ✓ Ayuda al desplazamiento para compensar la discapacidad.
- ✓ Ayuda para una prótesis auditiva.

⁸⁹ <https://www.agefiph.fr/Personne-handicapee>

Los acompañamientos:

- ✓ Apoyo y acompañamiento Cap emploi. Un consejero del Cap emploi acompaña a la persona discapacitada para facilitar su contratación, su integración y su progreso profesional.
- ✓ Consejo y acompañamiento para la creación de una empresa. Un especialista le acompaña en su proyecto de creación de una empresa.
- ✓ Empleo acompañado. Un especialista acompaña, al trabajador discapacitado y a su empresario, con el fin de permitir su acceso y su mantenimiento en el empleo.

Las ayudas financieras:

- ✓ Ayuda en el camino hacia el empleo de las personas discapacitadas. La ayuda está destinada a ayudarle a asumir los gastos adoptados en el marco de su curso hacia el empleo: gastos de desplazamientos, de indumentaria, de alojamiento, de restauración, de reparación de un vehículo, permiso de conducir, material de formación, etc.
- ✓ Ayuda técnica a la compensación de la discapacidad. La ayuda está destinada a compensar la discapacidad, gracias a los medios técnicos, con el fin de favorecer la autonomía en el curso profesional.
- ✓ Ayuda humana a la compensación de la discapacidad. La ayuda está destinada a compensar la discapacidad, gracias a los medios humanos, con el fin de favorecer su autonomía en su curso profesional.
- ✓ Ayuda al desplazamiento en compensación de la discapacidad. La ayuda está destinada a favorecer el acceso, el mantenimiento en el empleo, o el ejercicio de una actividad independiente cuando se tienen dificultades para desplazarse a causa de su discapacidad.
- ✓ Ayuda para prótesis auditivas. La ayuda está destinada a compensar la discapacidad cuando se sufre una discapacidad auditiva y se utiliza un equipo auditivo.

MIGRACIONES

DINAMARCA

LOS PRESUPUESTOS GENERALES INCLUYEN UN ENDURECIMIENTO ADICIONAL DE LA POLÍTICA DE INTEGRACIÓN⁹⁰

El Gobierno tripartito ha pactado los presupuestos generales para 2019 con su partido de apoyo, el Popular Danés. Han acordado una serie de medidas destinadas a aprovechar el auge para desarrollar el bienestar y fomentar el crecimiento. Entre otras cosas, se invertirá en mejorar la sanidad y las condiciones para la tercera edad y se incrementará la pensión de jubilación a partir de 2019.

También se suprime el fondo de reserva en el que se depositan las cuantías de revalorización⁹¹ de pensiones superiores al 2%, cuando la evolución salarial supere este porcentaje. Esto significa que a partir del 2020, la revalorización de las prestaciones sociales seguirá la evolución salarial – independientemente de la cifra del crecimiento de los salarios. También se introduce un sistema obligatorio de pensiones –similar al plan corporativo para los trabajadores – del que se beneficiarán los perceptores de las prestaciones sociales. También se incrementará el tope de rentas compatibles con la pensión de jubilación.

Por otra parte, se modificará sustancialmente la política de refugiados. Según el gobierno, Dinamarca tiene un compromiso para ayudar y proteger a las personas que huyen de guerras y conflictos. Sin embargo, 9 de cada 10 refugiados y familiares reunificados que han llegado a Dinamarca en los últimos 20 años continúan viviendo aquí.

Como consecuencia de esto, el pacto presupuestario se ha centrado en adoptar medidas para introducir la temporalidad de las estancias y fomentar la repatriación, con objeto de emitir una clara señal de que el permiso de residencia para los refugiados es temporal y de que Dinamarca desea y puede actuar de forma rápida y eficaz cuando los requisitos a efectos del permiso de residencia se dejen de cumplir. El nuevo acuerdo permite retirar los permisos de residencia y repatriar a los refugiados tan pronto como sea posible.

El acuerdo contribuye a incentivar los controles para conocer quién reside en Dinamarca. También se adopta una serie de iniciativas que forman parte de las medidas consecuentes frente a los extranjeros no deseados en el país.

⁹⁰ **Fuentes:** Texto resumido de la página web del Gobierno danés

⁹¹ Las pensiones se revalorizan basándose en la evolución salarial de los dos años anteriores y si el crecimiento nominal es superior al 2%, la parte de dicho exceso se deposita en el Fondo de Reserva que se destina a proyectos sociales

Los principales puntos del acuerdo presupuestario son los siguientes:

Extranjería

- Los extranjeros delincuentes en estancia tolerada que residan en el centro de deportación Kærshovedgård, situado en la península de Jutlandia, serán reubicados al islote de Lindholm, dónde se construirá otro centro para los extranjeros más peligrosos pendientes de expulsión.
- Se asignarán partidas para prolongar el control temporal de fronteras.
- Se destinarán presupuestos para establecer plazas en prisiones en otro país para los extranjeros delincuentes con orden de deportación. A estos efectos, se intentará establecer un pacto con otro país.
- En el futuro, los permisos de residencia para todos los refugiados sólo serán temporales y limitados mientras persista la necesidad de protección. Hasta ahora, se ha ofrecido protección a los refugiados de convenio y a los reasentados con la posibilidad de concederles la residencia permanente, mientras que los permisos de residencia para los refugiados con necesidad de protección provisional sólo han sido temporales. Esto significa que el objetivo de la Ley de Integración será reajustado y se eliminará la siguiente frase: "La presente ley tiene como objetivo garantizar que los extranjeros recién llegados tengan conocimientos del idioma para que la integración exitosa sea una precondition a efectos del permiso de estancia permanente." A cambio, se introducirá en el mismo apartado que el derecho de estancia en el país para los refugiados y sus familiares reunificados se concederá con carácter temporal.
- El gobierno y su partido de apoyo, el Popular Danés, han acordado que, desde un principio y de forma continuada, se comunicará a los refugiados y a sus familiares que su estancia en Dinamarca, finalizará en el momento que deje de persistir la necesidad de protección. Esto significa que los permisos de residencia para refugiados y familiares reunificados serán cancelados y retirados cuando deje de existir el motivo que los ha generado y siempre y cuando sea posible, en virtud del compromiso internacional de Dinamarca.
- Cuando las autoridades consideren que es particularmente estresante retirar el permiso de residencia, se considerarán en menor medida los siguientes factores: el empleo del refugiado, su

participación en asociaciones y sus conocimientos del idioma danés. A cambio, se tendrá en cuenta el dominio del idioma del país al que el refugiado será repatriado.

- También se introducirá en el objetivo de la ley que el ciudadano extranjero tendrá que ser autosuficiente.
- El programa de integración para todos los refugiados recién llegados se modificará y se denominará "programa de autosuficiencia y repatriación". Las iniciativas se centrarán en la empleabilidad de los recién llegados para que obtengan un trabajo lo antes posible y sean autosuficientes hasta que sean repatriados.
- La prestación o renta mínima de integración se denominará "prestación de autosuficiencia y repatriación". Para determinados colectivos, la citada prestación se denominará "prestación transitoria".
- La nueva *prestación de autosuficiencia y repatriación* y la prestación transitoria para las familias monoparentales de refugiados se reducirá en 2.000 coronas/mes (aprox. 266 €), mientras que la de las parejas de hecho y de derecho se recortará en 1.000 coronas/mes (aprox. 133 €), equivalente a 2.000 coronas por familia. Se anularán los reembolsos estatales que actualmente ascienden al 50% de los costes extraordinarios sufragados por los municipios.
- Los lazos de arraigo a Dinamarca que haya obtenido un menor de 8 años no serán considerados en el futuro a efectos de la anulación, denegación o ampliación del permiso de residencia, tal y como se prevé en la actualidad.
- Se suprimirá el derecho legal de los refugiados a obtener una vivienda permanente. En el futuro, los municipios sólo estarán obligados a asignar un alojamiento temporal, en virtud de las nuevas normas de vivienda previstas en la Ley de Integración.
- El sistema de repatriación que promueve el retorno de los refugiados a sus países de procedencia se mejorará y se fortalecerá en una serie de aspectos. Al mismo tiempo, se ampliará el colectivo afectado por las nuevas normas, incluyendo a todos aquellos extranjeros que procedan de lugares que den derecho a la protección temporal. No obstante, la prestación de repatriación de refugiados no se incrementará, tal y como se había previsto.
- Se promoverán las iniciativas de ayuda a los refugiados en las zonas cercanas a los conflictos.

- Las nuevas normas sobre la residencia temporal irán acompañadas de un mayor control de extranjeros y de la formación de expertos en huellas digitales y en reconocimiento de rostro, además del desplazamiento en el extranjero de un consejero experto en identidades.
- Se introducirá un tope a las reunificaciones familiares de refugiados, en caso de que "aumente considerablemente la cantidad de solicitantes de asilo y, como consecuencia de ello, se prevea una fuerte presión frente al sistema de acogida de refugiados". La ministra de Extranjería e Integración será la responsable de poner en vigor el techo de reunificaciones, ya que no se ha fijado una cantidad determinada que genere su aplicación. No obstante, la ley prevé que la ministra activará el límite cuando se cumplan los criterios acordados ahora. El gobierno y su partido de apoyo, el Popular Danés, se reunirán semestralmente para abordar la evolución de la inmigración.
- Se construirá un nuevo centro de deportación en el islote de Lindholm. El colectivo que será trasladado a este lugar más aislado estará integrado por las siguientes personas:
 - o Extranjeros en estancia tolerada.
 - o Extranjeros que hayan sido expulsados por haber cometido actos criminales o que supongan un riesgo para la seguridad de la nación.
 - o Combatientes extranjeros.
 - o Solicitantes de asilo rechazados que hayan sido condenados por infracción del Código Penal, la Ley de Armas, la Ley de Armas Blancas y la Ley de Sustancias Eufóricas.
 - o No habrá servicio de ferri hacia la isla durante la noche y hasta la mañana siguiente.
 - o Los Servicios penitenciarios gestionarán el centro en nombre de la Autoridad de Inmigración.
 - o El centro contará con presencia policial las 24 horas del día y se establecerán lugares de detención en el mismo.
- Se endurecerán las sanciones para los extranjeros en estancia tolerada y los criminales expulsados que violen las normas referentes a su estancia o no asistan a los controles presenciales obligatorios. Las sanciones pasarán a un año de prisión para aquellos extranjeros expulsados por orden judicial y con una pena de prisión incondicional de un mínimo de 3 meses, siempre y cuando regresen pese a la prohibición de entrada al territorio. En la

actualidad, la sanción es de entre 10 días y 2 meses de prisión para los que contravengan las normas al respecto por primera vez.

- Se establecerá un puesto de asesor de repatriación especialista en los casos humanitarios.
- Se introducirá un sistema en el marco de la Constitución Danesa y del compromiso internacional de Dinamarca que impida donaciones extranjeras a comunidades religiosas, asociaciones, etc. ubicadas en el país y cuyos objetivos sean contrarrestar y socavar la democracia y las libertades fundamentales.
- Se destinarán 13 millones de coronas anuales durante el período 2019-2022 a las medidas de control y a la anulación de los permisos para los refugiados.

Pensionistas

- Se incrementará la cuantía básica de la pensión de jubilación en 2019.
- A partir de 2020, la revalorización de las pensiones se hará en función de la evolución salarial.
- Se incrementará el techo de ingresos compatibles con la pensión de jubilación.
- Se ampliará el tope para los pagos de pensiones corporativas compatibles con la cuantía complementaria de la pensión de jubilación pública.

Fondo de Reserva para proyectos sociales

- Se suprime el fondo de reserva en el que se depositan las cuantías de revalorización de pensiones superiores⁹² al 2% cuando la evolución salarial supere esta cifra. A cambio se establecerá un nuevo presupuesto destinado a las personas en desventaja social.
- En el futuro, los pensionistas no contribuirán a los presupuestos sociales extraordinarios. No obstante, sí se deducirán cuantías de la revalorización para los demás beneficiarios de prestaciones sociales. Estas se utilizarán para establecer un plan de pensiones obligatorio –similar al plan corporativo de los trabajadores- que en futuro tendrán los perceptores de la prestación y del subsidio por desempleo.

⁹² Las pensiones se revalorizan basándose en la evolución salarial de los dos años anteriores y si el crecimiento nominal es superior al 2%, la parte de dicho exceso se deposita en el Fondo de Reserva que se destina a proyectos sociales

Sanidad y Tercera Edad

- Para llevar a cabo la reforma de sanidad, se asignará una reserva de 120,5 millones de coronas (aprox. 17 millones de €) en 2019, 138,5 millones (aprox. 18 millones de €) en 2020, 138,6 millones en 2021 y 138,7 millones en 2022.
- Se destinarán 11,4 millones de coronas anuales (aprox. un millón y medio de €) en 2019 y 100.000 coronas (aprox. 1.333 €) durante 2020-2022 a medidas que permitan a los homosexuales donar sangre.
- Se destinarán 13 millones de coronas (aprox. 2 millones de €) en 2019 y 26 millones de coronas (aprox. 3,5 millones de €) anuales en el período 2020-2022 para vacunas gratuitas de VPH de varonas que cumplan 12 años a partir del 2019.
- Se destinará un presupuesto de 650 millones de coronas (aprox. 86 millones de €) durante el período 2019-2022 para el sector de la tercera edad que, entre otras cosas, incentivará las contrataciones de personas mayores.

La ministra de Extranjería e Integración ha dicho: "El acuerdo que hemos pactado deja muy claro que la estancia de los refugiados en Dinamarca es temporal. Ellos serán recibidos desde el primer día con la expectativa de que retornarán a sus países, tan pronto como sea posible para ayudar a reconstruir sus países. Esto es lógico, tanto para ellos, como para nosotros. En concreto, el acuerdo asegura la posibilidad de retirar los permisos de residencia a los refugiados y a los familiares reunificados situándonos en los límites de nuestras obligaciones internacionales. Por otra parte, también introducimos un techo a las reunificaciones familiares. Es crucial que Dinamarca no vuelva a tener una situación como la del otoño de 2015, y el establecimiento de un umbral máximo es una clara señal de que hay un tope respecto a la cantidad de reunificaciones familiares que puede gestionar el país. Me complace también que hayamos acordado establecer un centro de deportación en el islote de Lindholm para los criminales que actualmente residen en el Centro de Kærshovedgård. Este colectivo no es deseado en nuestro país, y con el nuevo centro en la isla de Lindholm les indicamos que no tienen futuro en Dinamarca".

PAÍSES BAJOS

INICIATIVAS MUNICIPALES PARA MEJORAR EL ALOJAMIENTO DE TRABAJADORES MIGRANTES

La Asociación de Ayuntamientos de Países Bajos (VNG) pone en marcha el Consejo municipal asesor de viviendas para trabajadores migrantes.

Los trabajadores migrantes realizan una contribución indispensable a la economía en varios sectores. Los ayuntamientos tratan con iniciativas de empresarios y propietarios de bienes inmuebles para albergar a migrantes laborales. Los vecinos del barrio también deben por tanto tenerse en cuenta.

El mercado laboral es flexible y la demanda regional de mano de obra puede variar considerablemente a lo largo del año. El mercado laboral no se adhiere a los límites municipales. Este principio también se aplica a la demanda de vivienda adecuada para trabajadores migrantes. La duración de este alojamiento puede variar desde unos pocos meses hasta unos pocos años.

Viviendas pobres

Todavía sucede con demasiada frecuencia que los administradores de propiedades (y los empleadores) ofrecen a los migrantes laborales viviendas inseguras y pobres, porque saben que estas personas dependen de ellos para encontrar un alojamiento. Este es un problema regional que los empleadores, los operadores inmobiliarios y los municipios están abordando juntos. Se han hecho acuerdos administrativos y se están implementado en el marco del Programa Flexwonen (vivienda flexible) para migrantes laborales en varias regiones holandesas en los últimos años. El objetivo es alojar a los trabajadores de una manera decente.

Hacer posible la vivienda

Inicialmente, los empleadores, los propietarios comerciales y las corporaciones de vivienda están en constante evolución; para ello los municipios deben crear y mantener unas posibilidades de espacio y unos marcos legales flexibles que hagan posible la lucha contra el hacinamiento, el alquiler ilegal de habitaciones o el alquiler de viviendas de vacaciones en parques recreativos.

El desafío es facilitar un alojamiento que sea seguro y que no cause ninguna molestia en el entorno. Los municipios pueden realizar acuerdos sobre prestaciones con corporaciones y compañías comerciales de bienes

inmuebles para el alojamiento temporal y el alquiler legal de habitaciones por medio de la ordenanza de vivienda e incluyendo planes de urbanización y de zonificación. También es importante firmar acuerdos favorables sobre la gestión de complejos residenciales que incluyan cláusulas como a dónde pueden ir los residentes locales en caso de molestias y problemas.

Trabajando juntos

Tanto a nivel nacional como regional, todas las partes asumen activamente tales acuerdos, esto requiere cooperación. Dicha cooperación puede, por ejemplo, establecerse en un pacto regional. Los empleadores han tomado la iniciativa de introducir una marca de calidad para una buena vivienda, la marca de calidad SNF (Stichting Normering Flexwonen -Fundación para la normalización de la vivienda flexible). Los propietarios y los empleadores con esta marca de calidad ofrecen alojamiento de buena fe y seguro. Las autoridades municipales lo utilizan como norma durante el control de planes de ejecución. Organizaciones nacionales y regionales combinan sus conocimientos y experiencias en el Centro nacional de expertos de Flexwonen. Este centro de expertos también ofrece reuniones informativas para los miembros de los consejos asesores municipales.

PROBLEMÁTICA DE LOS PARQUES DE VACACIONES ⁹³

Los parques de vacaciones de menor tamaño son susceptibles al crimen

Cada vez más se están utilizando los parques recreativos y campamentos en los Países Bajos para alojar a los trabajadores migrantes y ciudadanos desfavorecidos en el umbral de la pobreza, que no pueden encontrar o pagar una vivienda en otros lugares. Los parques de menor tamaño, en particular, corren el riesgo de convertirse en focos de criminalidad.

Una investigación realizada por la consultora ZKA Leisure Consultants muestra que aproximadamente un tercio de los 4.300 campings y parques de vacaciones son "no viables". Esto significa que casi 1.500 parques disponen de muy poca calidad y perspectivas de futuro para el sector recreativo.

Los empresarios de estos parques de vacaciones no viables, en general, han optado por otro 'modelo de ganancias' para poder sobrevivir, como el

⁹³ Fuente: <https://vng.nl/raadgevers/inclusieve-samenleving/huisvesting-arbeidsmigranten>

alojamiento de trabajadores migrantes, solicitantes de asilo, personas que caen en la marginación social, criminales condenados que no pueden encontrar vivienda o personas con problemas psiquiátricos. El Gobierno ve la degradación de estos parques de vacaciones como un problema social creciente. Pueden convertirse en lugares de encuentro para criminales, como así sucedió con el camping Fort Oranje, situado en Zundert, Brabant, que se cerró el año pasado.

Por este motivo, el Ministerio del Interior ha organizado la primera Cumbre nacional de parques de vacaciones en la antigua estación de Radio Kootwijk en Veluwe. La idea es de lanzar un plan de acción nacional durante esta reunión, para tratar, asimismo, la problemática de los parques de vacaciones.

"Lo llamamos la paradoja de la estancia recreativa: los parques de vacaciones viables se desarrollan y renuevan continuamente, sin embargo, los parques sin viabilidad no desaparecen automáticamente del campo de juego. Es más, en último extremo se sacan de la manga cualquier negocio para poder sobrevivir", dice Merlijn Pietersma, asesor de ZKA Leisure Consultants.

Los grandes parques como Landal, Roompot y Center Parcs lo tienen todo perfectamente en orden. Pero existen parques de menor tamaño que prácticamente ya no se les pueden llamar recreativos.

Según Pietersma esto también se debe a una política débil de las autoridades, que han permitido la estancia permanente en los parques de vacaciones. Dice que el gobierno ha fallado en el mantenimiento y vigilancia del uso no-recreativo. Apenas tiene el control sobre el alojamiento en estos parques. En situaciones extremas esto incluso conlleva a que personas "que quieren desaparecer del radar" busquen su refugio en el anonimato de un parque de vacaciones.

¿Qué hacer con esos parques? Cerrarlos y demolerlos como el Fort Oranje puede ser una opción. Pero a Pietersma no le parece que es la solución. Después de todo, se necesita alojamiento barato para ciertos grupos que "caen fuera del barco". Personas en situaciones vulnerables se conforman con este tipo de alojamiento. Cínicamente se puede llamar a tales parques de vacaciones el pozo de drenaje de la sociedad, pero los municipios también hacen uso y derivan a los ciudadanos desfavorecidos o personas con deudas y problemas psiquiátricos a dichos parques. También para los gobiernos es una dura batalla, porque en realidad existe una necesidad de alojamiento flexible y barato".

Noord-Brabant es una de las provincias que dejó realizar un análisis de viabilidad por la empresa ZKA. También aquí se pone de manifiesto que

un tercio de los parques de vacaciones ya no cumple con los deseos de los turistas. Están en una espiral descendente, lo que los hace atractivos para las actividades menos deseadas. "No todos los parques de vacaciones tienen una perspectiva de futuro saludable", dice el ejecutivo provincial Erik van Merrienboer. "Eso significa que también hay que pensar en el saneamiento y la demolición".

<https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/kleinere-vakantieparken-vatbaar-voor-criminaliteit~b257ccf5/>



REINO UNIDO

CAMBIOS EN LA TRAMITACIÓN DE LA SOLICITUD PARA EL SETTLED STATUS

Desde que el pasado día 1 de noviembre se iniciara la segunda fase del programa piloto para la solicitud del *Settled Status* en Reino Unido, el Gobierno ha incorporado varios cambios en el proceso de tramitación del mismo.

Este programa que está en proceso de pruebas desde el pasado verano, se ha ampliado, desde el día 15 de noviembre, a colectivos en situación vulnerable (especialmente personas mayores) a través de las organizaciones comunitarias involucradas en el programa.

Apoyo telefónico.

Atención telefónica de un asesor que prestará la asistencia necesaria para la cumplimentación de la solicitud online. Este servicio se ampliará posteriormente proporcionando la asistencia de forma personal. Asimismo, desde este número de teléfono no se facilitará información sobre el estado de la tramitación de las solicitudes ni sobre temas de inmigración.

Nueva aplicación móvil para la comprobación de identidad

La utilización de esta *App* facilitará la verificación de la identidad del solicitante, comprobando que el documento es auténtico y su pertenencia al mismo.

El proceso de utilización de la aplicación:

- Fotografiado de la página completa del pasaporte.
- Escaneado de la cara.
- Toma fotográfica del interesado.

Guía de revisión administrativa

En caso de que la decisión sobre el settled status sea denegatoria, se podrá solicitar la revisión administrativa de la misma. Junto con el correo electrónico de comunicación se adjuntará la carta de decisión en la que se indicará si procede solicitar la revisión

La revisión administrativa se podrá iniciar tanto si la solicitud formulada ha sido denegada por no cumplir con los requisitos o, si habiéndosele concedido el pre-settled status, el interesado considera que cumple las condiciones exigidas para acceder al settled status.

El solicitante dispondrá de un plazo de 28 días desde la recepción del email con la decisión para completar el formulario de revisión que tendrá un coste de 80 libras por persona, cantidad que será podrá ser reembolsada en los siguientes casos:

- Cuando la solicitud de revisión sea favorable para el interesado, por ejemplo si se revoca la decisión inicial y se concede el settled o el pre-settled status.
- Cuando la solicitud de revisión sea rechazada por considerarse nula.

La decisión de la revisión deberá adoptarse en un plazo máximo de 28 días desde su presentación, salvo que se necesite más tiempo en cuyo caso se informará del plazo estimado de resolución por email.

Asimismo, se podrá presentar una nueva solicitud, que será gratuita, cuando se haya concedido el pre-settled estatus y se solicite pasar desde este al settled status.

En esta misma materia, el Gobierno ha publicado una **guía que desarrolla los supuestos de denegación de las solicitudes de Settled Status**. Concretamente desarrolla los artículos EU15 y EU16 del Appendix EU, que se incorporó a la Ley de Inmigración de 1971 el pasado 28 de agosto con motivo de la puesta en marcha del programa piloto.

El documento señala que la valoración de la solicitud se realizará caso por caso, de forma individual, teniendo en cuenta la conducta del interesado, la existencia de antecedentes penales y si la solicitud se ha hecho de forma honesta y de buena fe.

El artículo EU15 establece las siguientes causas de denegación del *Settled Status*:

- Estar sujeto, en el momento de la resolución, a una **orden de deportación** (*deportation order*) o pendiente de que se resuelva una orden de deportación.
- Estar sujeto, en el momento de la resolución, a una **orden de exclusión** (*exclusion order*) o pendiente de que se resuelva una orden de exclusión.
- Estar sujeto, en el momento de la resolución, a una **resolución de traslado** (*removal decision*) bajo la regulación del EEE por no haber cumplido o haber hecho un mal uso de los derechos recogidos en la Directiva 2004/38/EC.

Si concurren cualquiera de estas circunstancias en el momento en el que debe tomarse la resolución, la solicitud deberá ser denegada.

Se exige también que los solicitantes (mayores de 18 años) aporten la información sobre las sentencias o condenas emitidas en su contra en Reino Unido o en los territorios de ultramar. No obstante, solo deberán informar de condenas anteriores en otros países cuando la legislación del país de imposición de la pena así lo exija en el momento de la solicitud.

Como ocurre con otras solicitudes de inmigración, los solicitantes (mayores de 18 años) también deben declarar si han participado en alguna actividad terrorista, crímenes de guerra, crímenes contra la humanidad o genocidio.

Todas las solicitudes podrán ser contrastadas con los datos de la Policía Nacional y el Índice de alertas (*Warnings Index*⁹⁴).

Con la información obtenida de la solicitud del interesado, la Policía Nacional y el Índice de alertas, se ha de elaborar un **análisis inicial de idoneidad**. Para esto se tendrán en cuenta, cuando existan, los periodos de residencia anteriores con el fin de establecer si la solicitud se debe trasladar al Organismo de Aplicación de Inmigración (*Immigration Enforcement*) para que estudie el caso según la normativa de seguridad o salud pública del EEE 2016 (EEA Regulations 2016). Si *Immigration Enforcement* toma una decisión que se ajusta a lo establecido por el artículo EU15, se habrá de denegar la petición.

El artículo EU16 determina la denegación de la solicitud en los siguientes casos:

- Cuando, con conocimiento del interesado o sin él, **se han presentado documentos o información falsa**, o que pudiera llevar a una interpretación errónea.
- Esta información, representación o documentación falsa debe ser fundamental para decidir si se concede o no el permiso al solicitante conforme al programa.
- La decisión de denegar la petición conforme a estas bases debe ser proporcionada.

Por tanto, cuando se aporte información, representación o documentación falsa, con o sin conocimiento del interesado, y ésta sea primordial para la concesión del permiso conforme al programa, se deberá denegar la solicitud en virtud del artículo EU16, siempre que tal decisión sea proporcionada

⁹⁴ Sistema de alertas para identificar a terroristas en las aduanas.