



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

Nº 239

Noviembre
2019

Revista de

**ACTUALIDAD
INTERNACIONAL
SOCIOLABORAL**

Nº 239
Noviembre
2019



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

NIPO: 854-19-068-4

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

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

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

*Catálogo General de Publicaciones del Estado:
<https://cpage.mpr.gob.es>.*

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania, 5

- Implementación de los compromisos pactados en el acuerdo de coalición

Grecia, 20

- Actualidad política, económica y social

Irlanda, 24

- Indicadores económicos

Italia, 26

- Actualidad política, económica y social

Reino Unido, 30

- Indicadores económicos

Rumanía, 33

- Actualidad política, económica y social

SEGURIDAD SOCIAL

Alemania, 38

- Situación financiera de la Seguridad Social

Irlanda, 46

- Diferencias en las pensiones, género e ingresos en la jubilación*

Italia, 48

- Últimos datos sobre pensiones en Italia

Reino Unido, 50

- Medidas para asegurar la asistencia sanitaria a los británicos que residen en la UE a partir del 31 de octubre
- Brexit y pensiones
- Sentencia relativa al incremento de la edad de jubilación para las mujeres*

Rumanía, 62

- Incremento de las pensiones
- Proyecto para gravar las pensiones altas

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 66

- Evaluación del programa "Oportunidades de empleo"
- Evolución del Mercado de Trabajo y de Formación Profesional-octubre 2019

Bélgica, 79

- Perspectiva de género en la cobertura de puestos de altos cargos en la función pública belga *
- Informe sobre el desempleo en octubre

EE.UU., 104

- Informe sobre el empleo en octubre

Francia, 111

- El seguro de desempleo, reformado
- Dificultad de contratación: ¿por qué algunos oficios están "tensionados"?

Grecia, 136

- Los datos provisionales de agosto

Irlanda, 139

- Estadísticas mensuales

Italia, 141

- Empleo y desempleo septiembre

Países Bajos, 145

- La Ley de Mercado Laboral en equilibrio (WAB): ¿Qué cambia a partir del 1 de enero de 2020?

Reino Unido, 147

- Estadísticas mensuales

Rumanía, 150

- Desempleo en septiembre

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania, 153

- Fallo sobre sanciones a perceptores de prestaciones no contributivas por desempleo

MIGRACIONES

Grecia, 163

- Nueva ley de asilo

Italia, 165

- Los últimos datos sobre extranjeros no comunitarios en Italia
- Presentación del "Dossier estadístico inmigración" 2019

Reino Unido, 169

- Informe del Parlamento sobre el EU *Settlement Scheme*
- El Gobierno da a conocer la futura política migratoria en caso de Brexit sin acuerdo
- El futuro sistema de inmigración del Reino Unido

Rumanía, 184

- La migración rumana según el último informe de la OCDE

****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

IMPLEMENTACIÓN DE LOS COMPROMISOS PACTADOS EN EL ACUERDO DE COALICIÓN

Índice

- A. Balance provisional de Gobierno sobre la labor de la coalición
- B. Informe de la Fundación Bertelmann y el Centro Científico de Investigación Social sobre la implementación de los compromisos adquiridos en el acuerdo de coalición
 - 1. Compromisos "reales" del Gobierno en coalición
 - 2. Compromisos implementados
 - 2.1. Equilibrado balance en la implementación de los socios de la coalición
 - 2.2. Diferente actuación de los distintos ministerios
 - 2.3. Compromisos implementados - actualización
 - 3. Encuesta sobre la implementación de los compromisos
 - 4. Conclusión

A. BALANCE PROVISIONAL DE GOBIERNO SOBRE LA LABOR DE LA COALICIÓN

El Consejo de Ministros aprobó el 6/11/2019 el "Balance de la aplicación del Acuerdo de Coalición por el Gobierno Federal", que a mitad de la legislatura evalúa la labor realizada por el Gobierno hasta la fecha. En la introducción del documento, el Gobierno pone de relieve lo "mucho que se ha conseguido e implementado", aunque también afirma que "aún queda mucho por hacer". Con la premisa establecida en el acuerdo de coalición "Un nuevo comienzo para Europa. Una nueva dinámica para Alemania. Una nueva conexión para nuestro país", el Gobierno expone a lo largo de los diferentes capítulos las medidas adoptadas por el Consejo de Ministros hasta mediados de octubre, tanto las que ya han entrado en vigor como todas las que aún están en trámite parlamentario, así como aquellas. En cada punto temáticos destaca a su vez aquellos propositivos todavía pendientes de alcanzar.

El Gobierno hace un balance de la política europea, en donde destacan, entre otras cosas, la mejora de la conciliación familia y trabajo con la aprobación de la directiva correspondiente en febrero de 2019, los avances en materia de medio ambiente y de defensa y seguridad con la Cooperación Estructurada Permanente (PESCO) y con el Fondo Europeo de Defensa, así como la protección de las fronteras exteriores de la Unión Europea a través de un mandato ampliado para Frontex, con más personal y más recursos económicos. No obstante, el Gobierno admite que no ha tenido éxito

la reforma del Sistema Europeo Común de Asilo (GEAS) que aporte una distribución equilibrada de los solicitantes de asilo en la UE todavía.

Unos de los objetivos primordiales del actual Gobierno es configurar de una forma justa y confiable la Seguridad Social. Para asegurar unas pensiones suficientes se aprobaron un conjunto de reformas con el que se pretende que la tasa de reemplazo no sea inferior al 48% del salario medio hasta el año 2025 y la cuota de contribución al seguro médico (actualmente 18,6%) no supere el 20% hasta esa fecha. También incluye una reducción de las cotizaciones sociales para las personas de bajos ingresos (sin impacto negativo en sus derechos de pensión) y una mejora de la pensión para madres con hijos nacidos antes de 1992. Además, se aplicaron importantes aumentos en las pensiones, se aprobó la contribución paritaria del trabajador y empleador al seguro de enfermedad, se redujo 0,5 puntos porcentuales el seguro de desempleo, compensando el aumento del mismo porcentaje del seguro de dependencia. Con la Acción Concertada Dependencia se acordaron medidas concretas para mejorar la formación y la atención a la dependencia, se redujo el copago de personas con familiares dependientes y aprobaron medidas para mejorar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral y en la sociedad. Otras mejoras formativas se introdujeron en la formación de las matronas

Posterior a la publicación del informe se cerró un tema muy controvertido al llegar a un acuerdo en la implantación de una pensión básica para las personas con bajos ingresos y largos periodos de cotización (35 años mínimo). El Gobierno tiene pendiente por aprobar, entre otras cosas, la mejora de la protección social para los trabajadores por cuenta propia, el desarrollo de los planes de pensiones privados.

Entre los propósitos del Gobierno se encontraba también el buen trabajo, una menor carga y participación social. Con la aprobación de la Ley para mejorar las oportunidades de participación en enero de 2019 se crearon nuevas y oportunidades posibilidades de fomento para los desempleados en el mercado laboral general, así como en el subvencionado. También entró en vigor en enero de este año la Ley sobre oportunidades de cualificación que amplía las posibilidades de formación continua de los empleados afectados por el cambio estructural o los efectos de la digitalización. Otras medidas implementadas en este campo fueron la ley sobre la jornada laboral puente en enero de 2019, o una regulación más estricta del trabajo a demanda, la reducción de la cuota del seguro de desempleo, mejoras en los midiempleos, aumento del salario mínimo interprofesional (SMI) a 9,35€/hora, a la adopción de medidas para combatir el empleo ilegal y el abuso en las prestaciones sociales. Todavía están pendientes medidas combatir el abuso en los contratos temporales,

fortalecer la cogestión empresarial y mayor autonomía en la jornada laboral. Otro objetivo es hacer frente a la falta de trabajadores cualificados con la Estrategia Nacional sobre Mano de Obra Cualificada, la Estrategia Nacional de Formación Continua y la Ley de Inmigración de Mano d Obra Cualificada.

En cuanto a la migración e integración, bajo la premisa de controlar la inmigración de una manera más ordenada y fomentar la integración, se adoptaron una serie de medidas y aprobaron una serie de leyes como por ejemplo: regulación sobre la reagrupación familiar para refugiados con protección subsidiaria, Ley para la inmigración de trabajadores cualificados, Ley para mejorar el cumplimiento de la obligación de salida del país, Ley para la tolerancia en la formación y el empleo", Ley de fomento del empleo en extranjeros. Asimismo, se crearon centros de Acogida, Resolución y Repatriación (*Ankerzentren*) para agilizar las resoluciones de los solicitantes de asilo y su reubicación o repatriación, se aumentaron las prestaciones para solicitantes de asilo y se declaró a Argelia, Marruecos, Túnez y otros Estados como países de origen seguros.

Entre los compromisos pendientes se encuentran la aprobación medidas de integración sobre la base del informe que presentará el año que viene la Comisión Especializada para la Capacidad de Integración, junto con el Plan Nacional de Acción para la Integración. Asimismo se planea desarrollar el Registro Central de Extranjería junto con los *länder* para facilitar el intercambio de datos y documentos entre las distintas autoridades y asegurar una asesoría independiente y amplia sobre los procedimientos de asilo; asimismo se propone presentar un proyecto de ley para acelerar, simplificar y unificar los procesos de quejas por procedimientos de asilo y ampliar la cooperación en materia migratoria con los países de origen y de tránsito y seguir trabajando en un Sistema Común Europeo de Asilo.

En el tema de familia e hijos, que el Gobierno califica de central, destacan las medidas adoptadas para reducir la carga familiar (Ley para fortalecer a las familias, aumento del subsidio por hijos y del complemento por hijos), la ampliación y mejora de la educación infantil en guarderías, así como la ofensiva puesta en marcha para cubrir la deficiencia de maestros y educadores. Entre los temas pendientes destacan la mejora de los derechos de los niños, ampliación del cuidado infantil a tiempo completo. Uno de los puntos prometidos pendientes es el aumento de la prestación familiar por hijos a cargo, que según planes quieren incrementarlo en 15€ a partir de 2021.

Asimismo, destaca la ofensiva en el campo de la educación y la investigación con las inversiones realizadas en ese campo a través de distintos programas. Con la reforma de la Ley de Promoción de la Enseñanza (Bafög - crédito oficial a estudiantes para sufragar los estudios) abren este tipo de fomento público a los aprendices;

asimismo se mejoran los importes de las ayudas y se aprueba una remuneración mínima para este colectivo. Continuaron fomentando la adquisición de un título de FP en el marco de la Alianza para la FP y la Formación Continua, formalizada entre Gobierno, *länder*, economía y sindicatos. Se proponen aumentar los gastos en investigación y desarrollo a un 3,5% del PIB y crear un Consejo Nacional de Educación para aumentar la transparencia, comparabilidad y calidad del sistema educativo. La Comisión Parlamentaria de Investigación "FP en el mundo laboral digital" tiene encomendado presentar hasta verano de 2021 las propuestas y recomendaciones de acción. Se han hecho más atractivos algunos oficios con los cambios introducidos en el Reglamento de los Oficios en octubre y se ha mejorado la calidad con la introducción de diploma obligatorio de maestro en algunos oficios.

En el ámbito económico y presupuestario destacan las inversiones a un nivel récord, la reducción de la cuota de nivel de endeudamiento total por debajo del 60% y el apoyo a los *länder* en este campo gracias a tres enmiendas a la Ley Fundamental para destinar fondos públicos para mejoras estructurales en escuelas, viviendas sociales y transporte público, pasos importantes para alcanzar unos de los objetivos de este Gobierno que conseguir que todos los ciudadanos disfruten de las mismas condiciones de vida. La finalidad es alcanzar una política financiera sólida, reducir la deuda general y crear nuevas posibilidades de acción en caso de crisis. Otro de los objetivos es cumplir las metas para la prevención del cambio climático con la reducción de las emisiones de gas con efecto invernadero hasta el 2030 y 2050, el impulso del cambio energético y movilidad que originarían nuevas oportunidades en la economía y asegurarían puestos de trabajo en el futuro. Otros planes que están en proceso o incluso ya en tramitación son la abolición del complemento de solidaridad, la aplicación de una serie de medidas enfocadas a conseguir una mayor justicia fiscal, y la reforma del impuesto básico sobre bienes raíces. El informe anuncia su propósito de mantener la cuota de los gastos sociales por debajo del 40% y gracias a la buena evolución de la coyuntura económica y el récord en el empleo pudo incluso mantenerse en el 38,75%.

En digitalización analiza regularmente los avances alcanzados en la implementación de la Estrategia sobre Digitalización y con la reciente creación del Consejo Digital se celebran con regularidad asesorías en este campo. La comisión parlamentaria creada en 2018 en este ámbito deberá presentar asimismo hasta el otoño de 2020 resultados y recomendaciones. Todavía quedan muchos puntos pendientes, entre ellos garantizar los derechos del trabajador y la protección social en el mundo laboral digital, por ejemplo, asegurando las posibilidades de cogestión en la introducción y aplicación de la IA, creación de las condiciones marco para fomentar y facilitar el trabajo móvil.

Otros aspectos relevantes que destacan es el fortalecimiento de la Iniciativa del G-20 *Compact with Africa*, para lo que se adaptaron mejoras para adaptar los instrumentos para el fomento de la economía exterior a las condiciones de los mercados africanos, así como la firma del tratado de libre comercio UE-Japón, uno de los más importantes negociados hasta la fecha por la UE. En este campo queda todavía mucho por hacer en lo que respecta a la prevención del cambio climático y la reducción de las emisiones de CO₂, en sus propósitos en cuanto a la E-movilidad, entre otras cosas.

B. BALANCE PROVISIONAL SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN EL ACUERDO DE COALICIÓN

La Fundación Bertelmann y el Centro Científico de Investigación Social de Berlín (WZB) publicaron en junio el informe "Mejor que su reputación: balance provisional sobre la implementación del Acuerdo de Coalición 2018"¹, en el cual analizan los acuerdos pactados por la Gran Coalición en marzo de 2018. Para ello,

- se identificaron promesas del acuerdo empíricamente verificables y se analizó el grado de cumplimiento a fecha 30 de junio de 2019 y
- se identificaron y compararon en una segunda fase las distintas promesas y compromisos de la coalición con los respectivos programas electorales del SPD y de la CDU/CSU,
- el estudio se complementa con una encuesta representativa llevada a cabo por el Instituto Demoscópico Allensbach.

1. Compromisos "reales" del Gobierno en coalición

El criterio para clasificar un compromiso de "real" es que sea lo suficientemente concreto como para poder verificar su cumplimiento empíricamente. Con arreglo a este criterio, se detectaron en el acuerdo de coalición de 2018, pactado entre la CDU/CSU y el SPD, un total de 296 compromisos gubernamentales "reales", casi un 60% más que en el acuerdo de coalición de 2013 (188 compromisos).

Aproximadamente el 70% de todos los compromisos pactados en el último acuerdo de coalición corresponden a 6 ministerios de un total de 15: sobre el que más compromisos recaen en términos absolutos es el Ministerio del Interior, Construcción y Patria (49), seguido del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (33), Sanidad (32), Transporte e Infraestructura Digital (30), Justicia y Protección al Consumidor (29) y Medio Ambiente, Conservación de la Naturaleza y

¹Mejor que su reputación: balance intermedio de la implementación del Acuerdo de la Coalición 2018 establecido por la Gran Coalición" <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/besser-als-ihr-ruf/>

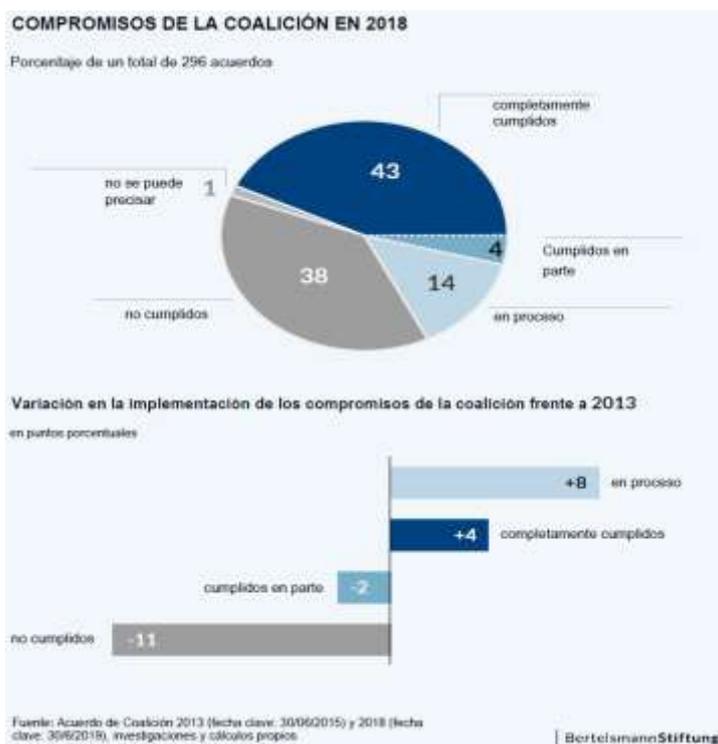
Seguridad Nuclear (28). Se adoptaron menos compromisos en las áreas de Cultura (7), Economía y Energía (7), Cooperación Económica y Desarrollo (5) y en el área del Ministerio Federal de Asuntos Exteriores (2).

La gran mayoría de los compromisos sólo se mencionan en un punto del acuerdo de coalición; aunque algunos aparecen en reiteradas ocasiones en el documento, lo que les da un mayor peso. Por ejemplo, el Gobierno en coalición ha prometido en repetidas ocasiones la introducción de un subsidio por hijo para la construcción de la vivienda por un importe de 1.200 euros al año, la supresión gradual del impuesto de solidaridad (impuesto para equilibrar las dos partes de Alemania después de la reunificación) y la creación de un portal digital para los ciudadanos que ponga a disposición todos los servicios administrativos por vía electrónica. Entre las promesas políticas individuales más importantes se encuentran la introducción de una pensión básica superior al importe mínimo del seguro básico, la creación de una ley sobre la inmigración de trabajadores cualificados, un mayor fomento de la construcción de viviendas sociales, el pacto digital para las escuelas y la limitación del número de refugiados. Entre las promesas que el estudio cataloga de "menores" se encuentran, por ejemplo, la introducción de un fondo para la creación de espacios naturales en los *länder*, la reducción de los impuestos en vehículos eléctricos de servicio y la puesta a prueba de nuevos métodos para una mejor protección acústica.

2. Compromisos implementados

A la hora de determinar el grado de cumplimiento de un compromiso el estudio maneja distintos niveles de implementación:

- cumplido totalmente: un compromiso sólo se cumple plenamente si la medida prometida o el objetivo previsto también se ha alcanzado en la medida de lo prometido,
- cumplido parcialmente: si el compromiso o promesa no se ha cumplido en toda su extensión,
- en proceso de ser cumplido: si ya se han iniciado pasos sustanciales de implementación, pero aún no se han completado,
- no cumplido (todavía): si no ha cambiado la situación legal o no han evolucionado los indicadores relevantes en su totalidad o al menos parcialmente en la dirección prometida.



Sobre la base de estos criterios, el estudio afirma que durante los primeros 15 meses de su actividad gubernamental (hasta 30/06/2019), el Gobierno ya había implementado o al menos puesto en marcha más del 60% de sus 296 compromisos. De éstos, 127 compromisos individuales (43%) se habían cumplido en su totalidad y otros 13 compromisos (4%) parcialmente; además el Gobierno había

comenzado a implementar 40 compromisos más (14%). Sólo el 38% de los compromisos pactados no se habían cumplido todavía a fecha 30 de junio.

Con ello, la actual coalición de Gobierno ha implementado o cumplido a la mitad de la legislatura un número mayor de compromisos que el Gobierno predecesor, tanto en términos absolutos (+84 compromisos) como en términos relativos (+10%), y esto teniendo en cuenta que las negociaciones de coalición fueron más largas y le restaron al Gobierno actual tres meses de tiempo para llevar a cabo sus compromisos.

No obstante, el Gobierno predecesor implementó -a pesar de un peor balance a mitad del periodo legislativo- casi el 80% de sus compromisos políticos al final del periodo legislativo en septiembre de 2017, ya fuera totalmente o en parte (Vehrkamp/ Matthieß, 2018). En una comparación internacional sobre la implementación de las promesas electorales y los compromisos adoptados, este grado de cumplimiento es considerable, afirman los autores. Haciendo una previsión a medio plazo, el actual informe prevé que si el Gobierno continúa trabajando a su ritmo actual podría haber cumplido casi completamente sus promesas al final del período legislativo de 2021.

2.1. Equilibrado balance en la implementación de los socios de la coalición

Por otra parte, el balance sobre la labor del Gobierno muestra hasta



la fecha un equilibrio a la hora de evaluar la actividad de los partidos que forman parte de la coalición. Tanto la CDU/CSU como el SPD han podido cumplir aproximadamente el mismo número de promesas individuales de sus respectivos programas electorales, ya sea en su totalidad o parcialmente. De las 119 promesas socialdemócratas consagradas en el acuerdo de coalición, el SPD

había sido capaz de implementar más del 40% (50 promesas) a la fecha límite del presente estudio (30/06/2019). Con 31 promesas, la CDU/CSU ya había implementado casi el 40% de sus promesas ancladas en el acuerdo de coalición. Aunque en términos absolutos se han cumplido más promesas socialdemócratas, los valores de implementación de ambos partidos se muestran equilibrados en términos relativos.

Si se tienen en cuenta las promesas recogidas exclusivamente en uno de los programas electorales, los porcentajes de implementación de ambos partidos resultan algo más elevados: el 44% de las promesas realizadas por la Unión (14 de 32) fueron ejecutadas, mientras que en el caso del SPD fue el 45% (33 ejecutadas de un total de 73).

2.2. Actividad de los distintos ministerios

Una comparación de los diferentes ministerios muestra un cuadro menos equilibrado. Si se toma como referencia el número de compromisos que ya se habían cumplido plenamente, entonces el Ministerio del Interior, Construcción y Patria obtiene el mejor

resultado hasta la fecha de la elaboración del informe, con 26 promesas plenamente cumplidas. Con una cuota del 53% de las promesas cumplidas, el Ministerio de Interior también se encuentra en términos relativos entre los primeros de un total de seis ministerios que representan juntos más del 70% de todas las promesas de coalición. Sólo el Ministerio de Defensa (77%) y el Ministerio de Economía y Energía (57%) han implementado proporcionalmente más compromisos políticos, aunque hay que tener en cuenta ambos juntos representan sólo una cuota muy pequeña de todas las promesas individuales contenidas en el acuerdo de coalición (Defensa: 13; Economía y Energía: 7).

PORCENTAJE DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GRAN COALICIÓN 2018 (hasta junio de 2019)

CAMPOS POLÍTICOS	NÚMERO DE COMPROMISOS		CUMPLIDOS COMPLETAMENTE		CUMPLIDOS EN PARTE		EN PROCESO		NO CUMPLIDOS	
	n. absoluto	en %	n. absoluto	en %	n. absoluto	en %	n. absoluto	en %	n. absoluto	en %
Interior, Construcción y Pabria*	49	17%	26	53%	1	2%	8	16%	13	27%
Trabajo y Asuntos Sociales	33	11%	13	39%	3	9%	2	6%	15	45%
Salud	32	11%	14	44%	1	3%	6	19%	11	34%
Transporte e Infraestructura Digital	30	10%	13	43%	2	7%	2	7%	13	43%
Justicia y Protección al Consumidor	29	10%	12	41%	1	3%	7	24%	9	31%
Medio Ambiente, Protección de la Naturaleza y Reacción Nuclear	28	10%	8	29%	1	4%	5	18%	13	46%
Familia, Mayores, Mujeres y Juventud	18	6%	8	44%	2	11%	2	11%	6	33%
Finanzas	18	6%	6	33%	0	0%	1	6%	11	61%
Educación e Investigación	13	4%	6	46%	0	0%	4	31%	3	23%
Defensa	13	4%	10	77%	0	0%	1	8%	2	15%
Alimentación y Agricultura	11	4%	4	36%	0	0%	2	18%	5	45%
Cultura	7	2%	2	29%	0	0%	0	0%	5	71%
Economía y Energía	7	2%	4	57%	0	0%	0	0%	3	43%
Cooperación Económica y Desarrollo	5	2%	1	20%	0	0%	0	0%	3	60%
Exteriores	2	1%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%
Otros/no clasificables	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
TOTAL*	296	100%	127	43%	13	4%	40	14%	113	38%

*No pudo constarse la implementación de tres promesas.

Fuente: Acuerdo de Coalición 2018; investigación y cálculos de la Fundación Bertelsmann

Bertelsmann Stiftung

Si se observan los compromisos del Gobierno que aún no han sido cumplido, destacan los porcentajes de incumplimiento por encima de la media del Ministerio de Cultura (71%), Finanzas (61%) y Cooperación Económica y Desarrollo (60%). Sin embargo, en estos tres ministerios recaen solo una pequeña parte de los compromisos individuales adquiridos por el Gobierno en su acuerdo de coalición (Cultura: 7; Finanzas: 18;

Cooperación Económica: 5).

Entre los ministerios en los que recaen muchos de los compromisos, el menor porcentaje de incumplimiento se encuentra de nuevo en el Ministerio de Interior con 13 promesas que no han sido ni siquiera abordadas (27%) de un total de 49 promesas, lo que el estudio califica de un considerable éxito teniendo en cuenta el periodo de análisis de sólo 15 meses de actividad gubernamental desde la conclusión del acuerdo de coalición a finales de marzo de 2018 y la fecha límite de análisis del estudio a 30 de junio de 2019; en un periodo inferior a la mitad del período legislativo se han

implementado, o al menos han sido puestos en marcha, casi tres cuartas partes de los compromisos de la coalición que son competencia del Ministerio del Interior.

2.3. Actualización de los resultados sobre compromisos implementados

Cabe destacar que después del verano se inició nuevamente la actividad gubernamental y parlamentaria y hubo movimiento en algunos de los temas pactados en el acuerdo de coalición. A consecuencia de ello, la fundación Bertelsmann actualizó algunos de los datos del informe a fecha 30/09/2019, según los cuales el Gobierno en coalición, formado por la CDU/CSU y SPD, había implementado a finales de septiembre, y después de casi dos años de gobierno, ya dos tercios de todos sus compromisos adquiridos, ya fuera completamente o en parte, o los había abordado.

La actualización de los porcentajes de implementación revela que, del total de los 296 compromisos pactados en el acuerdo de coalición: el 48% se cumplieron completamente (en junio era el 43%), el 4% se cumplieron en parte (4%), el 13% se encuentran en proceso (14%), el 34% no se han cumplido (38%), y el estado en el que se encuentra un 1% de los compromisos no se ha podido precisar.

En comparación con la implementación de los compromisos adoptados en el acuerdo de coalición de 2013, se presentan las siguientes variaciones:

- compromisos totalmente cumplidos: +9% (en junio/2019 eran más del 4%)
- compromisos en proceso: +7% (+8%)
- compromisos cumplidos en parte: -3% (-2%)
- compromisos no cumplidos: -12% (-11%)

3. Encuesta sobre la implementación de los compromisos

A pesar de las altas cuotas de cumplimiento de los compromisos políticos, la opinión de los votantes muestra una imagen claramente diferente. Sólo uno de cada diez encuestados acierta a la hora de calcular el grado de implementación de los compromisos políticos. A la pregunta de si se implementan en general las promesas de un acuerdo de coalición y en qué medida se realiza, el 10% de la población alemana respondió que "todos, casi todos" o al menos "una gran parte" de todos los compromisos se cumplen. Más del 35% supone que "alrededor de la mitad" de todas las promesas de los acuerdos de coalición se cumplen mediante la acción del Gobierno y el 44% de los encuestados supone que sólo se cumple "una pequeña parte" o "casi ninguna".

La brecha entre el cumplimiento real y el percibido de las promesas de la coalición incluso se ha ampliado en el transcurso de los últimos

dos años. Mientras que la diferencia entre los más optimistas (se cumplen "todos, casi todos o al menos una gran parte") y los escépticos (se cumple "sólo una pequeña parte o casi nada") ya era de 23 puntos porcentuales en 2017, en sólo dos años ha aumentado en 11 puntos al alcanzar los 34 puntos porcentuales. Cada vez son más las personas que subestiman el trabajo de la coalición, y los altos porcentajes en el cumplimiento de las promesas del último período legislativo no han podido cambiar este hecho.

Una evaluación general muy negativa sobre el cumplimiento de la política gubernamental se evidencia en todas las clases sociales, grupos de edad y nivel de ingreso. No obstante, el porcentaje sobre una evolución negativa disminuye con la edad; asimismo la opinión de los hombres y en general de las personas de los *länder* del este es algo más negativa que la de mujeres y de las personas de los *länder* del oeste. Pero estas diferencias no son realmente fundamentales, sino más bien graduales. La brecha entre el cumplimiento real de las promesas y el percibido es un fenómeno de la sociedad en su conjunto y no un problema de un grupo concreto marginado socialmente o atípico.

Por el contrario, se observan diferencias más pronunciadas entre los diferentes simpatizantes de los partidos y el grado de interés político. El 20% de los partidarios de la CDU/CSU y del SPD - casi el doble de la media general- creen que el Gobierno cumple "todas o casi todas" o al menos "una gran parte" de sus promesas. Aproximadamente el 18% de los simpatizantes del FDP creen lo mismo. Por otro lado, más del 60% de los partidarios de la CDU/CSU y del SPD y más de la mitad de los partidarios del FDP creen que las coaliciones al menos cumplen "aproximadamente la mitad" o más de sus promesas. La cuota menos alta se encuentra entre los simpatizantes de la AfD, en donde sólo cinco de cada 100 piensan que se implementan "una gran parte" o más y el 55% cree que "casi ninguna" o "sólo una pequeña parte" de las promesas se cumplen.

Las diferencias también se presentan de forma muy notoria al tener en cuenta el interés político de los encuestados: más del doble de personas con un gran interés político (14%) que las personas con poco interés político (6%) piensan que al menos una gran parte de las promesas contempladas en el acuerdo de coalición se implementan y el doble de estos últimos piensa que no se cumple "casi ninguna".

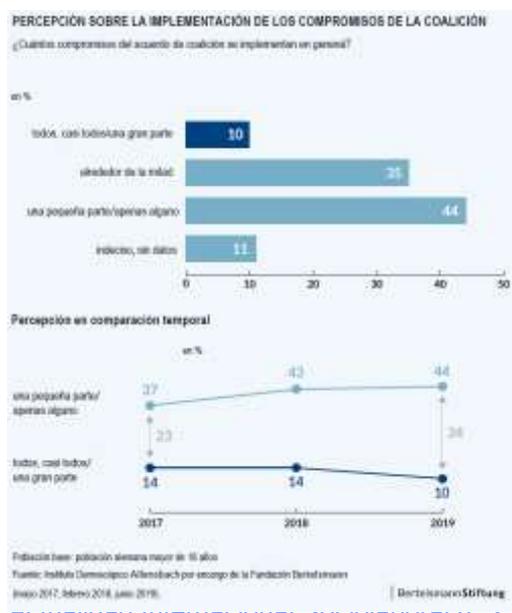
Independientemente de esto, el panorama general muestra que incluso entre los más interesados políticamente y los partidarios de los partidos establecidos está muy extendida y profundamente arraigada una fuerte infravaloración en lo que respecta al cumplimiento de las promesas de los partidos y los compromisos adquiridos por el Gobierno.

El estudio llega a la conclusión de que, a pesar de las opiniones en parte opuestas sobre la implementación de las distintas promesas, predomina en la percepción de muchas personas una creciente actitud general aparentemente cada vez más negativa hacia los partidos y los gobiernos y para las personas que están en el poder resulta una tarea muy ardua poder contrarrestar estas estimaciones erróneas con las acciones concretas del Gobierno y con los altos porcentajes de cumplimientos de sus promesas.

El estudio pone de manifiesto lo laborioso que resulta este esfuerzo evidenciándolo con los valores que alcanza el SPD en las elecciones celebradas en los últimos años. Aunque el acuerdo recoge un número mayor de compromisos procedentes del programa electoral del SPD en comparación con su socio de coalición, la CDU/CSU, y finalmente también se implementaron más, el electorado socialdemócrata está menos convencido del cumplimiento de los compromisos de la coalición que los votantes de los partidos de la Unión (CDU/CSU).

De un total de 296 compromisos individuales adoptados en el acuerdo de coalición:

- 119 (40%) se encuentran en el programa electoral del SPD; de ellos, a su vez, más del 60% (73 promesas) se encuentran exclusivamente en el programa electoral del SPD y otros 46 (16%) aparecen al mismo tiempo en el programa electoral de la Unión.
- el 78 de todos los compromisos adoptados en el acuerdo de coalición (26%) son promesas recogidas en el programa electoral de los partidos de la Unión; 32 de ellas (11%) están recogidas exclusivamente en el programa electoral de la CDU/CSU, mientras que la mayoría de las promesas de la Unión (46 promesas individuales o 16%) también se encuentran en el programa electoral del SPD.



Resultados de la encuesta

Sin embargo, el estudio hace hincapié en que el hecho de que el acuerdo de coalición recoja más promesas del programa electoral del SPD no significa necesariamente que el acuerdo de coalición también tenga una firma socialdemócrata más fuerte. Por un lado, el estudio no evalúa el peso político de las promesas individuales o su significado subjetivo desde la

perspectiva de los partidos, sino que cada promesa se evalúa individualmente y con el mismo peso en este estudio; y por el otro lado, casi la mitad (49%) de todas las promesas individuales contempladas en el acuerdo de coalición no se mencionan en ninguno de los dos programas electorales. Los expertos exponen en su estudio que una posible explicación de esto sería que los programas electorales y los acuerdos de coalición se encuentran en diferentes etapas del proceso de representación y por lo tanto cumplen funciones algo diferentes. Los programas electorales se publican antes de las elecciones: y aquí compiten los partidos por los votos del electorado potencial. Los acuerdos de coalición, por otra parte, son el resultado de negociaciones entre dos o más partidos del Gobierno, representan un compromiso y sirven para el control concreto y la priorización de la acción gubernamental. Se trata de funciones relacionadas, pero no idénticas.

Sin embargo, las cifras globales muestran que los compromisos pactados por la coalición se atribuyen más al programa electoral del SPD, lo que parece indicar que el SPD ha incorporado puntos de su programa electoral en las negociaciones de la coalición con algo más de éxito que la CDU/CSU.

Reacción a la falta de cumplimiento de las promesas

La población muestra en general poca comprensión por la falta de cumplimiento de las promesas de los gobiernos. A la pregunta de si existen razones aceptables para no cumplir las promesas electorales, el 40% de las personas encuestadas opina que bajo ningún concepto es aceptable y el 43% admite que puede haber "razones aceptables" para no cumplir una promesa electoral. Más de la mitad de los simpatizantes de la CDU/CSU, el SPD, el FDP y Los Verdes comparten esta opinión. Por otro lado, más del 60% de los partidarios de la AfD consideran en cualquier caso inaceptable no cumplir las promesas electorales y sólo un 23% piensa que podría haber "razones aceptables" para ello.

Si se hace una diferenciación del nivel de educación de los entrevistados, las respuestas a la pregunta sobre las razones aceptables para el no cumplimiento de las promesas electorales revelan claras diferencias. Mientras que un 56% de los encuestados con certificados de bachillerato y/o títulos universitarios reconocen razones aceptables, comparte esta opinión sólo el 34% de los que poseen un título de educación obligatoria primaria y secundaria. Como contraposición, casi la mitad de este último grupo (47%) consideran que "en ningún caso es aceptable" no cumplir las promesas electorales, mientras que sólo el 30% del primer grupo lo considera de una manera tan categórica.

De los que admiten la existencia de "razones aceptables" para no cumplir las promesas electorales, el 82% aceptan como razones para el incumplimiento la adopción de compromisos necesarios con un socio de la coalición. Menor es la comprensión del incumplimiento de la promesa por falta de financiamiento de ciertas promesas (48%), debido a un cambio en la situación política o social (42%) o por haber pasado por alto detalles importantes al hacer la promesa (24%).

En general, la población concede gran importancia a la implementación de las promesas electorales y los acuerdos de Gobierno y muestra un nivel relativamente bajo de tolerancia por su incumplimiento. Bajo esta perspectiva, la diferencia entre la implementación real y la percibida amenaza con convertirse en un amplificador peligroso para el ya generalizado desencanto con la política.

Los juicios erróneos amenazan con aumentar el desencanto con la política

A la mayoría de la gente no le es indiferente si se implementan o no las promesas electorales, por lo que adquiere una gran relevancia la fuerte subestimación de acción real del Gobierno. A la pregunta sobre el grado de importancia que tiene para el encuestado el cumplimiento de las promesas electorales por parte del partido que eligen, el 89% de las personas afirma que es "importante" o incluso "muy importante" para ellos. Sólo el 4% de todos los encuestados pensó que era "menos importante" o "nada importante". En este punto, no hay diferencias significativas entre los resultados alcanzados entre la población en general y entre los partidarios de los distintos partidos.

4. Conclusión

El estudio resume que la mayoría de las personas consideran importante que se cumplan las promesas. Al mismo tiempo, los análisis empíricos de implementación disponibles muestran que esto ocurre en gran medida: La mayoría de los partidos y gobiernos cumplen en realidad gran parte de sus promesas, y la actual gran coalición, al igual que su predecesora, destacan en este punto en comparación internacional con tasas de ejecución superiores a la media. Existe una brecha en este aspecto en comparación con el nivel de implementación percibido: Muchas personas -y parece ser que cada vez más- acusan a los partidos y a los gobiernos de no cumplir sus promesas. Según el estudio, se trata de un dilema que encierra el peligro de generar desencanto en ambas partes: entre los votantes, porque se sienten traicionados, y posiblemente también entre los políticos, porque siguen enfrentándose a juicios generalmente negativos a pesar de un grado demostrablemente alto de cumplimiento e implementación de sus promesas.

Aspectos aceptables e incluso básicos en una democracia, como son el escepticismo y las críticas de los votantes a los partidos y a los gobiernos, pueden dañar la legitimidad de esa democracia y pueden poner en peligro su aceptación y estabilidad si derivan en prejuicios y en un desánimo generalizado. Por ello, el estudio lanza tres propuestas y puntos de reflexión para dar respuesta a esta problemática y resolver este dilema entre un electorado desencantado con la política y un sector político frustrado:

- una mayor comprensión de estas diferencias por ambas partes: en primer lugar, es necesario comprender mejor de dónde proviene esta brecha entre las percepciones de los votantes y el desempeño real del Gobierno, si se debe a largas demoras entre la implementación formal de una promesa y su impacto tangible en los ciudadanos, si es el sentimiento de mala representación lo que predomina, o si reflejan los partidos y los gobiernos demasiado poco con sus promesas los deseos y las necesidades reales de la gente, etc.
- el juego limpio en el debate público podría conducir a una percepción más justa de la realidad: es cuestión de esclarecimiento y educación política, de ofrecer a un mayor número de personas una imagen más realista de la observancia real de las promesas electorales y de los compromisos del Gobierno. Pero esto es también una tarea para la sociedad en su conjunto, es decir se trata también de hablar y juzgar como individuo de forma más justa la implementación de las promesas electorales y los compromisos del Gobierno.
- un enfoque en la comunicación gubernamental: una mejor comunicación entre los actores políticos y más orientada hacia los votantes. No es fácil de recordar el gran número de promesas individuales en un acuerdo de coalición (296), por lo que sería de utilidad centrarse más en las prioridades políticas y en una descripción general.

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

El Ministro de Finanzas, Christos Staikouras, durante su comparecencia ante el Comité de Asuntos Económicos de la Cámara de Diputados en ocasión de la presentación del borrador de la ley presupuestaria de 2020 ha resaltado que los presupuestos generales del próximo año reflejan un punto de vista optimista, sin sobrepasar los límites del realismo, explicando los objetivos de los presupuestos:

- Conseguir una tasa de crecimiento del 2,0 por ciento en 2019 y de 2,8 por ciento en 2020.
- Conseguir un superávit primario de 3,5 por ciento del PIB en 2019 y 2020.
- Fortalecer de la estabilidad de la banca.
- Fortalecer la liquidez de la economía real mediante el empleo de las herramientas financieras europeas disponibles.
- Implementar reformas estructurales que impulsen la productividad y la competitividad de la economía.
- Conseguir un equilibrio entre la eficiencia económica y la justicia social

Por su parte, en su intervención en una conferencia de la revista Economist, celebrada en Atenas el 23 de octubre, el Premier Mitsotakis ha anunciado dos iniciativas importantes.

La primera consiste en la suspensión del IVA por 3 años en todos los permisos de construcción emitidos desde el 1 de enero de 2006 hasta la fecha, que se espera que pueda "calentar" el mercado inmobiliario, congelado desde hace una década, atraer inversiones y aumentar los puestos de trabajo en el campo de la construcción.

La segunda iniciativa tiene que ver con la reducción de los superávit primarios, que Mitsotakis sitúa a partir del año 2021.

En su discurso, el mandatario griego ha presentado además los ejes principales de la estrategia económica de su gobierno: reformas que produzcan crecimiento y empleo, recortes de impuestos y gastos públicos y una banca potente, sin problemas de morosidad.

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

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

El Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEDE) aprobó el reembolso anticipado de parte de los préstamos del Fondo Monetario Internacional (FMI), al tiempo que suspendió la obligación del país heleno de amortizar paralelamente parte de la deuda al MEDE.

«El reembolso parcial anticipado de la deuda griega al FMI será beneficioso tanto para Grecia, como para el MEDE, mejorará la sostenibilidad de la deuda de Grecia y será percibido positivamente por los mercados», afirmó el director del MEDE, Klaus Regling.

Por su parte, también el ministro de Finanzas, Christos Staikouras, afirmó que «mediante el reembolso anticipado de una parte de los préstamos del FMI a Grecia se afianza la credibilidad del país, se ven mejorados los índices de sostenibilidad de la deuda pública y se anticipan efectos positivos indirectos por el incremento de la confianza de los mercados».

Según datos publicados este martes por la Comisión Europea, Grecia lidera la lista de los países que se han beneficiado por las herramientas financieras disponibles en el marco del Fondo Europeo de Inversiones Estratégicas (denominado además como "paquete Juncker"), en función de su PIB.

En concreto, Grecia se ha beneficiado de una financiación de 2,7 mil millones de euros del Banco Europeo de Inversiones, que a su vez se estima que puede activar inversiones de más de 12 mil millones de euros.

La comisión ha comunicado que se han aprobado 33 programas y acuerdos con pequeñas y medianas empresas (PYMEs), mientras el número de PYMEs que se estima que pueden ser beneficiadas son más de 25 mil.

A nivel comunitario, el paquete Juncker aspira a generar un impacto macroeconómico positivo a largo plazo, ya que se estima que las acciones que se lanzarán en el marco de los programas financiados podrán crear un millón de puestos de trabajo e incrementarán el PIB de la UE por un 1,2 por ciento.

El reciente incremento considerable de los ingresos públicos proporciona las condiciones favorables en el frente fiscal para dejar cierto margen de subsidios sociales para finales del año. Según fuentes del Tesoro, el superávit de ingresos públicos en el pasado mes de septiembre superó los 500 millones de euros. De esta forma, junto con los ingresos adicionales que supone el ajuste de los 120 plazos para deudores a la Hacienda y las licencias concedidas a agencias de apuestas deportivas en línea, se estima que el ministerio de Finanzas podrá configurar un borrador de presupuestos generales de 2020 sin brecha fiscal para el próximo año.

El Instituto Laboral **del sindicato** GSEE publicó el 1^{er} "Boletín de Desarrollo Económico", que nace de la necesidad debida a importancia crítica que tiene el desarrollo económico tanto a nivel nacional que internacional. Se destacan tres puntos clave:

- la dificultad de evolución de los indicadores macroeconómicos y la aparente incapacidad de acelerar sustancialmente el ritmo de recuperación económica en 2019-2020 a pesar del clima positivo del mercado postelectoral;
- el desajuste entre las expectativas de desarrollo nacional y la intolerancia económica internacional con la divergencia de las cifras de los indicadores a corto plazo entre Grecia y Europa sobre todo en los sectores de la industria, las exportaciones;
- el impacto negativo de la incertidumbre generalizada en los esfuerzos por atraer capital de inversión en Grecia, la dificultad de cambiar el modelo productivo en la medida en que la atracción de inversión se centra en la inversión en actividades no productivas, y finalmente el escaso esfuerzo político para impulsar la inversión y el crecimiento del PIB en Grecia.

Según los datos del Instituto Griego de Salud y Seguridad Ocupacional (ELINYAE) sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, presentados en Salónica por la presidenta Rena Bardanis, la edad promedio de los trabajadores está aumentando a una tasa de aproximadamente dos años por década. Los accidentes tradicionales en el trabajo están disminuyendo, pero las nuevas amenazas modernas como el estrés y el agotamiento están en aumento. En otras partes de su discurso, la Sra. Bardani enfatizó: "La salud y la seguridad deben adaptarse a los nuevos datos e incorporar políticas para manejar todos los riesgos nuevos, como el estrés laboral y el agotamiento ocupacional. Estamos viviendo en la cuarta revolución industrial. La robótica, la inteligencia técnica y otras innovaciones revolucionarias están dando forma a un nuevo modelo de negocio que abarca nuevas oportunidades, nuevos riesgos laborales, nuevas herramientas de gestión.

Migraciones

Grecia, Chipre y Bulgaria presentan una propuesta común para hacer frente a la crisis migratoria. Grecia, Chipre y Bulgaria han presentado en la reunión de los ministros del Interior de la UE, celebrada en Luxemburgo una propuesta común para lidiar la crisis. El eje principal de la propuesta consiste en la idea de repartir la responsabilidad mediante un mecanismo europeo de reubicación de refugiados e inmigrantes. El comisario europeo de Inmigración, Dimitris Avramópulos, en una conferencia de prensa tras la reunión El recalco que el estado de la cuestión en el Mediterráneo Oriental es preocupante, , agregando que la UE sigue apoyando a Grecia, Chipre y Bulgaria desde el punto de vista financiero, político y operativo. Entretanto, los flujos migratorios han experimentado un incremento explosivo de 240% en los últimos cinco meses en nuestro país. A lo largo de la frontera sur de la UE, entre el 19 de agosto y el 1 de septiembre, se registraron 1.133 llegadas mediante el canal Mediterráneo Occidental, 1.369 mediante el Mediterráneo Central y 4.879 mediante el Mediterráneo Oriental.

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

El número de refugiados e inmigrantes que actualmente residen en Macedonia occidental es de 1.210. De ellos, 758, en su mayoría familias sirias y kurdas, viven en hoteles en Grevena. Durante el año pasado, unos 750 refugiados han sido alojados en 9 hoteles de montaña en Grevena. Aunque no hubo desordenes, su estancia ha dividido a la comunidad local.

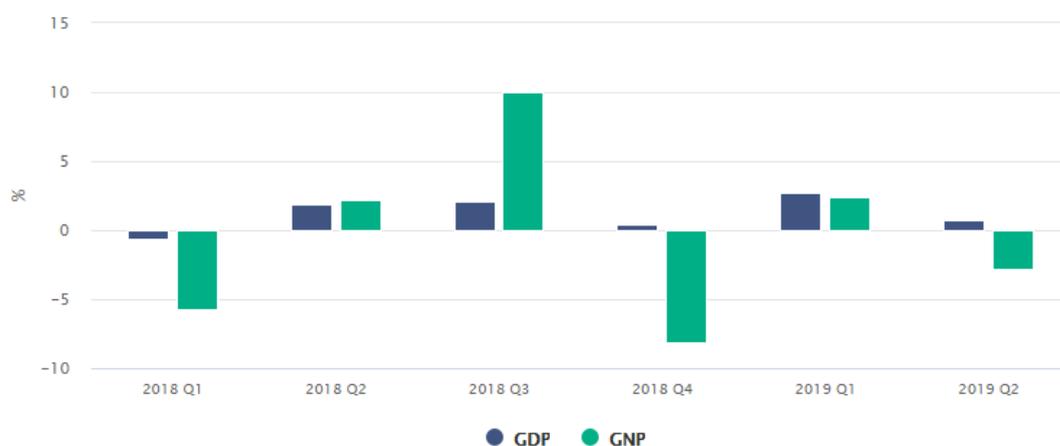
Protesta de los trabajadores del hospital Fleming. Los trabajadores del Hospital A. Fleming realizaron una protesta el día 18 de octubre contra la decisión de destinar un ala del Hospital como estructura para refugiados e inmigrantes: Centro de atención diurna, centro de rehabilitación y estructura de asistencia social. Los trabajadores del hospital reconocen que el Gobierno debe garantizar condiciones de vida dignas para los inmigrantes, pero la solución no puede ser convertir hospitales y unidades de salud en hotspot.

IRLANDA

INDICADORES ECONÓMICOS

Sin tener en cuenta el ajuste estacional, las estimaciones iniciales de la *Central Statistics Office* indican que el PIB (GDP) en Irlanda en términos de volumen aumentó un 0,7% en el segundo trimestre de 2019. El PNB (GNP) real descendió un 2,8% durante el mismo período.

Figure 2: Seasonally adjusted Growth Rates % change on previous quarter



Source: CSO Ireland

Según los últimos datos publicados por Central Statistics Office, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de octubre de 2019 un 0,7% con respecto al mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución mensual del IPC (CPI) e IPC armonizado (HIPC).



Source: CSO Ireland

ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Política

Trascurridos solo dos meses desde la formación del nuevo gobierno, el ejecutivo de Giuseppe Conte se enfrentaba a la tarea de aprobar el Plan Presupuestario de Italia (Documento de Economía y Finanzas- DEF) y de presentarlo a la Comisión Europea intentando combinar una política económica de crecimiento respetando al mismo tiempo el equilibrio presupuestario. Se trataba de obtener la suficiente flexibilidad por parte de la Comisión Europea pero sin saltarse los parámetros establecidos. El resultado es que, este año, las únicas observaciones que la Comisión ha enviado a Italia se refieren a solicitudes de aclaración sobre algunas previsiones pero no ha señalado ninguna oposición a las cifras enviadas. En el proyecto enviado a Bruselas el límite de déficit está fijado en un 2,2% del PIB, la previsión de crecimiento es del 0,6% para 2020 y la Deuda pasa desde el 135,7% al 135,1%. En un Comunicado publicado por el Gobierno tras la aprobación de la norma en el Consejo de Ministros se destacaba que se había evitado el aumento del IVA previsto para enero de 2020, del 22 % actual al 25,2% (se trata de una cláusula de salvaguardia introducida durante la crisis que se activaría en caso de no encontrar recursos suficientes para cuadrar las cuentas). Entre las novedades que señala el comunicado está la reducción de la presión fiscal en el trabajo, la implantación de políticas para combatir la evasión fiscal, medidas para desincentivar el uso de efectivo en las transacciones comerciales con multas para los comercios que no acepten pagos con tarjeta. Así mismo, se refuerzan las medidas contra el fraude en el sector de los combustibles, se introducen deducciones fiscales por recalificación de energía y plantas de microgeneración, además de las ya existentes para la compra de electrodomésticos de alta clase energética. También se incluirá un subsidio único para familias de renta baja con hijos a cargo dotado con 500 millones de euros y se eliminará la posibilidad de aumentar en 10 euros el copago sanitario que se produjo en algunas regiones. En relación con la previsión social, se mantendrá el mecanismo de pensión anticipada "Quota 100" aprobado por el anterior Gobierno,

De dónde se obtendrán los ingresos y qué medidas concretas se incluirán en los capítulos de gasto, son objeto de análisis de todos los medios de comunicación que siguen con gran detalle las distintas hipótesis que podría barajar la mayoría parlamentaria a la hora de desarrollar de forma específica las novedades destacadas. Por el momento, según los cálculos, los ingresos procedentes de la lucha contra la evasión fiscal están valorados en 7.000 millones de euros y en 14.000 millones los recursos obtenidos por las cláusulas de flexibilidad de la Unión Europea. El Documento de Economía y Finanzas que se envió a Bruselas, fue aprobado en el Senado con 169 votos a favor y 123 en contra. En la Cámara de Diputados la mayoría parlamentaria solo contó con 3 votos

más del mínimo necesario para su aprobación debido a la ausencia de varios diputados del Movimiento 5 Estrellas. Desde que empezó la tramitación del plan presupuestario se ha hablado de una ayuda a las familias de 250 euros por hijo, de guarderías gratuitas, de incrementar las tasas sobre el juego, de implantar una tasa sobre el plástico, medias todas ellas que solamente podrán ser confirmadas o no tras su aprobación. Mientras tanto, la mayoría parlamentaria que está formada por cuatro partidos: el Movimiento 5 Estrellas, el Partido Democrático, Libres e Iguales y el nuevo grupo del ex primer ministro Matteo Renzi, Italia Viva, intenta ponerse de acuerdo.

Por lo pronto, durante este mes de octubre la mayoría parlamentaria ha aprobado una ley de reforma constitucional que reduce el número de parlamentarios. El número de diputados pasa de 630 a 400 y el número de senadores de 315 a 200. Italia será el país con menor número de parlamentarios en relación con su población: 0,7/ 100.000 habitantes. Esta era una iniciativa del M5S que no llegó a desarrollarse por el anterior gobierno.

Como gobierno, se ha aprobado un Decreto que incluye programas y financiación para mejorar la movilidad sostenible en ciudades con alto nivel de contaminación. Por un lado, está el programa experimental sobre movilidad para las ciudades que estén en riesgo de ser sancionadas por sus altos niveles de contaminación, con un fondo de 255 millones de euros. Por otro lado, se ponen a disposición 40 millones de euros para financiar proyectos de creación, ampliación o modernización de los carriles preferenciales para el transporte público local. También los ciudadanos podrán recibir un bono de hasta 1.500 euros para transporte público a cambio de deshacerse de sus vehículos a motor.

La oposición por parte de la Liga sigue centrándose en que el actual gobierno no representa al pueblo italiano, y sigue pidiendo elecciones. Los resultados de las elecciones regionales en Umbria, celebradas este mes, le han dado la victoria con un porcentaje del 38% de los votos. El Movimiento 5 Estrellas ha reconocido su derrota pero considera que no debe ser interpretada en clave nacional teniendo en cuenta que el número de electores no superaba los 700.000. El Partido Democrático ha obtenido el 22%.

Precisamente, para frenar la llegada al poder de la ultraderecha, Matteo Renzi aclaraba, en la convención anual que el mismo organiza en Florencia desde 2010, que su nuevo partido, Italia Viva, apoyará al Gobierno. Renzi recordaba a Salvini que Italia es una democracia representativa y que el actual Ejecutivo cuenta con el apoyo de los parlamentarios elegidos en las urnas.

Economía

En cuanto a la situación económica, según la nota mensual del Instituto Nacional de Estadística italiano sobre la evolución económica en el mes de octubre, los indicadores más recientes confirman un marco coyuntural

global caracterizado por la incertidumbre, con riesgos de ampliación al sector de los servicios de la situación de estancamiento del sector industrial. El crecimiento económico es leve en todos los sectores. Según las estimaciones provisionales, el PIB en el tercer trimestre del año ha aumentado el 0,1%, confirmando la dinámica de los tres trimestres anteriores.

La fase de debilidad en el ritmo productivo se refleja en la tasa de empleo, que permanece estable.

Se confirma la ausencia de presiones inflacionistas en las diferentes fases del proceso productivo del sistema económico italiano y la dinámica de los precios se ha mantenido inferior a la media del área euro.

El nivel de confianza de empresas ha señalado en octubre una ligera mejora. Sin embargo, en el tercer trimestre ha aumentado el número de empresas que consideran relevante la falta de demanda como obstáculo para la producción.

Sociedad

En octubre, el Primer Ministro Giuseppe Conte ha mantenido una serie de reuniones con las tres principales organizaciones sindicales para tratar las medidas a incluir en los próximos presupuestos. La reducción de la cuña fiscal y la dotación financiera para la negociación de los convenios colectivos del sector público, son los temas tratados en las mesas técnicas. El primer ministro ha afirmado delante de los máximos responsables de los tres principales sindicatos italianos que el ejecutivo está dispuesto a establecer medidas que incentiven el consumo de las familias, empezando por la no subida del IVA y continuando por medidas de apoyo a los ingresos familiares y a la reducción de la cuña fiscal. Para los sindicatos, las cifras del Plan Presupuestario no son suficientes pero valoran positivamente la apertura de las mesas de los técnicos. Se ha previsto una nueva reunión para la próxima semana

Según el borrador del Plan Presupuestario las medidas que se incluirán en la Ley de Presupuestos se dirigirán también a mejorar el sistema de bienestar social, a la sostenibilidad del sistema sanitario universal, al refuerzo de las políticas de vivienda, y a la implementación de medidas a favor de las familias como guarderías gratuitas y un bono por hijo. También se incluirán medidas para favorecer las inversiones públicas, la innovación y la sostenibilidad ambiental.

A mediados de mes se celebró, en la sede del Ministerio de Trabajo, una reunión de la Ministra, Nunzia Catalfo, con los representantes de las Regiones, sobre la puesta en marcha de la renta de ciudadanía. En síntesis, las dudas planteadas por las Regiones se refieren a una correcta y uniforme actuación de los instrumentos y de las políticas activas inherentes a la renta de ciudadanía, sobre todo para el abono de la medida nacional del cheque de recolocación, y las condiciones que se deben dar para la oferta de un empleo adecuado.

Es urgente, según ha explicado Cristina Grieco -consejera de Trabajo de la Región Toscana y coordinadora de la Comisión de Trabajo y Formación de la Conferencia Sectorial de las Regiones- definir una agenda de trabajo compartida, que constituya un marco para las medidas a realizar.

La ministra está de acuerdo y reconoce el protagonismo y el carácter propositivo de las acciones de las Regiones. Nunzia Catalfo ha respondido que ha propuesto la activación de una Comisión para coordinar las acciones con los ayuntamientos en relación con las políticas sociales y el trabajo realizado para la comunidad. Para Grieco, es necesario que el ministerio elabore una guía de interpretación que haga referencia especialmente a las consecuencias que pueda tener la no presentación sin motivo justificado de los beneficiarios de la renta de ciudadanía a las convocatorias que les hagan los servicios de Empleo. Es necesario una actuación uniforme para todos los niveles territoriales en materia de sanciones determinando una fecha fija inicial nacional para la puesta en marcha de todos los mecanismos. También se necesitan reglas comunes para determinar qué se considera una oferta adecuada de empleo para evitar desigualdades y discriminaciones. Por último, las Regiones han pedido al ministerio una unidad administrativa única para resolver los problemas técnicos y operativos que puedan surgir.

En otro orden de cosas, cabe señalar el acuerdo alcanzado por la mayoría parlamentaria sobre el Decreto legislativo que el gobierno anterior aprobó a principios de agosto (Decreto Legislativo Crisis) que trata, entre otros asuntos, de los derechos de los trabajadores de las plataformas digitales.

La ministra de Trabajo, Nunzia Catalfo, ha comentado el acuerdo alcanzado para la presentación de enmiendas en el Senado. Los repartidores que realizan su trabajo en bicicleta o en moto de forma continuada tendrán garantizados los derechos de los trabajadores por cuenta ajena, mientras que los que lo realizan de forma ocasional o discontinua tendrán garantizados unos derechos mínimos irrenunciables (prohibición de cobro por servicio a destajo, retribución mínima por hora según Convenio Colectivo, prestaciones sanitarias y derechos de seguridad social).

El principal objetivo de esta norma es la de impulsar también en este sector, la negociación colectiva que tendrá la función de regular la figura del repartidor. Para algunos representantes de los repartidores este acuerdo no es una solución porque obliga a las plataformas a negociar con los sindicatos tradicionales a los que pocos repartidores están afiliados ya que se consideran autónomos. Prefieren que se dé más poder a los representantes directos de los repartidores para negociar a nivel empresarial con cada plataforma de forma independiente.

REINO UNIDO

INDICADORES ECONÓMICOS

La economía británica registró un incremento del 0,3% en el tercer trimestre de 2019, de acuerdo con los datos preliminares de la Office for National Statistics.

A continuación, se incluye un gráfico con la evolución del crecimiento del PIB por trimestres desde 2018.



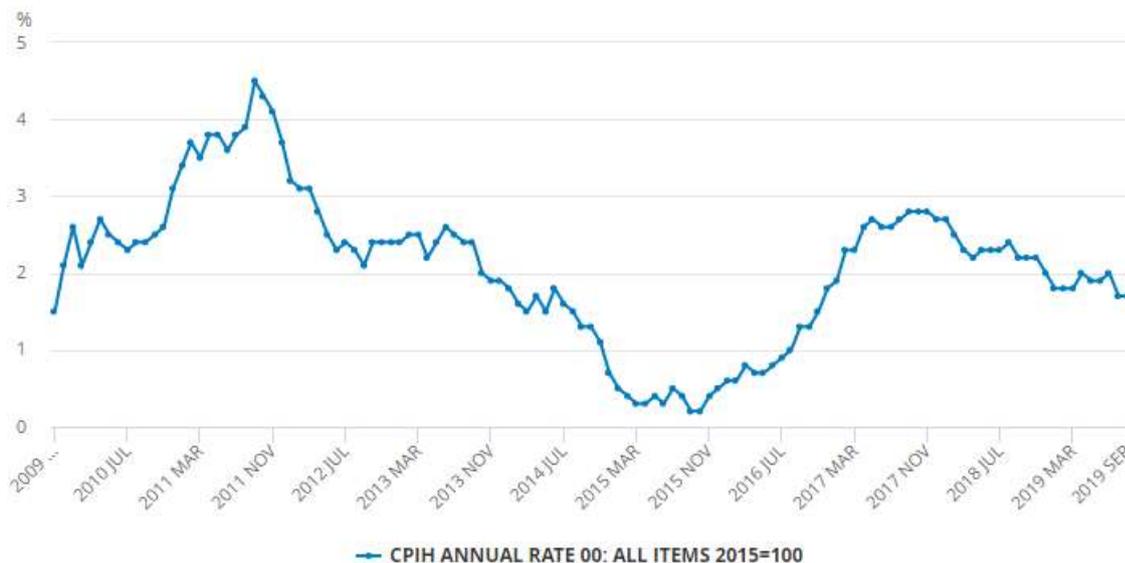
Fte. ONS

En la siguiente tabla puede verse la contribución al crecimiento del PIB por sectores:

	Three-month growth (%)	Contribution to growth (percentage points)
Index of Services	0.4	0.29
Index of Production	0.0	-0.01
Construction	0.6	0.04

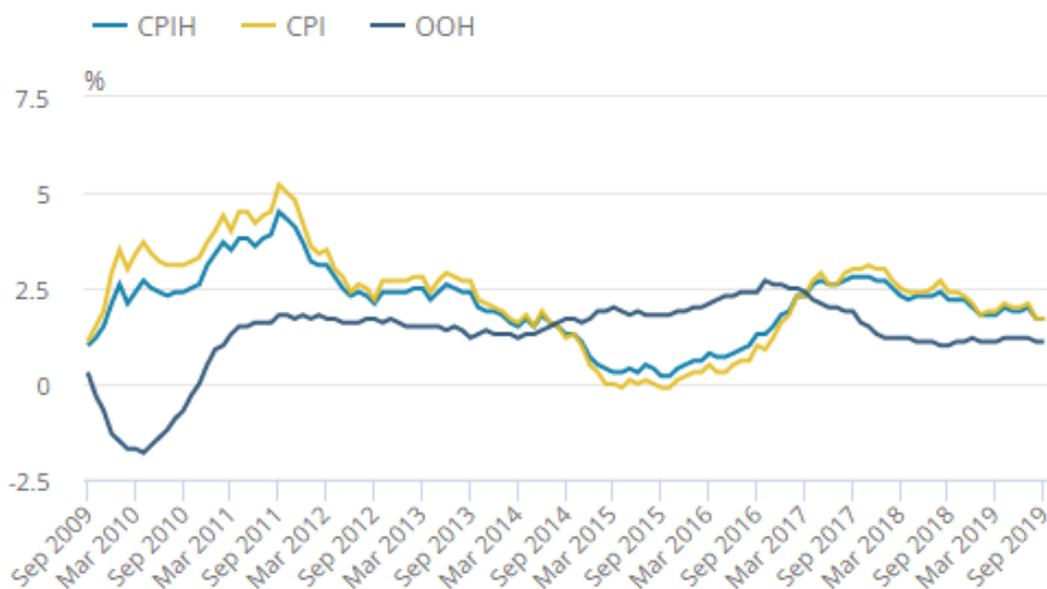
Fte. ONS

En el mes de septiembre de 2019 el índice de precios al consumo (CPI) fue del 1.7%, manteniéndose estable con respecto a agosto. En el siguiente gráfico puede verse la evolución en los últimos 10 años.



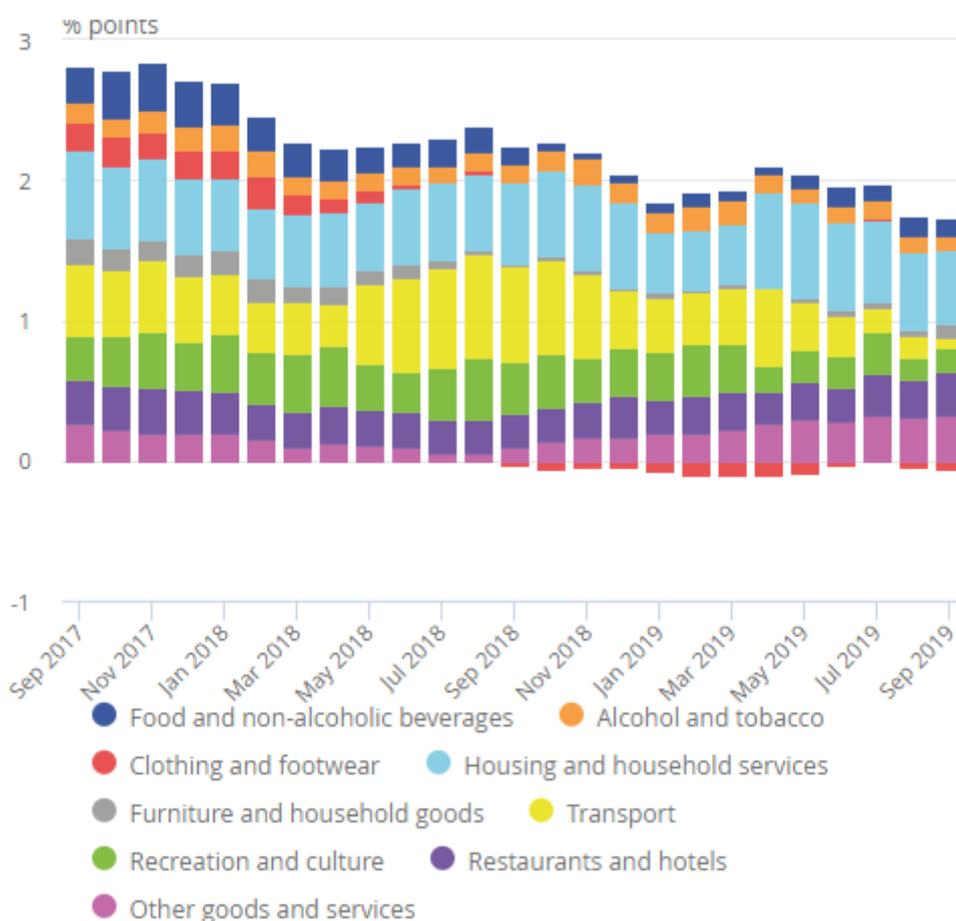
Fte. ONS

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



Fte. ONS

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



Fte. ONS (PIB)

RUMANÍA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

En octubre han sido dos los asuntos que han ocupado la agenda política rumana: la moción de censura, con consiguiente crisis de Gobierno y cambio de gabinete, y la campaña electoral para las elecciones presidenciales de noviembre.

El 10 de octubre, el Parlamento aprobó la moción de censura contra el Ejecutivo socialdemócrata encabezado por Viorica Dancila, quien de todas formas ha declarado que su Gobierno puede decir "misión cumplida" y ha hecho un llamamiento al presidente al que considera ser el artesano de este caos para nombrar rápidamente un gobierno capaz.

El PNL, iniciador de la moción, ha subrayado a través de su presidente Ludovic Orban que Rumanía precisa de proyectos serios y de un Gobierno que demuestre ser correcto. La batalla política que se está librando estos días es tanto más encarnizada cuanto que el próximo mes tendrán lugar las elecciones presidenciales en las que se presentarán tanto Klaus Iohannis como Viorica Dancila.

Por su parte, el jefe de Estado, Klaus Iohannis, que ha calificado al antiguo Gobierno de fallido y confundido, ha dicho que, después de escuchar las opciones de los partidos, propondrá una solución para el Ejecutivo con un mandato muy claro, que garantizará una gobernanza responsable y eficiente hasta las próximas elecciones parlamentarias. En opinión de Iohannis, las elecciones anticipadas son la mejor solución para resolver la situación política actual.

El día 15, el Presidente Iohannis, tras consultarse con los partidos con representación parlamentaria, encargó la formación del nuevo Gobierno al líder del PNL, Ludovic Orban, quien empezó inmediatamente una ronda de consultas con las formaciones políticas con representación en el Legislativo que apoyaron la moción de censura para asegurar el número necesario de votos de investidura, 233 del total de 465. Los diputados de las minorías nacionales aseguraron su respaldo al Gobierno monocolor integrado por liberales.

Klaus Iohannis ha recordado que el nuevo gobierno tendrá que encargarse de la buena organización de las elecciones presidenciales de noviembre, cerrar el presupuesto de 2019 y construir el de 2020.

Por su parte, Ludovic Orban se ha comprometido en formar un equipo que se caracterizará por el honor, la competencia y la integridad, y que elaborará soluciones para los grandes problemas de Rumanía. La prioridad será reestablecer los equilibrios macroeconómicos del país, la reestructuración generalizada del aparato gubernamental, la atención prestada a las inversiones en infraestructura de transporte, salud y educación, independencia real de la justicia y el consolidar el curso europeo de Rumanía.

Partidaria de elecciones parlamentarias anticipadas, la USR, que votó a favor de la moción de censura, reiteró que concedería el voto al nuevo gobierno de transición minoritario sólo con ciertas condiciones. El PSD, que se negó a participar en las consultas previas a la designación de un nuevo primer ministro, anunció, a través de su presidenta de Viorica Dancila, que no votaría por el futuro gobierno. Además, el Presidente de la Cámara de Diputados, el socialdemócrata Marcel Ciolacu, dijo que era responsabilidad de las formaciones que votaron la moción de censura de asegurar el quórum del nuevo Gabinete.

A finales de mes Orban anunció la lista de candidatos de su Gobierno, que jurará en la primera semana de noviembre (el lunes día 4, el Gobierno liberal propuesto por el líder del PNL, Ludovic Orban, ha prestado juramento en Bucarest en presencia del presidente, Klaus Iohannis. El Parlamento o ha aprobado, con 240 votos a favor). El Gobierno propuesto por el PNL tendrá solo 16 Ministerios y un viceprimer ministro, que será Raluca Turcan.

En cuanto a la campaña electoral para las elecciones presidenciales de noviembre, hay aspirantes de todas las formaciones parlamentarias: el presidente en funciones, Klaus Iohannis, apoyado por el PNL, la ex primera ministra del PSD, Viorica Dăncilă, Dan Barna (USR-PLUS), Theodor Paleologu (PMP), Mircea Diaconu, apoyado por ALDE y Pro România, y Kelemen Hunor (UDMR). Representan a los partidos extraparlamentarios Cătălin Ivan, Ninel Peia, Sebastian-Constantin Popescu, John-Ion Banu, Ramona-Ioana Bruynseels y Viorel Catarama. Bogdan Stanoevici y Alexandru Cumpănașu son candidatos independientes.

La primera vuelta de las elecciones presidenciales tendrá lugar el 10 de noviembre, y la segunda, el 24. Según una decisión del Gobierno, los rumanos del extranjero podrán votar en la primera ronda de las elecciones presidenciales entre el 8 y el 10 de noviembre, y en la segunda, del 22 al 24 de noviembre. Los países donde se organizarán la mayoría de los colegios electorales son España (148), Italia (142), Alemania (84), Reino Unido (73), Francia (48), Estados Unidos (38) y la República de Moldavia (36). Aquellos que se hayan registrado previamente en línea también pueden votar por correo.

El lunes 28 el ministerio rumano de Relaciones Exteriores inició el envío de los materiales necesarios para votar en el extranjero en las próximas elecciones presidenciales a las misiones diplomáticas y oficinas consulares de Rumania. Para los 835 colegios electorales que se organizarán en el extranjero, MAE envía, para la primera vuelta, casi cuatro millones quinientos mil papeletas. Por primera vez en estas elecciones presidenciales, para evitar las colas, la elección del presidente rumano en la diáspora tendrá lugar durante tres días para cada vuelta de elecciones: los días 8, 9 y 10 de noviembre, para la primera vuelta, y el 22, el 23 y el 24 de noviembre para la segunda.

El nuevo ministro de Finanzas, Florin Cîțu, ha declarado que la situación económica y financiera que ha dejado el Gobierno del PSD y su predecesor Eugen Teodorovici, en particular, supera las estimaciones más pesimistas. El jefe de Finanzas ha presentado acusaciones sin precedentes, es decir que Rumanía habría sido liderada durante los últimos tres años según dos presupuestos, uno presentado públicamente en el Parlamento, y el otro con cifras reales, empleado para financiar a los líderes locales socialdemócratas. Se supone que el mecanismo traducido según Cîțu mediante una doble contabilidad mafiosa fue el siguiente: mediante los reajustes presupuestarios el dinero de las inversiones era dirigido hacia el partido. El ministro Cîțu ha afirmado que analiza la oportunidad de informar a los órganos de investigación penal por posible creación de un grupo delictivo organizado respecto a la situación en que están las finanzas públicas. 21.000 millones de lei, es decir 4.400 millones de euros, es el déficit descubierto, según indicarían las cifras reales.

La conclusión del ministro Cîțu es preocupante: si no se toman medidas, sobre todo respecto a la recaudación de tasas, el déficit presupuestario superará el 4% a finales de este año, alcanzando un porcentaje superior al nivel aceptado por la UE.

El exministro de Finanzas, Eugen Teodorovici, ha replicado y ha acusado a su sucesor de no entender las cifras presupuestarias y ha rechazado categóricamente la idea de la doble contabilidad respecto a las finanzas públicas.

Las urgencias para Finanzas son el reajuste para 2019 y la construcción del presupuesto para el próximo año.

También el gobernador del Banco Nacional, Mugur Isarescu, se muestra preocupado por el deterioro del déficit presupuestario de Rumanía. Sin embargo, el gobernador espera que esto no suceda. Según el Banco Nacional de Rumanía, las incertidumbres y los riesgos en cuanto a la perspectiva de la inflación derivan de la próxima conducta de la política fiscal y de ingresos, sobre todo en el contexto del calendario electoral 2019-2020.

Isarescu, en la conferencia anual del Centro de Soluciones Alternativas a los Litigios del sector Bancario que ha tenido lugar recientemente en Bucarest, ha propuesto nuevas soluciones para el crecimiento económico de Rumanía. El objetivo de dicho centro es aplacar los intereses divergentes de los consumidores y las instituciones financieras y de este modo contribuir al aumento de la confianza en los bancos, según considera Mugur Isarescu. En opinión del gobernador del BNR, presente en este acontecimiento, una alternativa saludable a la expansión del consumo, como motor del crecimiento económico, podría ser la concesión de créditos. El jefe del Banco Central ha precisado que aunque Rumanía no tiene déficits similares a los registrados en los años 2007-2008 y en el sistema financiero hay dinero, el país tiene un problema que tiene que ver con las políticas fiscales promovidas en los últimos años.

Mugur Isarescu también ha declarado que Rumanía ha asegurado su crecimiento del PIB en base al consumo, cubierto en gran parte por las importaciones. Una solución es asegurar un incremento económico sostenible, basado en una mayor competitividad. El gobernador del BNR ha indicado que los bancos tienen dinero para conceder préstamos y esta recuperación de la confianza podría impulsar la concesión de créditos. Él ha explicado que los que recurren a los bancos para obtener préstamos deben ser conscientes de que el interés primordial de las instituciones bancarias en su relación con los clientes es recuperar el dinero de los prestatarios y que su papel no es compartir el riesgo comercial con los beneficiarios de los préstamos. En los tres años y medio de funcionamiento del Centro de Soluciones Alternativas a los Litigios en el Sector bancario, las negociaciones entre los consumidores y las instituciones financieras tanto bancarias como no bancarias, a través de los conciliadores, han generado beneficios de más de dos millones de euros. El valor promedio de un expediente que se refiere a los contratos de crédito, solucionado por el centro es de aproximadamente 2.150 euros. Según los estudios hechos por el Banco Mundial, cuando un consumidor tiene la posibilidad de resolver una queja o un descontento de una manera simple y sin grandes costos, la confianza del consumidor en el sistema bancario aumenta.

Por otra parte, las instituciones financieras internacionales son optimistas en cuanto a la evolución de la economía rumana. El Banco Europeo para Reconstrucción y Desarrollo ha mejorado sus estimaciones sobre la economía de Rumanía este año y ha mantenido su previsión sobre el producto interior bruto para el próximo año.

Según un informe publicado por la institución financiera internacional, la economía de Rumanía registraría este año un aumento de un 4% frente a un avance del 3,2% preconizado el pasado mes de mayo. Para el 2020, el BERD ha mantenido en 3,2% su previsión de crecimiento del PIB de Rumanía. La inflación ha subido del 3,3% el mes de diciembre a un nivel promedio del 3,9% en el primer semestre de este año, superando el objetivo del Banco Nacional, según indica el informe. A su vez, el Fondo Monetario Internacional recomienda a Rumanía que mantenga una política monetaria restrictiva. En un informe económico regional sobre Europa, el FMI escribe que hace falta semejante política para poder controlar las presiones inflacionistas. El mes pasado, la institución financiera internacional revisó al alza, del 3,1% al 4% las estimaciones sobre la evolución de la economía rumana este año.

SEGURIDAD SOCIAL

ALEMANIA

SITUACIÓN FINANCIERA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ÍNDICE

1. Seguro de pensiones
2. Seguro de desempleo
3. Seguro de enfermedad
4. Seguro de cuidados de larga duración

Este documento recoge los principales resultados de diversos informes acerca de la situación financiera de la Seguridad Social alemana (seguros de pensiones, desempleo, sanidad y cuidados de larga duración). Además, resume una propuesta de reforma del seguro de pensiones, que consiste en indexar la edad regular de jubilación, así como las reacciones que ha suscitado.

1. Seguro de pensiones²

Recientemente el Bundesbank informó de la situación financiera del seguro de pensiones en el segundo trimestre del año.

Este seguro cerró el semestre con un superávit de 500 millones de euros, 1.500 millones menos que el mismo período del año anterior. La caída del superávit se debe sobre todo a la mejora de la valoración de los períodos asimilados para las madres, que precisamente comenzó a abonarse a partir del segundo trimestre y que supuso un gasto adicional de 2.000 millones de euros. Ese pago complementario explica al menos la mitad del fuerte incremento del gasto que alcanzó el 6,5%. La revalorización de las pensiones que entró en vigor en julio de 2019 fue del 3,2% en Alemania occidental y del 3,9% en Alemania oriental, pero el número de pensionistas apenas aumentó. Otro elemento a tener en cuenta es el incremento de las transferencias del seguro de pensiones al seguro de enfermedad. Desde comienzos de año el seguro asume el pago de la mitad de la cotización que deben efectuar los pensionistas.

La recaudación continúa aumentando, situándose el incremento en un 4,5% debido a la buena evolución del empleo y los salarios.

En términos generales el balance financiero empeoró en comparación interanual, situándose en 1.000 millones por debajo del año anterior. Los autores del informe pronostican para el segundo semestre una evolución similar a la del primero. Además, creen que en el futuro el impacto del cambio demográfico sobre el seguro de pensiones aumentará aún más. Si bien es probable que el incremento de la migración pueda moderar ese efecto, a partir de mediados del próximo decenio comenzarán a jubilarse las cohortes numerosas nacida en los años sesenta a lo que se añade el

² Deutsche Bundesbank. Monatsbericht August 2019.

hecho de que en 2030 finaliza el proceso de aumento gradual de la edad regular de la jubilación.

La propuesta de ampliación de la edad regular de jubilación

En su informe mensual³ de octubre el Bundesbank propone ampliar la edad regular de jubilación, propuesta que está suscitando un amplio debate.

El informe arranca con un análisis del impacto sobre el sistema de pensiones de los tres principales indicadores demográficos: la tasa de nacimiento, la expectativa de vida y la migración.

Desde mediados de los años sesenta la tasa de nacimiento bajó de 2,5 a 1,5, y en los últimos años ha vuelto a recuperarse situándose en 1,57. Por lo tanto, sobre todo las pensiones de los nacidos en los años sesenta tendrán que ser financiadas por un menor número de cotizantes. La expectativa de vida más allá de los 65 años pasó de 13,5 años en 1960 a 19,5 años en la actualidad y es previsible que hasta el año 2070 aumente en otros 4,5 años. La migración neta a Alemania se ha situado en los últimos años en 400.000 personas, pero es de esperar que hasta el año 2026 vuelva a descender a los 200.000.

La tasa de dependencia, que en 1990 era del 24%, podría situarse en 2035 en el 45% y aumentar gradualmente hasta el 53% en 2070.

Otro elemento a tener en cuenta en este debate es la tasa de empleo que ha pasado del 66% en 1995 hasta el 80% actual y que en el futuro podría aumentar ligeramente.

Siguiendo el criterio de la Comisión Europea, el Bundesbank amplía considerablemente el período de referencia de su pronóstico. En concreto avanza la situación de indicadores básicos en el año 2070:



³ Deutsche Bundesbank. Monatsbericht Oktober 2019.

- Cuota social. Tomando como referencia las reformas aprobadas a finales de 2018 que introducen un tope para la cuota del 20%, es probable que la reserva del sistema de pensiones caiga hasta aproximarse al mínimo exigido. A finales de los años 2030 la cuota alcanzará el 24% y en 2070 podría situarse en el 26%.
- Tasa de reemplazo. Dicha reforma fija hasta 2025 una tasa de reemplazo no inferior al 48%, y a partir de entonces volverá a aplicarse el factor de sostenibilidad. En los siguientes años la tasa de reemplazo caerá situándose en el 43% a finales de los años 30 y en el 40% en 2070.
- Edad regular de jubilación. El proceso de incremento gradual de la edad regular de jubilación hasta los 67 años finalizará en 2030. A partir de entonces, y debido a la expectativa de vida la relación entre los años de percepción de la pensión y los años de cotización aumentará considerablemente, pasando del 30% en 1960 al 42% en 2011 hasta el 47% en 2070.
- Transferencia estatal. El informe pronostica un fuerte incremento de las transferencias estatales al seguro de pensiones.

Para garantizar la viabilidad financiera del seguro público de pensiones el Bundesbank propone aumentar la edad regular de jubilación, indexándola a diversos factores. Para ello presenta tres simulaciones:

- Indexación de las pensiones a la expectativa de vida: Siguiendo el ejemplo de diversos países (p. ej. Finlandia, Portugal, Dinamarca, Países Bajos e Italia) y las recomendaciones para Alemania del FMI, la OCDE y la Comisión Europea, el Bundesbank propone atrasar la edad regular de jubilación y el período a tener en cuenta para el cálculo de pensiones. En concreto se trata de estabilizar a partir del año 2030 la relación entre los años de percepción de la pensión y los años de cotización en un 40%. Con ello, de mantener la expectativa la dinámica actual, la edad regular de jubilación pasaría de 67 años en 2031 a 69 años y cuatro meses en 2070.
- Indexación y aplicación del factor de sostenibilidad. La aplicación del factor de sostenibilidad a partir de 2026 moderará considerablemente la tasa de reemplazo que a partir de 2030 se mantendría estable en el 43%. En este modelo la cuota social podría alcanzar el 24% en 2070.
- Indexación, aplicación del factor de sostenibilidad e introducción de un mínimo para la tasa de reemplazo. El Bundesbank advierte que la introducción de una tasa de reemplazo mínima conllevaría enormes costes. Así, por ejemplo, la cuota social podría alcanzar el 27% en 2070 en caso de que ese mínimo fuese del 48%, si fuese del 45% la cuota sería del 25%. Si bien cabría la posibilidad de introducir un

tope de la cuota, esto conllevaría a su vez un aumento de las transferencias estatales, financiadas a través de impuestos.

Contexto de la propuesta del Bundesbank

La propuesta del Bundesbank seguramente está estrechamente relacionada con los trabajos de la **Comisión para la Reforma de las Pensiones**.

Cumpliendo con lo acordado por CDU, CSU y SPD, el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD), presentó el 3.5.2018 la Comisión de Expertos para la Reforma del Seguro de Pensiones⁴. La Comisión deberá elaborar hasta el 31.3.2020 una propuesta que garantice la viabilidad del sistema a partir del año 2025. La comisión está formada por representantes de los agentes sociales y de los grupos parlamentarios del SPD y CDU/CSU así como por expertos en la materia. Además, participan con voz pero sin voto el Ministerio de Trabajo y el Seguro Público de Pensiones. La presidencia de la comisión es asumida por la antigua secretaria de Estado del Ministerio de Trabajo, Gabriele Lösekrug (SPD) y el anterior portavoz en materia de trabajo y asuntos sociales del grupo parlamentario demócratacristiano, Kai Schiewerling (CDU).

La Comisión es independiente del Gobierno y tiene como objetivo elaborar propuestas que de ninguna manera serán vinculantes para el ejecutivo. Entre los cometidos de la Comisión está la de elaborar una propuesta explícita que haga referencia a la tasa de reemplazo y la cuota social al seguro de pensiones.

En la actualidad, la Comisión se reúne cada dos meses y básicamente está tratando de hacer una evaluación de la situación actual. Ha realizado varias reuniones con expertos de los seguros públicos y privados de pensiones, así como con organizaciones de mayores y jóvenes, y no están previstas más reuniones con organizaciones y expertos. La Comisión cuenta con una secretaría, compuesta por ocho personas delegadas de diferentes organismos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Seguro Público de Pensiones, organismo supervisor de los seguros privados).

A la vista de las diferencias de opiniones y planteamientos de los miembros que componen la Comisión y para poder agilizar los trabajos, la Comisión ha decidido crear grupos de trabajo centrados en los siguientes temas:

- Base estadística.
- Rehabilitación y prevención.
- Pensión mínima, prevención de la pobreza.
- Desigualdad por sexo en las pensiones.
- Contrato entre generaciones.

⁴ <https://www.verlaesslicher-generationenvertrag.de/>

- Comparación europea.
- Cuota social del seguro de pensiones en el conjunto de las cuotas sociales.
- Eficacia del sistema de tres pilares de la previsión social.

Si bien ha habido interferencias del ámbito político, en concreto las propuestas del ministro de Finanzas Olaf Scholz (SPD) que prejuzgan en cierta manera un posible informe de la Comisión, esta tiene la intención de mantenerse alejado del debate político y partidista. Es probable que el Bundesbank haya publicado su propuesta en la fase final de los trabajos de la Comisión para influir en el informe final.

Reacciones a la propuesta del Bundesbank

Las propuestas del Bundesbank han suscitado un amplio debate. Algunas organizaciones del Tercer Sector se muestran escépticas con los pronósticos del Bundesbank, señalando que simulaciones hasta el año 2070 presentan poca fiabilidad.

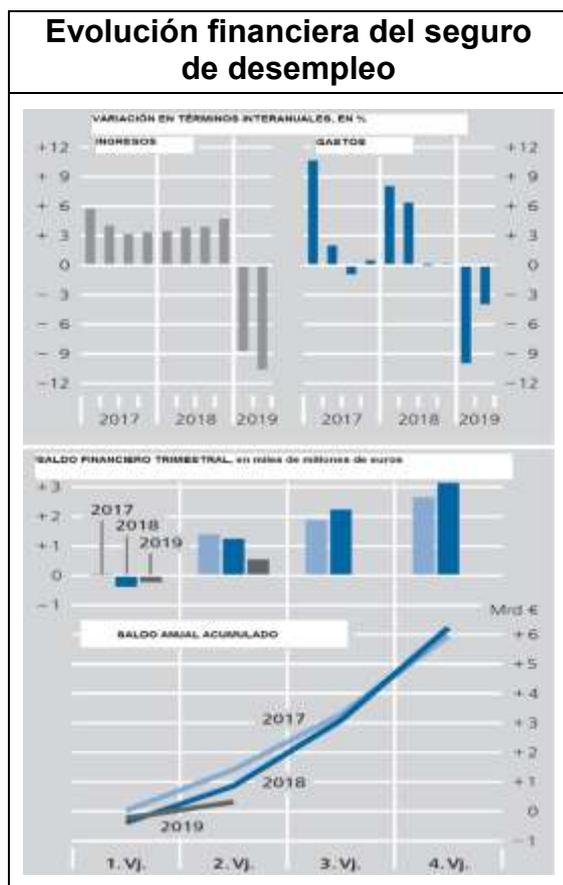
SPD, Verdes y La Izquierda coinciden en criticar la propuesta del Bundesbank y reclaman más medidas para garantizar la permanencia de los trabajadores mayores en el mundo laboral. La Izquierda, además, aboga por ampliar la base de financiación del seguro público de pensiones y cuestiona el régimen de clases pasivas. Los liberales califican el documento del Bundesbank como una importante aportación al debate sobre el futuro del sistema de pensiones.

Varios economistas coinciden en la necesidad de alargar la vida laboral para mantener la viabilidad económica del sistema. No obstante, Clemens Fuest, director del instituto de investigaciones Ifo recuerda que los trabajadores con una carga física importante o con salarios bajos por regla general tienen una expectativa de vida inferior a titulados universitarios. Marcel Fratzscher, presidente del Instituto alemán de investigaciones económicas apuesta por modelos flexibles de jubilación.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) rechaza la propuesta y califica de grave error la ampliación hasta los 67 años de la edad de jubilación. Annelie Buntenbach, miembro de la ejecutiva de la DGB denuncia que en la actualidad ya son muchos los trabajadores mayores que no logran alcanzar la edad regular de jubilación y se ven obligados a pasar al desempleo y aceptar importantes mermas de sus pensiones al tener que aceptar una jubilación anticipada. A la vista de que los trabajadores que ejercen las tareas más duras tienen una expectativa de vida más baja, el atraso de la edad de jubilación equivaldría de facto a un recorte de las pensiones.

La Confederación de las patronales alemanas (BDA) saluda la propuesta y se muestra a favor de indexar la edad de jubilación, tal como recomienda el Bundesbank, o directamente atrasar la edad por ley.

2. El seguro de desempleo⁵



El seguro de desempleo, en concreto, las cuentas operativas de la Agencia Federal de Empleo, es decir, sin tomar en consideración las cuentas no corrientes de este organismo, cerraron el segundo trimestre del año con un superávit de 500 millones de euros, la mitad del superávit alcanzado en este período en 2018. La recaudación cayó en 1.000 millones de euros (-10,5%), lo que en buena medida se debe a la reducción de la cuota social en 0,5 puntos hasta el 2,5%. Por otra parte, el año pasado la Agencia Federal de Empleo tuvo que efectuar una transferencia extraordinaria de 1.000 millones de euros al fondo especial de previsión para la vejez de sus funcionarios, transferencia que no se realizó en 2019.

La recaudación de cuotas aumentó un 4,5%, el gasto experimentó un

incremento del 6,5%. Sobre todo fue llamativo el incremento del gasto en la prestación contributiva por desempleo con el 7%.

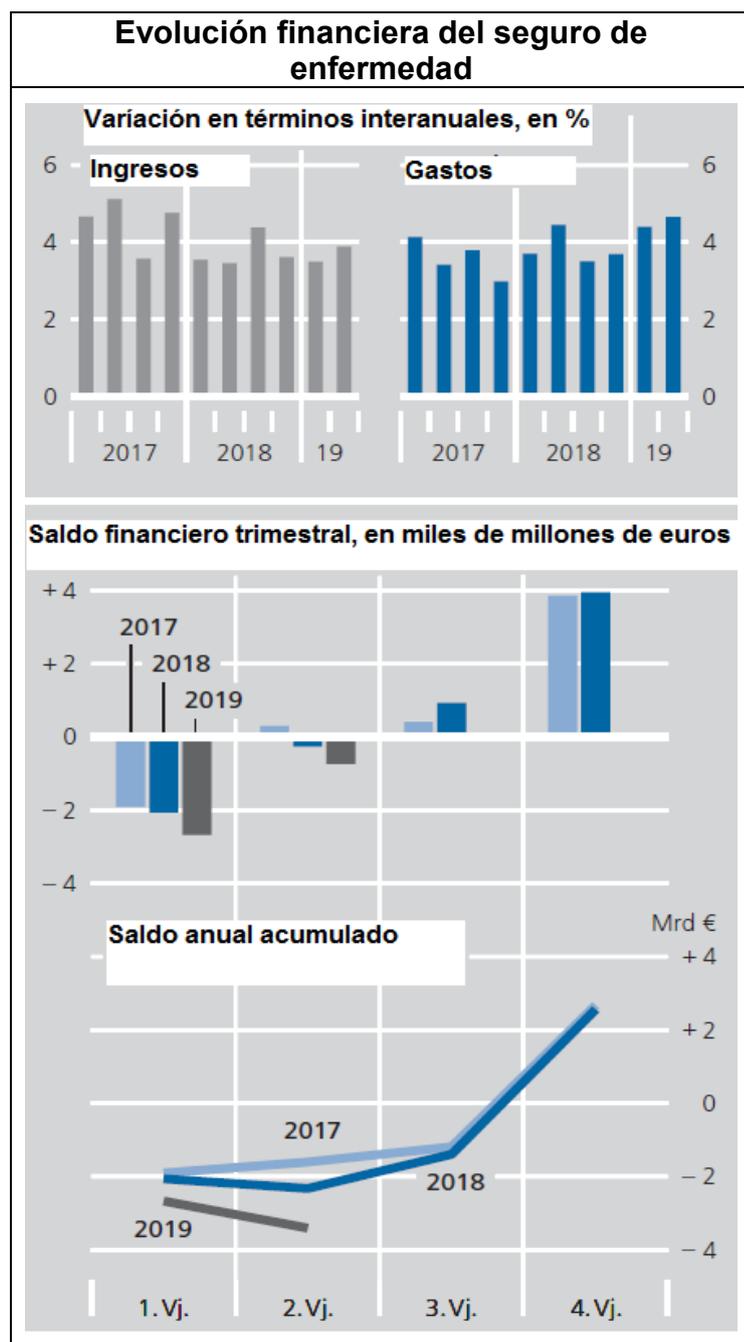
Si bien, en líneas generales, el número de desempleados continúa cayendo, ha aumentado ligeramente en el ámbito de las prestaciones contributivas. El gasto de las políticas activas de empleo subió un 4,5% debido sobre todo al incremento de fondos destinados a la formación continua para el empleo.

El Bundesbank afirma que la reducción de la cuota social continuará haciéndose notar en el balance financiero a lo largo de todo el año y que con toda probabilidad seguirá aumentando el gasto en las prestaciones contributivas y las políticas activas. No obstante, el conjunto del gasto se mantendrá por debajo de lo previsto, por lo cual a finales de año el déficit podría ser superior a los 500 millones de euros pronosticados.

3. Seguro de enfermedad⁶

⁵ Deutsche Bundesbank. Monatsbericht August 2019.

⁶ Deutsche Bundesbank. Monatsbericht September 2019.



El seguro de enfermedad (incluido el fondo de sanidad) cerró el segundo trimestre con un déficit de 500 millones de euros. El déficit del fondo de sanidad, que recauda y distribuye las cotizaciones sociales entre las cajas de enfermedad, alcanzó los 500 millones de euros, la mitad del registrado hace un año. Las cajas de enfermedad cerraron el trimestre con un déficit de 500 millones de euros.

Los ingresos de las cajas, que en gran parte proceden del fondo de sanidad, aumentaron un 3,5% a pesar de que muchas de las cajas han reducido la parte variable de la cuota, con lo que recaudación se redujo en 0,5 puntos. El gasto mantuvo su considerable dinámica, aumentando un 5%. El incremento del gasto en tratamiento hospitalario se mantuvo por debajo de la media con un 3%, pero el coste de los fármacos creció un 5,5%.

Los ingresos del fondo de sanidad aumentaron un 4%, debido sobre todo al fuerte incremento de las cuotas abonadas por los pensionistas, si bien la reducción de la parte variable de las cuotas y la de las cuotas que deben abonar los autónomos, tuvo un efecto moderador. En líneas generales, los gastos experimentaron un crecimiento mayor que los ingresos.

Hasta la fecha, el enfriamiento de la coyuntura económica no se está haciendo notar en las finanzas del seguro de enfermedad. El Bundesbank pronostica que el fondo de sanidad podría cerrar el año con un ligero superávit. Posiblemente, afirman los autores del informe, el incremento

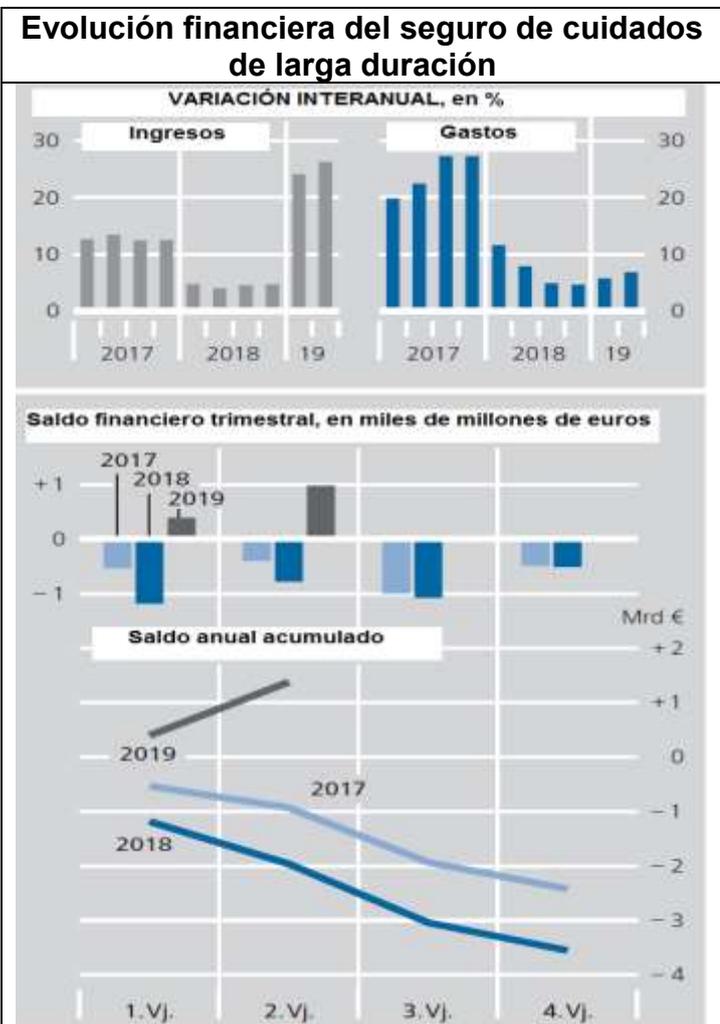
del gasto en 2019 podría ser superior al 4,5% avanzado por el grupo de actuarios del seguro y creen improbable que las cajas logren cerrar este año con un superávit.

4. El seguro de cuidados de larga duración⁷

El seguro de cuidados de larga duración cerró el segundo trimestre con un superávit de 1.000 millones de euros, el año pasado todavía había obtenido un déficit de 1.000 millones. El Bundesbank achaca este balance sumamente positivo al incremento en un 0,5% de la cuota social, que desde comienzos de año es del 3,05% para asegurados sin hijos y del 3,3% para aquellos que no tienen hijos. La recaudación adicional podría alcanzar en 2019 los 7.500 millones de euros.

El gasto aumentó un 7% en términos interanuales, siendo especialmente fuerte el incremento de las prestaciones económicas y las cuotas de los familiares cuidadores a la Seguridad Social (+9%). El gasto de las prestaciones en servicios subió un 5,5%.

El Bundesbank cree que con toda probabilidad los gastos continuarán aumentando, sobre todo teniendo en cuenta la actual discusión acerca de una mejora de las prestaciones. No obstante, pronostica que este seguro cerrará el año en curso con un superávit, después del déficit de 3.500 millones del año pasado. Sin embargo, el cambio demográfico con toda seguridad hará necesario aumentar la cuota.



⁷ Deutsche Bundesbank. Monatsbericht September 2019.

IRLANDA

DIFERENCIAS EN LAS PENSIONES, GÉNERO E INGRESOS EN LA JUBILACIÓN

Un informe publicado el pasado mes de septiembre por el Instituto de Investigación Económica y Social (Economic and Social Research Institute, ESRI) analiza los aspectos clave del debate político en torno al género y las pensiones en Irlanda: la diferencia de género en las pensiones, la pobreza de ingresos y la toma de decisiones financieras.

A continuación se recoge un listado de las principales conclusiones del informe:

- Un análisis de la brecha de género de las pensiones en Irlanda reveló que en 2010, el 88% de los hombres y el 93% de las mujeres recibían pensiones estatales, mientras que el 55% de los hombres y el 28% de las mujeres recibían pensiones ocupacionales y privadas.
- En 2010 el ingreso medio semanal en concepto de pensiones fue de 280 euros para las mujeres y 433 euros para los hombres, lo que supone una diferencia de aproximadamente el 35%.
- No se encontró evidencia consistente de una brecha de género en las pensiones estatales.
- En el caso de las pensiones ocupacionales y privadas, los niveles más altos de estudios en las mujeres reducen la brecha de las pensiones en toda la distribución de los ingresos de pensiones.
- En los tres deciles superiores, que justifican aproximadamente entre el 25% y el 45% de la diferencia bruta, el principal factor que contribuye a esa diferencia es el menor número relativo de años de experiencia laboral de las mujeres.
- Utilizando datos de la Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida (*Survey of Income and Living Conditions, SILC*) para 2015 y 2016, el análisis de la pobreza de ingresos en la tercera edad reveló que casi el 80 por ciento de las personas mayores con bajos ingresos viven en hogares unipersonales o en pareja (sin ningún otro miembro del hogar). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis de que la presencia de otros miembros

del hogar repercutiría en los ingresos del hogar y los situaría por debajo del umbral de pobreza.

- Un análisis detallado de las fuentes de ingresos familiares y personales de la población de edad avanzada reveló su alta dependencia en las prestaciones de ancianidad (es decir, las pensiones), con un promedio del 80% de los ingresos personales derivados de las pensiones estatales contributivas y de las pensiones de jubilación.
- En términos de diferencias de género, la tasa de percepción y el nivel medio de las pensiones contributivas es mucho menor entre las mujeres mayores. Esto se debe en parte a que es probable que sus parejas reciban alguna ayuda, pero también a que un mayor número de mujeres podrían recibir pensiones más bajas como consecuencia de una menor vinculación al mercado laboral.

ITALIA

ÚLTIMOS DATOS SOBRE PENSIONES EN ITALIA

Por efecto de la adecuación de la edad de jubilación a la variación de la esperanza de vida, a partir de enero de 2019 la edad de jubilación para la generalidad de los trabajadores fue establecida en 67 años, si bien la Ley de presupuestos establezca una serie de colectivos exentos del aumento y modifica, para el futuro, el mecanismo de cálculo para el enganche de la jubilación a la esperanza de vida.

Los últimos datos oficiales y definitivos publicados por el INPS se refieren al año 2018. Las siguiente tablas ilustran la situación de las pensiones liquidadas en dicho año y el total de pensiones vigentes a 1 de enero de 2019, con sus correspondientes importes.

PENSIONES CONTRIBUTIVAS E IMPORTES TOTAL Y MEDIO
Liquidadas en 2018
 POR RÉGIMEN Y GÉNERO

	Número de pensiones			Importe Total anual (en millones euros)	Importe medio Pensión anual
	Hombres	Mujeres	Total		
Trabajadores por cuenta ajena					
Vejez	121.798	49.296	171.094	4.095,6	23.937,72
Invalidez	26.118	14.537	40.655	416,3	10.239,82
Supervivientes	24.400	106.146	130.546	1.277,7	9.787,35
Total	172.316	169.979	342.295	5.789,6	16.914,06
Autónomos					
Vejez	107.301	29.052	136.353	1.803,8	13.228,90
Invalidez	11.799	4.433	16.232	145,7	8.976,10
Supervivientes	13.639	58.841	72.480	473,9	6.538,36
Total	132.739	92.326	225.065	2.423,5	10.768,00
Total					
Vejez	229.099	78.348	307.447	5.899,4	19.188,35
Invalidez	37.917	18.970	56.887	562,1	9.880,99
Supervivientes	38.039	164.987	203.026	1.751,6	8.627,47
TOTAL	305.055	262.305	567.360	8.213,1	14.475,99

Fuente: INPS – Elaboración de la Consejería

PENSIONES EN VIGOR A 1 DE ENERO DE 2019
POR TRAMOS DE EDAD Y GÉNERO

Tramos edad	Vejez	Invalidez	Supervivientes	Vejez no contributiva	Invalidez no contributiva	TOTAL
HOMBRES						
menos de 20	-	-	-	-	4.239	0,9
de 20 a 29	-	-	259	0,1	750	0,2
de 30 a 39	-	-	5.113	1,1	1.248	0,3
de 40 a 49	5	-	31.999	6,7	11.116	2,5
de 50 a 59	56.462	1,1	107.115	22,3	36.432	8,1
de 60 a 64	413.043	7,9	90.982	18,9	27.513	6,1
de 65 a 69	1.050.825	20,1	78.829	16,4	36.508	8,1
de 70 a 74	1.276.245	24,4	36.667	7,6	50.294	11,2
de 75 a 79	1.069.519	20,4	29.637	6,2	66.559	14,8
de 80 a 84	783.434	15,0	35.374	7,4	82.373	18,4
de 85 a 89	419.190	8,0	35.530	7,4	75.952	16,9
90 y más	164.601	3,2	29.920	6,2	55.811	12,4
Total	5.233.324	100	481.425	100	448.795	100
<i>Edad Media</i>	<i>74,9</i>	<i>67,3</i>	<i>76,5</i>	<i>74,3</i>	<i>55,7</i>	<i>71,4</i>
MUJERES						
menos de 20	-	-	-	-	4.150	0,1
de 20 a 29	-	-	114	0,0	1.197	0,0
de 30 a 39	-	-	3.076	0,7	6.228	0,2
de 40 a 49	2	-	19.386	4,5	41.154	1,3
de 50 a 59	33.043	0,8	53.983	12,5	153.210	4,7
de 60 a 64	246.349	6,1	42.035	9,7	156.390	4,8
de 65 a 69	681.992	16,9	30.257	7,0	249.143	7,7
de 70 a 74	865.611	21,5	22.481	5,2	388.317	12,0
de 75 a 79	794.268	19,7	32.232	7,4	538.473	16,6
de 80 a 84	688.016	17,1	51.563	11,9	659.463	20,4
de 85 a 89	458.900	11,4	77.109	17,8	595.893	18,4
90 y más	263.181	6,5	100.758	23,3	446.300	13,8
Total	4.031.362	100	432.994	100	3.239.918	100
<i>Edad Media</i>	<i>76,7</i>	<i>76,9</i>	<i>78,9</i>	<i>75,8</i>	<i>69,4</i>	<i>76,0</i>
TOTAL HOMBRES Y MUJERES	9.264.686	100	914.419	100	3.688.713	100
<i>Edad Media</i>	<i>75,7</i>	<i>71,9</i>	<i>78,6</i>	<i>75,2</i>	<i>63,8</i>	<i>74,0</i>

Fuente: INPS

REINO UNIDO

MEDIDAS PARA ASEGURAR LA ASISTENCIA SANITARIA A LOS BRITÁNICOS QUE RESIDEN EN LA UE A PARTIR DEL 31 DE OCTUBRE

El pasado 23 de septiembre el gobierno británico publicó en su página web información sobre las nuevas medidas adoptadas para proteger la cobertura sanitaria de los ciudadanos británicos que residen en la UE en caso de un Brexit sin acuerdo el próximo 31 de octubre.

Reino Unido se ha comprometido a financiar la sanidad de los más de 180.000 británicos establecidos en países comunitarios durante los seis meses posteriores al Brexit. En caso de no acuerdo la asistencia sanitaria de aquellos nacionales británicos que residen en la UE y cuyo gasto es actualmente asumido por Reino Unido -incluidos pensionistas y estudiantes- será sufragada por el RU durante los 6 primeros meses posteriores al Brexit.

El ejecutivo ha propuesto a cada uno de los Estados miembros de la UE que, si se produce una salida sin acuerdo, los conciertos sanitarios existentes continúen vigentes hasta el 31 de diciembre de 2020. Aunque aún se está en proceso de negociación, si para el 31 de octubre no se han finalizado los convenios con todos los estados miembros, el ministro de Sanidad y Asistencia Social, Matt Hancock, ha confirmado que el Gobierno ayudará a los cerca de 180.000 ciudadanos británicos que viven en la UE. Esto incluye a pensionistas, estudiantes, beneficiarios de prestaciones por discapacidad y trabajadores británicos destinados temporalmente en países de la UE.

El compromiso alcanza también a aquellos británicos residentes en la UE que encuentren en medio de un tratamiento en el momento del Brexit, quienes verán sus gastos cubiertos hasta un año. También cubrirá los costes durante el periodo de tiempo necesario para que los nacionales británicos adquieran un plan de salud local. Se pretende así evitar que los ciudadanos queden expuestos a vacíos en la cobertura sanitaria, así como que tengan que abonar elevadas facturas mientras se están registrando para recibir atención médica local. Para tener derecho a esta cobertura los ciudadanos deberán respetar los plazos establecidos en el lugar de residencia y nunca superar los seis meses posteriores a la salida, el período que resulte más corto de entre estos dos.

El compromiso anunciado por el Gobierno dependerá, en última instancia, de qué países de la UE acepten la oferta del gobierno. Se han hecho pruebas para valorar los costes potenciales de dicha medida, en caso de ser necesaria. De estas se infiere que el gasto máximo al que el gobierno

se podría enfrentar -si no se logran acuerdos bilaterales- rondaría los 50 millones de libras para 2019-2020 y los 100 millones para 2020-2021, aunque lo normal es que dicha cantidad sea significativamente inferior.

Además, el gobierno se ha comprometido a:

- Cubrir los gastos de asistencia sanitaria de los estudiantes que hayan iniciado sus estudios en la UE antes del 31 de octubre durante la duración de los mismos.
- Cubrir los gastos sanitarios de los visitantes británicos a la UE que comiencen su viaje antes de que el Reino Unido haya dejado la UE, hasta su regreso al Reino Unido.
- Garantizar que las personas actualmente aseguradas por Reino Unido que viven en la UE puedan volver a utilizar el NHS temporalmente en Inglaterra, Gales y Escocia de forma gratuita.

Los británicos que viven en la República de Irlanda continuarán recibiendo asistencia sanitaria en Irlanda de la misma manera que antes de Brexit.

El Gobierno recomienda a los ciudadanos realizar cuanto antes los trámites necesarios para prepararse para el Brexit, sobre todo teniendo en cuenta que en algunos países comunitarios el plazo para que los británicos se registren en su sistema sanitario nacional es inferior a seis meses.

Para informar de estos cambios el NHS ha remitido una carta a los ciudadanos británicos que viven en la UE, cuyos principales aspectos se recogen a continuación.

La carta indica que la situación dependerá del país de residencia y remite a los ciudadanos a las guías informativas de cada país recogidas en la web del gobierno (www.gov.uk/uk-nationals-living-eu) para obtener información detallada sobre la cobertura de atención médica después de Brexit y las medidas a adoptar, según cada caso.

Señala que en caso de Brexit duro se habrá de estar preparado para los posibles cambios permanentes sobre la forma de acceso a la atención médica, aunque el Gobierno británico está trabajando para alcanzar convenios de salud que permitan la continuidad de los acuerdos vigentes.

Se anima a los ciudadanos británicos que residen en el exterior a plantearse sus circunstancias y necesidades personales, indicando que es posible que deban llevar a cabo los siguientes trámites:

- Inscribirse como residente, conforme a lo que establezca la normativa del país.

- Consultar con el servicio de salud local para averiguar cómo se puede ver alterada su cobertura médica.
- Considerar la contratación de un seguro médico privado durante el tiempo de tramitación de la inscripción a los planes de salud locales o en caso de no tener derecho a cobertura por los servicios sanitarios públicos del país.

Asimismo, la carta insiste en la necesidad de asegurarse de que se tiene al día toda la documentación necesaria, así como de estar pendiente de las actualizaciones y cambios en las próximas semanas, acudiendo a la página web del gobierno.

Plan de asistencia sanitaria europea (S1)

Hasta ahora, los británicos en el exterior reciben atención médica financiada por el estado bajo el plan de asistencia sanitaria europeo (formulario S1). Este plan cubre a un colectivo determinado, en el que se encuentran pensionistas de Reino Unido, así como algunos trabajadores y personas que reciben prestaciones de Reino Unido, que viven en la UE. Este servicio es financiado por el gobierno británico y administrado por el organismo competente del Servicio Nacional de Salud (*NHS Business Services Authority*).

La carta señala que la participación de Reino Unido en este plan continuará al menos hasta el 31 de octubre de 2019, aunque el Gobierno querría mantener las condiciones de este acuerdo tras la salida de la UE. En caso de que no haya acuerdo, el gobierno se ha ofrecido a seguir pagando, de momento, al país de residencia por la atención médica de sus nacionales tal y como hace ahora. Sin embargo, esto dependerá de que se llegue a un acuerdo con la UE o con el país en el que se esté establecido.

Pensiones

Si se es perceptor de una pensión estatal de Reino Unido, el abono de la misma se continuará efectuando automáticamente después del 31 de octubre 2019, no viéndose afectada por la salida de la UE. Los incrementos anuales se mantendrán durante los próximos tres años y se actualizarán, hasta 2022-23, en función de los incrementos que se produzcan en Reino Unido, mientras el sujeto continúe residiendo en la UE. El Gobierno tiene previsto negociar un acuerdo con la UE para asegurar que las pensiones estatales continúan actualizándose a largo plazo.

Viajar por la UE y Reino Unido

En esta situación la carta señala que, si no se logra alcanzar un acuerdo entre Reino Unido y el país comunitario de destino, la tarjeta sanitaria europea (EHIC) expedida por Reino Unido no será válida. Por tanto, señala que si se tiene previsto viajar a otro país de la UE, será conveniente asegurarse de contar con un seguro de viaje que cubra la atención sanitaria.

A partir del 31 de octubre de 2019, se podrá acceder a la atención gratuita del NHS cuando se visite temporalmente Inglaterra, Escocia y Gales. Para acceder a los servicios del NHS se deberá presentar una copia del formulario S1.

También se tendrá derecho a recibir atención del NHS si el ciudadano británico retorna de forma permanente a Reino Unido (incluyendo Irlanda del norte).

BREXIT Y PENSIONES

A principios de septiembre la Biblioteca de la Cámara de los Comunes del parlamento británico publicó dos informes sobre el futuro de las pensiones tras el Brexit:

- El 2 de sept publicó un informe sobre el impacto del Brexit en las Pensiones Públicas
- El 9 de sept publicó otro informe sobre el impacto del Brexit en las Pensiones Privadas

1. Brexit y Pensiones Públicas

En Reino Unido el derecho a la pensión estatal se basa en las aportaciones realizadas al sistema de cotizaciones sociales. Como miembro de la UE, Reino Unido forma parte de un sistema que coordina los derechos relativos a seguridad social de las personas que se desplazan dentro del espacio comunitario. Estas normas también son de aplicación para los países del EEE y Suiza. El objetivo de estas disposiciones no es armonizar los sistemas de seguridad social, sino eliminar obstáculos a la movilidad de los trabajadores entre los estados miembros. Dicho sistema permite la suma de los períodos de cotizaciones, de manera que una persona que haya trabajado en otro estado miembro pueda presentar una única solicitud ante el organismo competente en el país de residencia (la Oficina Internacional de Pensiones en el caso de Reino Unido). El organismo receptor de la solicitud comunica los datos de la solicitud a los países en los que el interesado haya cotizado y a continuación cada uno de ellos calcula el porcentaje proporcional a las contribuciones aportadas y ordena su pago.

La pensión estatal británica se puede abonar en el extranjero, pero su cuantía sólo se actualiza cada año si el sujeto se encuentra en un país del EEE o en alguno con el que Reino Unido tenga un acuerdo recíproco sobre revalorización de pensiones.

Las disposiciones sobre el futuro de las pensiones han formado parte de las negociaciones para la salida de Reino Unido de la UE.

El Acuerdo de Retirada

El proyecto de Acuerdo de Retirada ([Withdrawal Agreement](#)) del 14 de noviembre 2018 establece que los Reglamentos de la UE sobre coordinación de la seguridad social seguirán aplicándose una vez finalizado el período de transición para individuos incluidos en el ámbito de aplicación del acuerdo. La intención era asegurar que los ciudadanos que se han desplazado entre el Reino Unido y la UE antes del final del

período de transición no se vean perjudicados a la hora de acceder a sus pensiones. El Acuerdo ofrece asimismo protección cuando los británicos hayan trabajado y cotizado previamente en un estado miembro, los derechos derivados de dichas cotizaciones quedarán salvaguardados. La Declaración Política sobre la futura relación estableció que la coordinación de la seguridad social se consideraría a la luz de las futuras disposiciones sobre la movilidad de las personas.

Planes de contingencia en caso de una salida sin acuerdo

El 6 de diciembre de 2018, el Gobierno de Reino Unido declaró que en caso de que no se llegara a un acuerdo, continuaría presionando a la UE y a los Estados miembros para que estos derechos, que son de interés mutuo para todos los ciudadanos, se garanticen lo antes posible. Siempre que sea posible, y cuando haya reciprocidad, Reino Unido continuará preservando determinados derechos de los británicos que residen en la UE, como por ejemplo la actualización de las pensiones públicas.

Recientemente, el pasado 1 de septiembre, el Gobierno británico se ha comprometido a actualizar la cuantía de la pensión estatal en abril de 2020, 2021 y 2022 para los residentes en algún estado del EEE o Suiza.

Por su parte, la Comisión Europea ha redactado un Reglamento de Contingencias⁸ (Reglamento 2019/500 por el que se establecen medidas de contingencia en el ámbito de la coordinación de la seguridad social a raíz de la retirada del Reino Unido de la Unión) que garantiza que los períodos de cotización anteriores a la fecha del Brexit -tanto de ciudadanos de la UE que han trabajado en el Reino Unido como de ciudadanos de Reino Unido en la UE- sean reconocidos después del Brexit. Además, ha animado a los Estados miembros a seguir reconociendo ciertos derechos de seguridad social a los ciudadanos del Reino Unido y de la UE que hayan ejercido su derecho a la libre circulación antes de Brexit. En particular, la UE ha debatido con los Estados miembros el que continúen permitiendo a sus ciudadanos la exportación de sus pensiones al Reino Unido. Todo ello con el fin de garantizar la continuidad de los acuerdos recíprocos de seguridad social en el futuro.

El Gobierno de Reino Unido está intentando conseguir acuerdos recíprocos para que los derechos en materia de seguridad se mantengan hasta finales de 2020. Asimismo, ha firmado un acuerdo recíproco con Irlanda que para los británicos que residen en Irlanda y los irlandeses que lo hacen en Reino Unido mantengan estos derechos tras el Brexit.

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R0500&from=HR>

2. Brexit y Pensiones Privadas

La legislación comunitaria afecta enormemente a los planes de pensiones, tanto de forma directa -mediante la transposición de directivas- como indirectamente, ya que las entidades gestoras de fondos de pensiones, los intermediarios y los bancos repercuten en los clientes de los fondos de pensiones los costes del cumplimiento de la legislación de los mercados de inversión.

El Regulador de Pensiones (*Pensions Regulator*) en unas declaraciones sobre el Brexit el pasado enero manifestó que no creía que la salida de la UE fuera a tener un efecto significativo en la regulación bajo la que operan los planes de pensiones. Sin embargo, había algunas materias sobre las que aconsejaba a los fideicomisarios o *trustees* que prestaran especial atención, como el impacto de Brexit en las inversiones y la voluntad del empresario de apoyar el plan de pensiones.

Para los planes basados en contratos, la Autoridad de Conducta Financiera (*Financial Conduct Authority, FCA*) ha explicado que, si el Reino Unido sale de la UE con un acuerdo, se establecerá un período de transición, lo que implicaría que la legislación de la UE se continuaría aplicando hasta diciembre de 2020 y que las protecciones y derechos asociados a los productos y servicios financieros no cambiarían durante ese período.

La *FCA* ha tomado medidas para limitar el impacto de una salida sin acuerdo sobre productos financieros y servicios prestados a los clientes en el Reino Unido. El Gobierno ha establecido un régimen de permisos temporales que permite a los proveedores del EEE operar en el Reino Unido durante un período posterior a la salida del Reino Unido de la UE mientras obtienen la autorización permanente de la *FCA*. También se ha aprobado legislación sobre el régimen de contratos de servicios financieros para permitir a las empresas que no entran en el régimen de permisos temporales disolver sus negocios en el Reino Unido de forma ordenada.

Para aquellos que viven en un país del EEE, dependerá de las decisiones que se adopten. Algunas autoridades europeas están adoptando medidas que permiten a los proveedores británicos seguir prestando sus servicios a consumidores del EEE después de la salida. No obstante, al no existir un enfoque único para toda la UE, esto depende en gran medida de la posición que cada país. También hay medidas que las empresas pueden tomar por sí mismas para asegurarse la posibilidad de continuar operando, como transferir el negocio a alguna filial en el EEE que forme parte de su grupo de empresas.

La guía del Gobierno sobre pensiones y prestaciones para los británicos residentes en el EEE, o Suiza -en el caso de una salida sin acuerdo- indica lo siguiente:

Anualidades y pensiones personales de un proveedor de pensiones del Reino Unido

Los proveedores de pensiones deberían hacer planes para asegurar que sus clientes pueden seguir percibiendo sus pensiones privadas después del Brexit. Estos proveedores deberían contactar con sus clientes en caso de que se vayan a producir cambios en sus pensiones o rentas vitalicias, o sobre la forma en que estas van a ser abonadas. Para cualquier duda, los ciudadanos deberán contactar con su proveedor.

Pensiones ocupacionales británicas

La legislación británica permite que las pensiones ocupacionales se abonen en el extranjero. El Gobierno no tiene pensado que esta situación cambie tras el Brexit. Para cualquier duda, los ciudadanos deberán contactar con su proveedor.

Si la pensión ocupacional se abona en una cuenta bancaria de Reino Unido, el banco debe contactar al interesado si fuera necesario cambiar la forma en que se va a percibir la pensión después de Brexit.

SENTENCIA RELATIVA AL INCREMENTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN PARA LAS MUJERES

El pasado 3 de octubre el Tribunal Supremo británico se pronunció sobre una demanda presentada por Julie Delve y JKaren Glynn contra el Ministro de Trabajo y Pensiones en relación al aumento repentino de la edad de jubilación de 60 a 65 años.

A continuación se recoge un resumen de la sentencia publicado por el propio Tribunal Supremo.

Las demandantes son mujeres nacidas en la década de los 50 que se ven afectadas por los cambios implementados en la legislación entre 1995 y 2014, que llevaron a igualar la edad de jubilación y percepción de la pensión estatal (State Pension Age, SPA) entre hombres y mujeres a los 65 años, incrementándose paulatinamente para ambos a 66, 67 o 68 años, en función de la edad. Las demandantes solicitaron la revisión judicial de los mecanismos elegidos para implementar estos cambios, argumentando que existía discriminación por motivos de edad y sexo, así como una carencia de información ofrecida por el gobierno sobre dichos cambios. El fundamento de la demanda radica en considerar que hubo discriminación porque la legislación, cuyo objeto es igualar la situación de las mujeres y los hombres no ha logrado dicho propósito, sino que ha aumentado las desigualdades preexistentes para las mujeres en comparación con los hombres. Más aún, las demandantes alegan que estos cambios no se notificaron con la suficiente antelación, afectando a sus expectativas desde el punto de vista del procedimiento.

El juzgado de segunda instancia, Divisional Court, (los jueces Irwin y Whipple) desestimó todos los extremos de la demanda.

Antecedentes: En virtud la Ley de Pensiones de Jubilación y Viudedad de 1940, la edad de jubilación de las mujeres se redujo a 60 años, mientras que la de los hombres se mantuvo en 65. Se produce así una situación de discriminación directa a favor de las mujeres, reflejo de las circunstancias de la época, y crea una situación de relativa desventaja para los hombres, aunque se considere justificada por las condiciones sociales aplicables en el momento.

La estructura básica de la pensión actual se basa en que empleados y empresarios aporten cotizaciones a los fondos de la seguridad social y que las prestaciones se abonan sobre la base del principio de pago en función de lo aportado, es decir, las contribuciones del año en curso financian las ayudas a conceder en ese mismo ejercicio. De esta manera, en un momento dado, la población trabajadora proporciona la financiación necesaria para afrontar el pago de la pensión estatal de aquellos en edad

de percibirla. Por lo tanto, el número de sujetos en cada uno de estos grupos es de vital importancia. En diciembre de 1991, el gobierno publicó un Libro Verde en el que se requerían alternativas para alcanzar la equiparación en la edad de jubilación (SPA). Esto condujo a la publicación de un Libro Blanco en 1993 en el que el gobierno declaró su compromiso de igualar la SPA.

Legislación impugnada: La equiparación se logró mediante la Ley de Pensiones de 1995, que afectaba a las mujeres nacidas a partir del 6 de abril de 1950 en adelante. Establecía un aumento escalonado de las pensiones a lo largo de un período de 10 años, de 2010 a 2020. El primer grupo afectado en el tiempo (los más mayores) es el de los nacidos entre el 6 de abril y el 5 de mayo de 1950, que tenían derecho a percibir su pensión a los 60 años y un mes, es decir, 15 años más tarde, en 2010. Por su parte, el grupo nacido después del 6 de abril de 1955, más cercano en el tiempo (más jóvenes) recibiría su pensión, por primera vez, a la edad de 65 años en 2020. Se trataba de una media legislativa de aproximación e introducción paulatina de los cambios. Sin embargo, la cuestión siguió siendo objeto de debate político planteándose que la SPA debería reflejar la mayor esperanza de vida. La Ley de Pensiones de 2007 pospuso la SPA a 66, 67 ó 68 años, para los nacidos a partir del 6 de abril de 1953, dependiendo de la edad. En virtud de la Ley de Pensiones de 2011, se aceleró el calendario para el cambio de tal manera que la equiparación de la SPA a los 65 años debía alcanzarse para noviembre de 2018, introduciéndose más rápidamente el incremento de 65 a 66 entre 2018 y 2020, tanto para hombres como para mujeres. La Ley de Pensiones de 2014 aumentó el ritmo al de la equiparación de la pensión estatal, adelantando el incremento de la edad de jubilación a 67 años para los nacidos después del 6 de marzo de 1961 y estableciendo disposiciones transitorias para los nacidos entre el 6 de abril de 1960 y el 5 de marzo de 1961.

Discriminación por edad: En primer lugar, las demandantes alegaron que la legislación (concretamente, las disposiciones transitorias previstas) era discriminatorias por motivos de edad. Argumentaron que los cambios vulneraban el principio de no discriminación de la legislación de la UE. El Tribunal de Justicia desestimó este argumento al considerar que la legislación impugnada no estaba comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho comunitario y que, por lo tanto, el principio comunitario de no discriminación no era aplicable. El pago de la pensión estatal no es un "pago" a la luz del Tratado de Funcionamiento de la UE, ni está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva sobre igualdad (2000/78), que excluye de su ámbito de aplicación los regímenes estatales de protección social (apartados [35]-[42]). Por otro lado, las demandantes argumentaron que la legislación violaba el Convenio Europeo de Derechos Humanos (artículo 1, Protocolo 1 leído junto con el artículo 14). El Tribunal también rechazó este alegato sobre la base de la

jurisprudencia que establece que un Estado puede introducir un nuevo régimen legislativo que provoque cambios a partir de una fecha determinada en función de la edad. Por lo tanto, no había discriminación por razón de la edad; Esta legislación se aplicó en el ámbito de la política macroeconómica; el objetivo subyacente del cambio era garantizar que el régimen de pensiones del Estado siguiera siendo asequible, al tiempo que se lograba un equilibrio adecuado entre la edad de jubilación del Estado y la cuantía de la pensión estatal; una consideración importante era la necesidad de garantizar la equidad intergeneracional entre los pensionistas y los contribuyentes más jóvenes; el hecho de que las personas vivan más tiempo de lo que viven, junto con otros cambios sociales y demográficos (párrafos.[43] a[55]).

Discriminación sexual: Las demandantes también alegaron que la legislación era discriminatoria por razón de sexo, tanto directa como indirectamente. En primer lugar, alegaron que la norma violaba la legislación de la UE, invocando de nuevo el principio general de no discriminación. Sin embargo, el Tribunal rechazó este argumento porque se aplicaba la excepción prevista en el artículo 7 de la Directiva sobre seguridad social (79/7/CEE). Esta excepción permite a los Estados miembros discriminar por razón de sexo en la determinación de la edad de jubilación a efectos de la concesión de pensiones de vejez y de jubilación (párrafos. [[57]-[66]). Las Demandantes también argumentaron que la legislación violaba el Artículo 1, Protocolo 1 leído junto con el Artículo 14 de la Convención⁹, desde una perspectiva de género. El Tribunal también rechazó estos argumentos de la Convención. No hubo discriminación directa por razón de sexo, porque esta legislación no trata a las mujeres de forma menos favorable que a los hombres ante la ley, sino que más bien iguala una asimetría histórica entre hombres y mujeres y, por lo tanto, corrige la discriminación directa histórica contra los hombres. Tampoco existe discriminación indirecta porque no se cumplen los criterios propios de la discriminación indirecta: no se trata de medidas que se apliquen indiscriminadamente a todos, sino que sólo se aplican a las mujeres; la eliminación de las discriminaciones históricas no satisface la necesidad de un vínculo causal entre la medida y la desventaja que afecta a las mujeres, porque las desventajas históricas existen de todos modos; y, en cualquier caso, la legislación está justificada, tal y como señaló el tribunal, en el sentido de que no carece manifiestamente de fundamento razonable (párrs.[67]-[75]).

Ausencia de notificación: Las demandantes también alegaron que no habían sido informadas con suficiente antelación de los cambios y que ello era contrario a las exigencias del derecho, violando su derecho a la expectativa y que era injusto desde el punto de vista procesal. El Tribunal rechazó estos argumentos. Las demandantes no tenían ninguna

⁹ United Nations Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (CEDAW).

expectativa legítima de que el gobierno no alteraría la SPA sin consulta previa; en cualquier caso, era evidente que los distintos gobiernos habían realizado amplias consultas con una amplia gama de organizaciones interesadas antes de que se introdujera la legislación ([118]). Además, se trataba de legislación primaria; el Parlamento optó por no incluir medidas de notificación específicas en los textos legislativos, medidas que -en cualquier caso- sólo podrían haber surtido efecto después de que se aprobara la legislación. La falta de notificación no puede anular la norma. Tampoco puede haber ningún resarcimiento por tal incumplimiento, aunque se demuestre, porque el Tribunal no puede suspender la aplicación del Derecho primario ([119]). Por lo tanto, la impugnación fracasó en derecho ([123]).

Conclusión: Aunque el Tribunal se mostró consternado por las historias contenidas en las pruebas de las demandantes sus facultades están limitadas, considerando que no había base para concluir que las opciones políticas reflejadas en la legislación no estuvieran claras para el gobierno. Además dicha legislación en cuestión fue aprobada por el Parlamento. Así mismo ha estimado que no corresponde al juzgado, determinar si las decisiones que se tomaron eran correctas o no, sino que correspondían al público y a sus representantes electos.

RUMANÍA

INCREMENTO DE LAS PENSIONES

Desde el 1 de septiembre, en Rumanía, el valor del punto de pensión ha aumentado un 15%. De este incremento se beneficiarán cinco millones de jubilados del sistema público.

El aumento se hace conforme con la nueva ley que prevé el crecimiento gradual del punto de pensión del 1 de septiembre de 2019 y hasta el año 2022 incluyendo un nuevo cálculo de las millones de pensiones en pago.

La nueva ley incluye para la antigüedad en el trabajo el doctorado y el máster así como la compra de cinco años, como máximo de antigüedad laboral la pensión mínima será pagada sólo a las personas que han cotizado durante 15 años como mínimo al sistema público de pensiones.

Una vez entrada en vigor dicha ley, la pensión mínima garantizada o la indemnización social subirá 64 leus, de 640 a 704 leus, esto es de 135 euros a 150 euros.

En Rumanía, al final del pasado mes de julio, la pensión media llegaba a 1.189 leus, es decir 250 euros.

La primera ministra Viorica Dancila ha declarado que existen los fondos necesarios para pagar todas las pensiones aumentadas y ha garantizado que nunca pondrá en balanza los ingresos de los jubilados con los índices macroeconómicos.

Pese a todos estos incrementos, los jubilados rumanos están entre los más pobres de la UE, advierten los analistas subrayando que durante los últimos años, el aumento continuo de los precios ha erosionado, de todas maneras, el poder adquisitivo.

PROYECTO PARA GRAVAR LAS PENSIONES ALTAS

El proyecto para gravar las pensiones especiales presentado por el ministro de Finanzas, Eugen Teodorovici, ha sido aprobado por la Comisión de presupuesto y finanzas del Senado de Rumanía.

El documento prevé gravar en un 30% las pensiones especiales entre 7000 y 10.000 leus, esto es entre 1480 euros y 2115 euros. Dicho proyecto prevé también la imposición en un 50% de las pensiones mayores de 10.000.

Inicialmente, esta medida formaba parte del paquete que se debatió junto con la rectificación presupuestaria de principios del pasado mes de agosto. Teodorovici, ha subrayado que el impacto presupuestario de dicha medida para el próximo año se cifraría en 500 millones de leus, esto es 105 millones de euros.

El titular de Finanzas ha explicado que en el supuesto de que haya varios montos de pensión acumulados será necesaria una autodeclaración para que se conozcan con exactitud los respectivos ingresos. Teodorovici ha propuesto al mismo tiempo una enmienda a su propio proyecto, para que el componente de las pensiones basado en el principio contributivo no sea gravado.

Los senadores de la Comisión de presupuesto y finanzas han votado también por la imposición de las pensiones de los expresidentes de Rumanía. En cambio, la iniciativa del senador Florin Citu que proponía que todas las pensiones especiales mayores de 5000 leus sean gravadas en un 90% ha sido rechazada por la comisión.

«Debemos demostrar a todos los contribuyentes de buena fe que pagan sus aportaciones y reciben una pensión media de 1100 leus, que ya no estamos dispuestos a tolerar estas leyes especiales que proliferan como hongos», ha concluido el senador Citu, en cuya opinión el proyecto de Teodorovici es populista y ha sido lanzado en beneficio de la campaña presidencial para las elecciones del próximo mes de noviembre.

Eugen Teodorovici anunció públicamente su intención de gravar las pensiones especiales en el pasado mes de julio, junto con otra medida que perseguía aumentar los ingresos públicos: la de limitar el número de viajes en tren gratis para los estudiantes. Como era de esperar, dicha propuesta despertó críticas duras por parte de los beneficiarios de pensiones especiales, sobre todo por parte de los magistrados, que han transmitido que dicha medida constituiría una violación de la independencia de la justicia.

En Rumanía, la pensión media ascendía al final del pasado mes de julio a 1.189 leus, esto es 251 euros. De este modo, los jubilados

rumanos se cuentan entre los más pobres de la UE y últimamente, el incremento continuo de los precios ha erosionado el poder adquisitivo.

Desde el 1 de septiembre, el valor del punto de pensión ha aumentado en un 15%. De esta medida se han beneficiado cinco millones de jubilados del sistema público.





EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA "OPORTUNIDADES DE EMPLEO"

A pesar de la excelente evolución del mercado de trabajo alemán desde 2005, año en el que fue introducido el programa Oportunidades de Empleo (Arbeitsgelegenheiten), una media de 730.000 personas se encontraba en 2018 en situación de desempleo desde hacía al menos un año y dependían de las prestaciones no contributivas por desempleo del Tomo II del Código Social.

Uno de los principales instrumentos para mejorar la empleabilidad de este colectivo son las denominadas oportunidades de empleo, también conocidas como trabajos de "1-euro la hora", ya que los participantes reciben entre 1 y 2 euros por hora trabajada. Las oportunidades de empleo se introdujeron en 2005, están reguladas por el artículo 16d del Tomo II del Código Social (ver anejo) y se dirigen exclusivamente a los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo.

En líneas generales se trata de puestos de trabajo temporales ofrecidos por una entidad gestora pero complementarias a su actividad principal. El artículo 16d dice literalmente que estos puestos de trabajo deben ser adicionales, de interés público y neutros desde el punto de vista de la competencia. Es decir, deben ser puestos de trabajo que sin la subvención sencillamente no se ofrecerían.

Las oportunidades de empleo son la última vía que adoptan los Jobcenter después de haber agotado el resto de las medidas de intermediación. Los participantes son asignados a este programa solamente si los otros instrumentos de las políticas activas no son de aplicación. La participación no es voluntaria, aunque suele formar parte del acuerdo de inserción laboral que firman el Jobcenter y el beneficiario de la prestación no contributiva. La negativa injustificada para participar en el programa puede conllevar sanciones siempre y cuando haya sido informado por escrito de las sanciones aplicables en ese caso.

El objetivo de este instrumento es acercar al mercado laboral a personas ajenas a una actividad laboral, ayudándoles a acostumbrarse a un ritmo regulado, poner al día sus conocimientos y habilidades y volver a entrar en contacto con el mundo del trabajo.

Como señala un estudio sobre las políticas públicas de empleo subvencionado¹⁰, las oportunidades de empleo responden al giro en las políticas de empleo impulsado por las Agenda 2020 del entonces canciller Schröder (SPD) y que apostaban por el denominado workfare, es decir, tienen como objetivo cambiar la actitud del desempleado y lograr su

¹⁰ Bauer, Frank; Fuchs, Phillip (2019): Öffentlich geförderte Beschäftigung: Entwicklung, Konzepte und Wirkungen. Zeitschrift für Sozialreform, 65 (2): 83-114

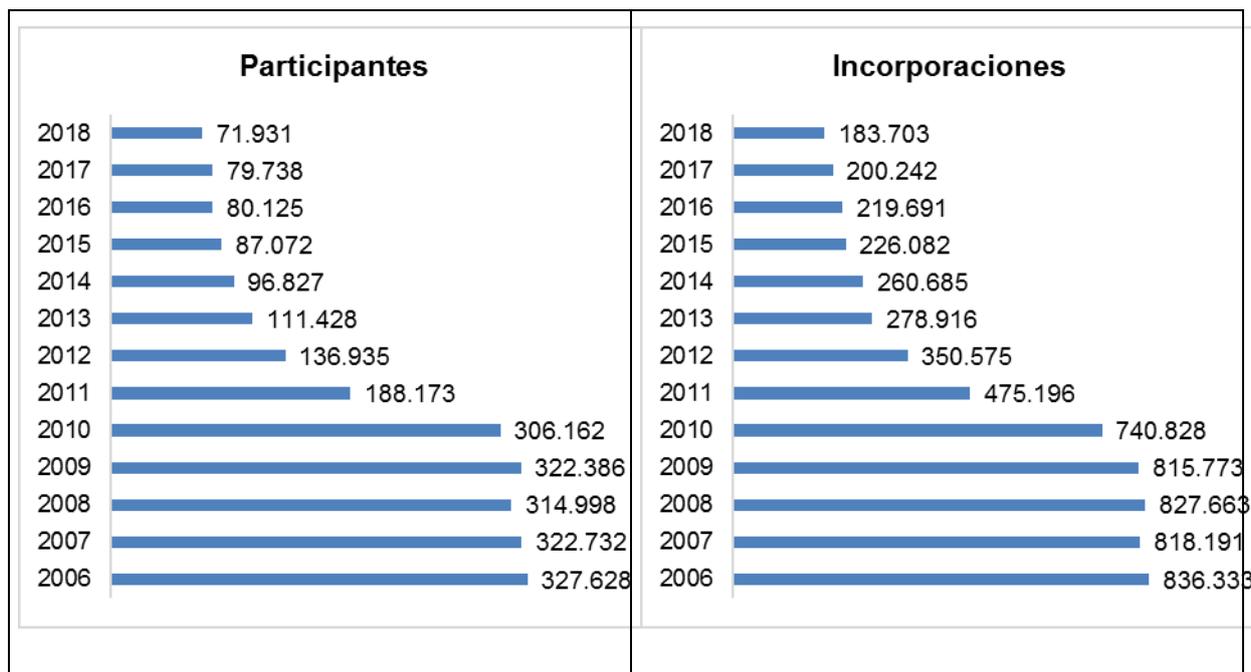
activación. Pretenden incrementar su disposición a buscar empleo y mejorar su empleabilidad.

En 2011 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales introdujo una profunda reforma de las políticas activas a raíz de varias evaluaciones de los diferentes instrumentos. En lo referente a las oportunidades de empleo:

- Las medidas de cualificación, que antes de la reforma opcionalmente acompañaban a las oportunidades de empleo, fueron suprimidas, si bien puede tener acceso a otras ayudas similares.
- Las oportunidades de empleo no deben distorsionar la competencia entre empresas o trabajadores. Por lo tanto, no deben crear ventajas competitivas para las empresas que ofrecen estos puestos de trabajo, desplazar el empleo regular ni obstaculizar la creación de empleo. Los consejos locales de los Jobcenter, en los que también están representados los agentes sociales, deben velar por el cumplimiento de este principio.
- Para los menores de 25 años y mayores de 58 años se eliminó el automatismo que antes de la reforma prácticamente obligaba a los Jobcenter a ofrecerles una *oportunidad de empleo* siempre y cuando no pudieran iniciar una formación o acceder a un empleo en el momento de solicitar la prestación no contributiva.
- La duración máxima de las *oportunidades de empleo* se limitó a dos años en un plazo de cinco años. En 2016 el legislador introdujo otra reforma que excepcionalmente permite extender el período de financiación por otros doce meses.
- El gasto para las *oportunidades de empleo* está limitado por ley y solo está prevista la cobertura de los directamente necesarios con la medida. Antes de la reforma no existía una regulación legal correspondiente, lo que llevó a un considerable incremento del gasto.

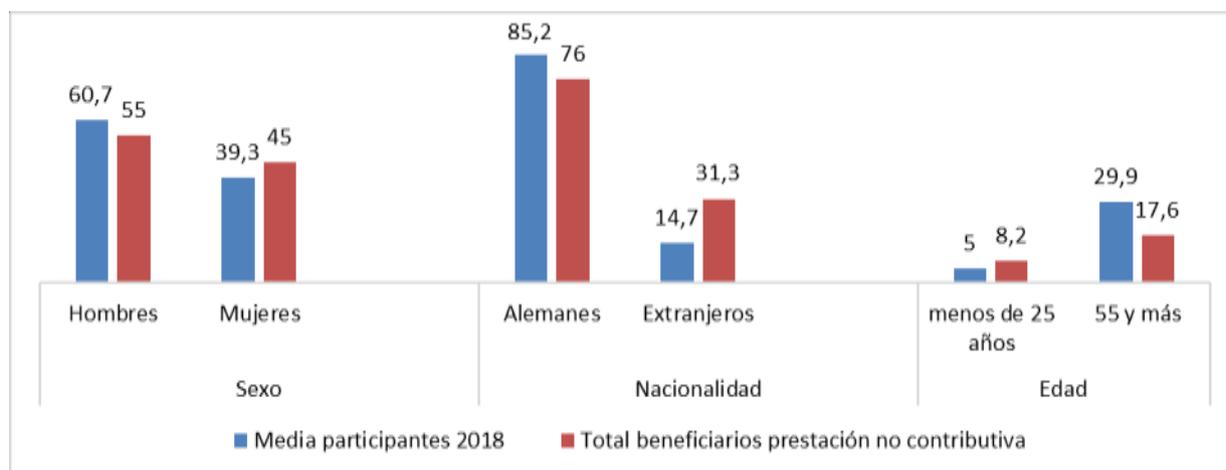
El número medio de participantes ha pasado de 327.628 en 2006 a 71.931 en 2018, el de incorporaciones al programa de 836.333 a 183.703. Esta contracción tiene varios motivos. Durante los primeros años tuvieron acceso a este instrumento personas con un perfil menos alejado del mundo laboral por lo que hasta 2010 las *oportunidades de empleo* fueron el instrumento de políticas para el empleo más utilizado. A partir de ese año las cifras de participantes han caído gradualmente, proceso que se aceleró con la reforma en 2012 de los instrumentos de las políticas activas, que restringió aún más el círculo de posibles participantes.

Participantes e incorporaciones al programa oportunidades de empleo, 2006 a 2018



Por grupos llama la atención que los hombres, los ciudadanos alemanes y los mayores de 55 años tienen una participación porcentual superior a la media del conjunto de beneficiarios de la prestación no contributiva. Probablemente la caída del porcentaje del número de participantes menores de 25 años sobre el total de los perceptores de este grupo de edad, pasó del 19% en 2011 al 5% en 2018 probablemente se deba a la reforma.

Perfil de los participantes en el programa *oportunidades de empleo*, 2018



La duración máxima permitida es de 12 meses, en 2018 la media fue de 4,5 meses. Por regla general los participantes trabajan entre 20 y 30 horas semanales (media 2018: 26,0 horas). El coste medio mensual por participante fue de 459 euros.

La evaluación de las oportunidades de empleo

El instituto de investigaciones de la Agencia Federal de Empleo (IAB) acaba de publicar una evaluación¹¹ de las *oportunidades de empleo* que llega a las siguientes conclusiones:

- La reducción del número de participantes responde a una mayor eficacia de la selección de participantes, concentrándose cada vez más en aquellas personas definidas inicialmente como colectivo diana. Así, por ejemplo, el fuerte incremento de los participantes mayores de 55 años se debe a que se trata de personas muy distantes de la vida laboral. Asimismo, el porcentaje de desempleados de larga duración pasó del 17% en 2011 al 24%.
- Por sectores destacan el de la mejora de las infraestructuras (48,4% del conjunto de los participantes), seguido del medio ambiente (19,4%), sanidad y cuidados (7,8%) y educación y enseñanza (7,5%). Se trata en su mayoría de sectores con una situación moderada de empleo. El 70% de los hombres está empleado en uno de estos sectores y solamente el 10% en sectores con una buena perspectiva de empleo (sanidad y cuidados, atención a niños y jóvenes), en el caso de las mujeres la relación es del 60% y del 20%. Los autores señalan que esto es un indicio de que el programa no distorsiona la competición y de que se trata de puestos de trabajo complementarios, que no se habría creado sin el programa.
- Tres años después del inicio de la participación en el programa los autores constatan un efecto negativo de hasta un 20% sobre la probabilidad de encontrar un empleo, con la única excepción de las mujeres en Alemania occidental. Esto también se traduce en un efecto negativo sobre la estructura salarial de los participantes. Sin embargo, el efecto es positivo si los participantes han trabajado en uno de los sectores con una buena situación de empleo (sanidad, cuidados, atención a niños y jóvenes).
- En consecuencia, la participación en el programa incrementa la probabilidad de seguir percibiendo la prestación no contributiva por desempleo en aproximadamente un 4% pero a la vez reduce la probabilidad de retirarse del mercado de trabajo entre un 2% y 3%.
- Los efectos negativos para la inserción laboral son especialmente pronunciados en el colectivo de participantes que llevan menos de un año en situación de desempleo. Otro elemento a tener en cuenta es que la eliminación de medidas de formación que acompañan el programa y la limitación de la duración del mismo han tenido un efecto negativo sobre sus resultados.

¹¹ IAB (2019): Ein-Euro-Jobs nach der Instrumentenreform 2012 Zielgruppe besser erreicht – erste Ergebnisse zur Wirkung. Kurzbericht 22/2019

- A pesar de todo ello, los autores puntualizan que la finalidad prioritaria de este programa no es lograr la inserción laboral. Como señalan los autores de la revisión de las políticas activas "cabe señalar que, en el caso de los puestos de trabajo de 1 euro, el objetivo de la "activación" ha desplazado la consecución de los efectos inmediatos sobre el empleo, a pesar de lo cual la consecución de este objetivo apenas se tiene en cuenta de forma explícita en las evaluaciones o los estudios. (...)"¹²
- Efectivamente, los participantes presentan una mayor disposición a continuar en medidas y programas destinadas a mejorar la empleabilidad de los participantes.

A diferencia del programa *oportunidades de empleo* otros instrumentos, y en especial las dos modalidades de empleo reguladas por la Ley para las oportunidades de participación que entró en vigor a comienzos de este año, sí apuestan por el inicio inmediato de una actividad laboral. Por ello, los autores del IAB creen que es sensato mantener las oportunidades de empleo para personas más alejadas del mercado de trabajo y que, por ello, no tendrían posibilidad alguna de acceder directamente al empleo.

Anejo

Tomo II del Código Social

§ 16d Oportunidades de trabajo

(1) Con el fin de mantener o recuperar la empleabilidad necesaria para la integración en el empleo, los beneficiarios en condiciones de trabajar podrán ser asignados a oportunidades de trabajo si el trabajo realizado en ellas es adicional, de interés público y neutro desde el punto de vista de la competencia. (...)

(2) Se considerará que el trabajo es complementario si en caso de no existir la ayuda no se llevara a cabo en su conjunto o al menos parcialmente o en un momento posterior. (...)

(3) El trabajo es de interés público si el resultado del trabajo sirve al público en general. El trabajo cuyos resultados sirven predominantemente a intereses comerciales o a los intereses de un grupo limitado de personas no es de interés público. (...)

(4) El trabajo será neutro desde el punto de vista de la competencia si no existe el temor de que la subvención afecte negativamente a la economía y si no desplaza al empleo remunerado del mercado laboral general ni impide su creación.

(5) Las prestaciones para la inserción laboral reguladas por este Tomo que puedan apoyar directamente el acceso al empleo en el mercado laboral

¹² Bauer, Frank; Fuchs, Phillip (2019): Öffentlich geförderte Beschäftigung: Entwicklung, Konzepte und Wirkungen. Zeitschrift für Sozialreform, 65 (2): 83-114

general tendrán prioridad sobre la asignación de oportunidades de trabajo.

(6) Las personas que estén en condiciones de trabajar no podrán ser asignadas a oportunidades de trabajo durante más de un total de 24 meses en un período de cinco años. El período comenzará en la fecha de entrada en la primera oportunidad de trabajo. (...)

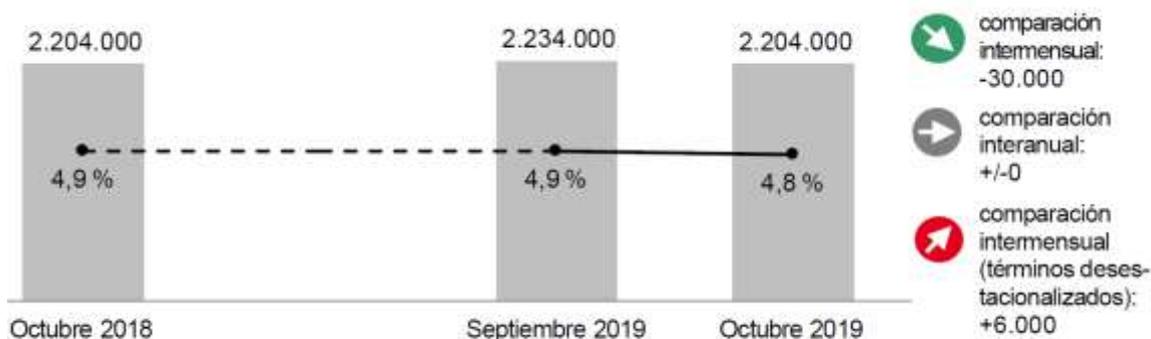
(7) Durante una oportunidad de trabajo, además del subsidio de desempleo II, la Agencia de Empleo pagará a las personas con derecho a prestaciones una compensación adecuada por los gastos adicionales. El trabajo no constituye una relación laboral en el sentido de la legislación laboral ni una relación laboral en el sentido del Tomo IV del Código Social (...)

EVALUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL- OCTUBRE 2019

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

El **paro registrado** en las agencias de empleo disminuyó de septiembre a octubre en 30.000 personas, aunque aumentó en 6.000 en términos desestacionalizados, lo que se debe exclusivamente a la repercusión de la desaceleración económica en la evolución del seguro de desempleo. Con 2.204.000 parados, la cifra total prácticamente no ha variado en comparación interanual. La tasa de paro fue del 4,8%, bajando 0,1 punto porcentual frente al mes anterior y también en comparación interanual.

CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO – octubre de 2019

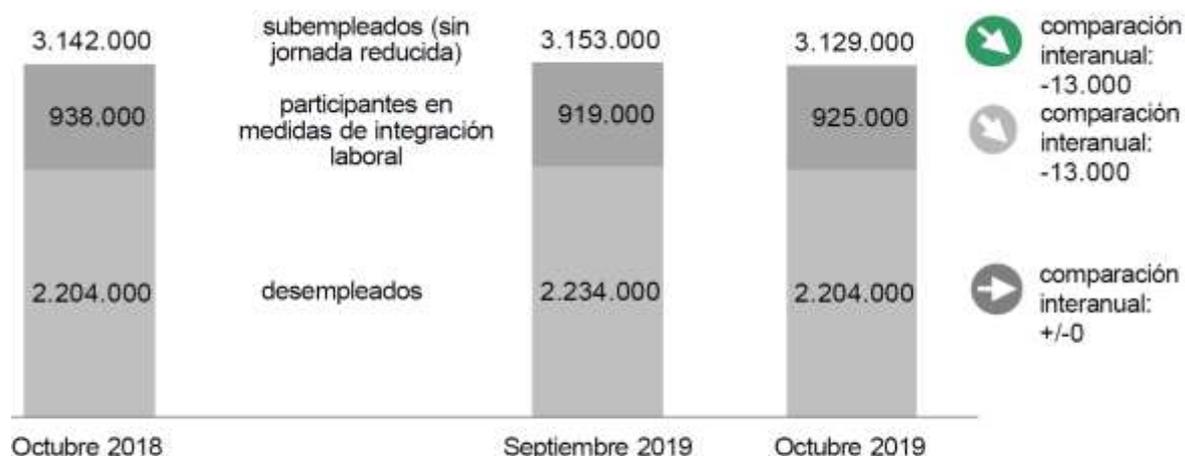


Fuente: Agencia Federal de Empleo

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

El **subempleo**, que además de los parados incluye a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, descendió en 4.000 personas frente al mes anterior en términos desestacionalizados. El número total de personas subempleadas se cifró en octubre en 3.129.000, unas 13.000 menos que hace un año.

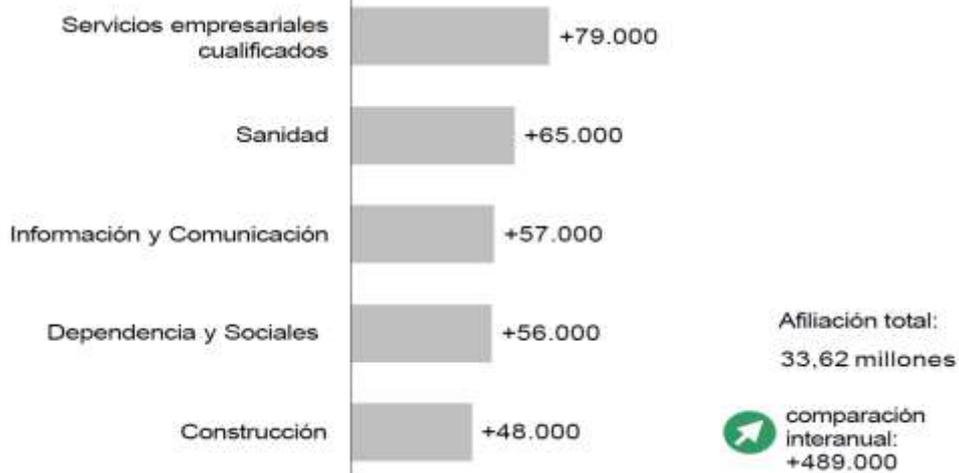
EVOLUCIÓN DEL SUBEMPLEO - octubre 2019



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Siguen creciendo la ocupación y la afiliación obligatoria a la Seguridad Social, aunque más lentamente que el año anterior. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, **la ocupación** aumentó en septiembre en 10.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 338.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 45,50 millones. El aumento se atribuye principalmente al crecimiento del empleo sujeto al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, **la afiliación** obligatoria de trabajadores a la Seguridad Social aumentó en agosto en 27.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 489.000 en comparación interanual. En total había 33,62 millones de personas afiliadas.

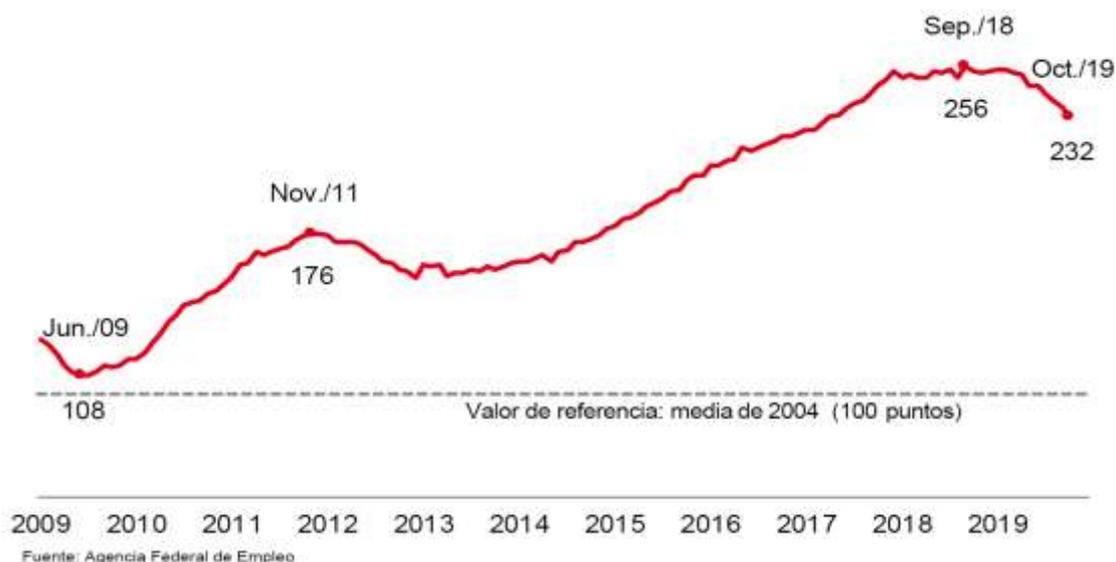
EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN, en unos sectores seleccionados Agosto de 2019



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La **demanda de mano de obra** sigue manteniéndose alta, pero se percibe un debilitamiento. En octubre se habían notificado a la Agencia Federal de Empleo 764.000 puestos de trabajo vacantes, 60.000 menos que hace un año y 12.000 menos en términos desestacionalizados. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se situó en los 232 puntos, 5 puntos por debajo del mes anterior y 22 puntos por debajo del nivel alcanzado el año anterior.

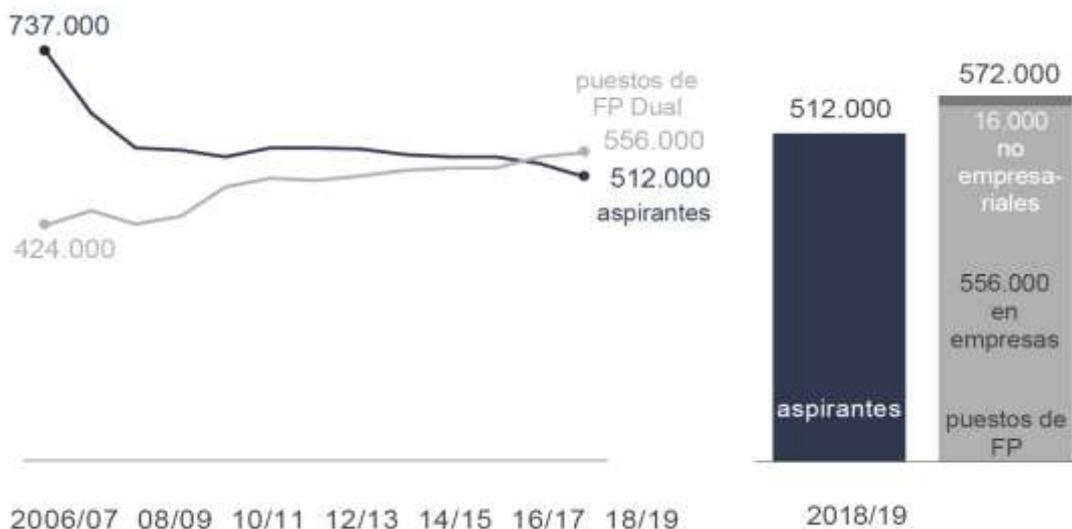
EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (junio de 2009 – octubre de 2019)



En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 717.000 personas percibieron en octubre la prestación contributiva por desempleo, 57.000 más que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas demandantes de empleo, el número de beneficiarios de las prestaciones no contributivas por desempleo se situó en 3.795.000 personas, 236.000 menos en comparación interanual. Con ello, un 7,0% de la población alemana en edad laboral se encontraba en octubre en situación de necesidad.

En cuanto al **mercado de formación profesional**, de octubre de 2018 a septiembre de 2019 se notificaron un total de 572.000 puestos de formación profesional, 6.600 más que el periodo anterior; de ellos, 556.000 fueron puestos de formación dual en empresas (+9.500). Al mismo tiempo, se habían registrado en las agencias de empleo y jobcenter durante ese periodo 511.800 solicitantes que buscaban un puesto de formación, 23.800 menos que el periodo anterior. Como resultado, hubo más plazas de formación que solicitantes en busca de un puesto de formación. La ratio fue de 92 solicitantes por cada 100 plazas de formación en empresas.

PUESTOS NOTIFICADOS DE FP Y ASPIRANTES A UN PUESTO DE FP
Periodos anuales de octubre del respectivo año a septiembre del año siguiente



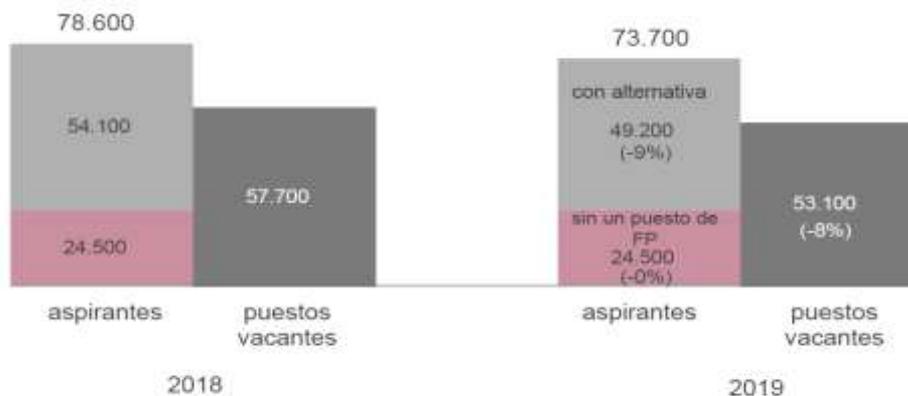
No obstante, al igual que en el año anterior, durante el 2018/19 se siguieron mostrando disparidades regionales, profesionales y de cualificación en el mercado de formación profesional, que dificultaron considerablemente el equilibrio entre la oferta y la demanda. Regionalmente se notificaron muchas más plazas de formación que aspirantes en el sur de Alemania, Sarre, Turingia, Mecklemburgo-Pomerania Occidental y Hamburgo. En cambio, faltaron plazas de formación en empresas en Berlín, en Hesse y Renania del Norte-Westfalia.

En algunas ocupaciones, la posibilidad de encontrar un puesto de formación es significativamente mayor que en otras. De este modo faltaron candidatos en muchos oficios, en la producción y venta de productos cárnicos, panadería y en la construcción u oficios relacionados con la construcción (por ejemplo, fontanería, sanitarios, calefacción y aire acondicionado o tecnología energética), en hostelería y gastronomía, pero también en mecánica y tecnología de la automatización. Por el contrario, había muchas menos plazas de formación que solicitantes, por ejemplo, en carpintería, venta y tecnología de automóviles, en tareas de oficina y administrativas o asistentes médicos.

Como resultado de estas disparidades, a fecha 30/09/2019 había un total de 53.100 plazas de formación vacantes, 4.500 menos que el año anterior. Los principales puestos vacantes se encontraban en el sector de peluquería, panadería y carnicería, venta de alimentos, gastronomía y hostelería, así como en la construcción y ocupaciones relacionadas con la construcción. Al mismo tiempo, 24.500 solicitantes seguían sin haber encontrado un puesto de FP, el mismo número que hace un año, lo que significa que el 5% de los solicitantes inscritos no disponía de un puesto de formación ni de una oferta alternativa. Aparte de los solicitantes que no encontraron un puesto de FP, hay que tener en cuenta adicionalmente

a otros 49.200 jóvenes que por ello optaron por realizar una medida alternativa, pero mantuvieron su deseo de iniciar una de formación dual, 4.900 menos que el año anterior.

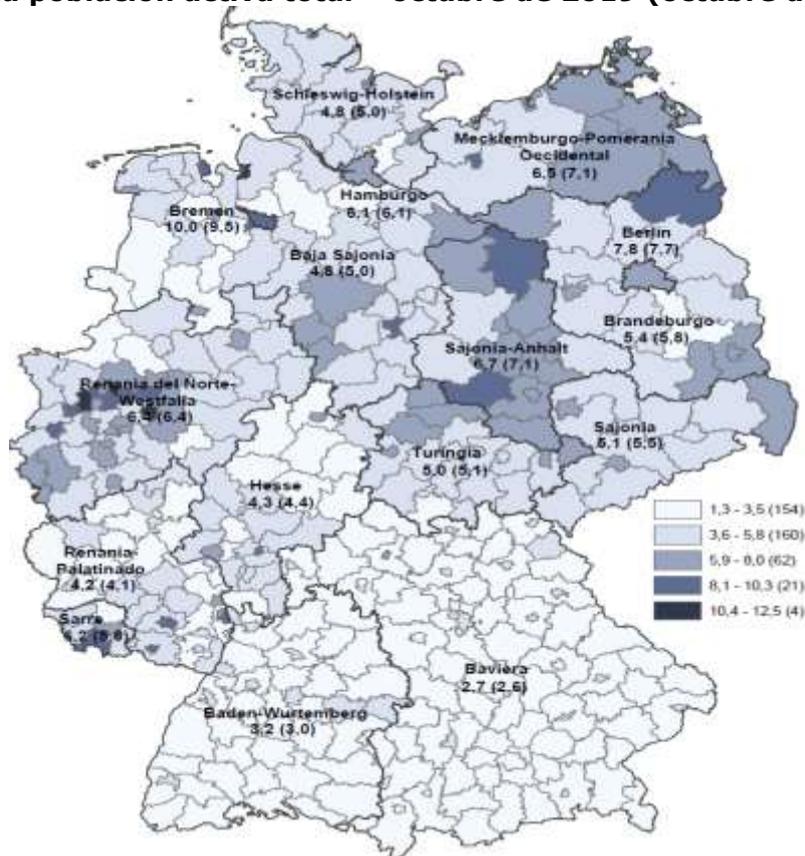
DISPARIDAD ENTRE OFERTA Y DEMANDA EN EL MERCADO DE FP 2019, comparación interanual



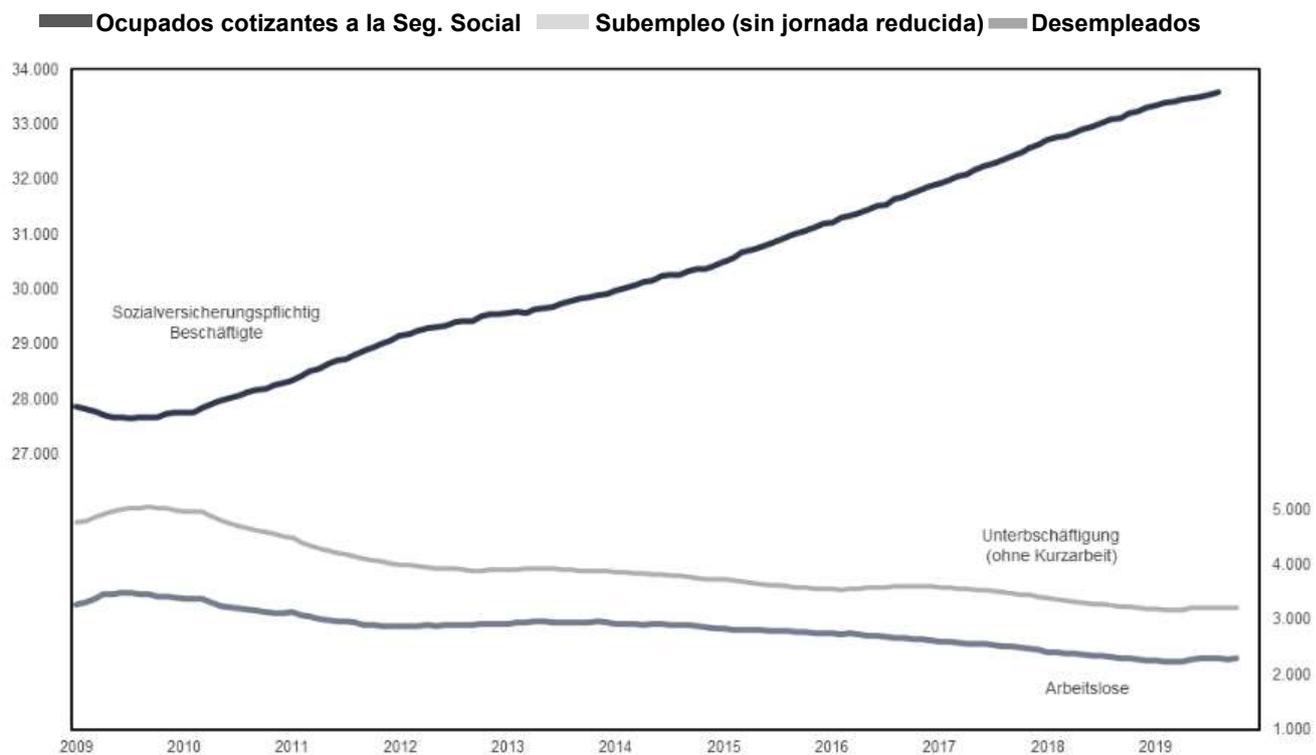
Fuente: Agencia Federal de Empleo

Al igual que el año anterior, el 49% de los solicitantes inscritos terminaron realizando una formación profesional, el 16% optó por una nueva escolarización, unas prácticas o un estudio universitario y el 2% por una cualificación con subvención pública. Otro 7% comenzó a trabajar, el 2% colaboró en servicios de beneficencia y sociales y el 4% se registró como desempleado.

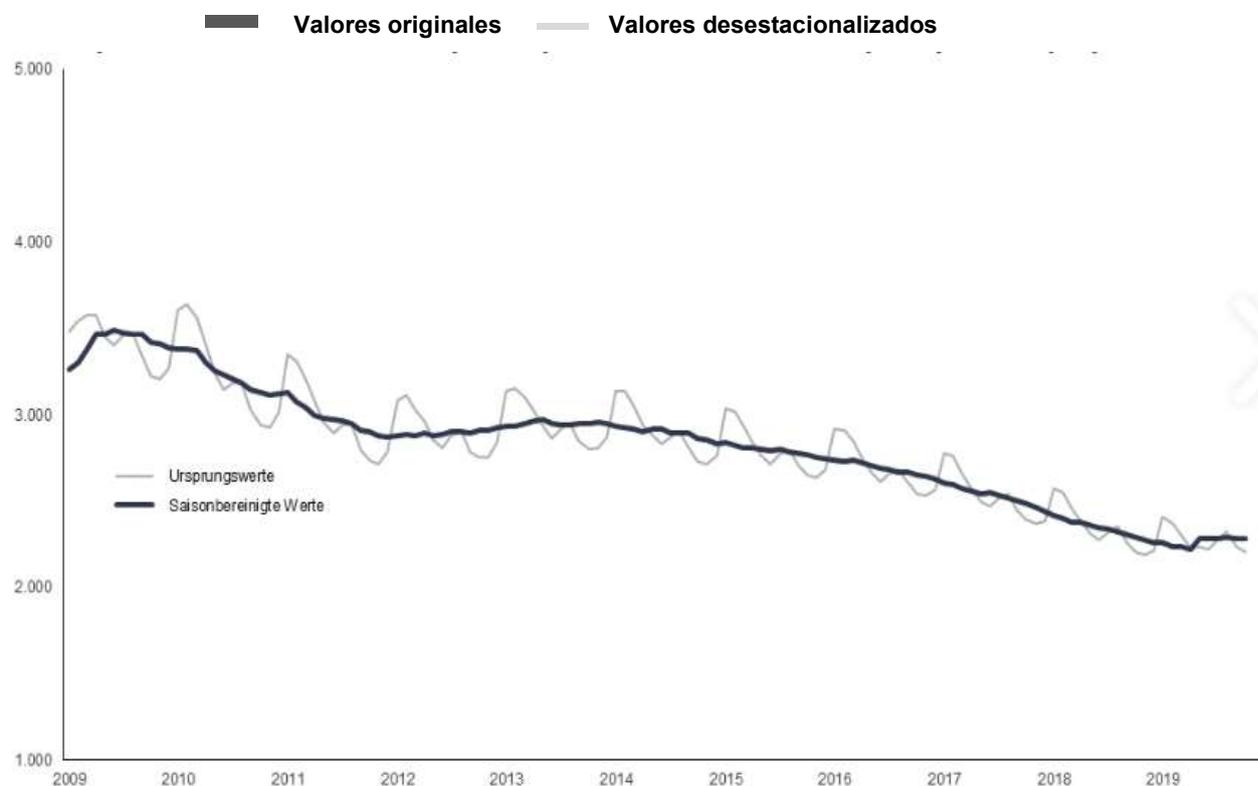
TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS sobre la población activa total – octubre de 2019 (octubre de 2018)



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



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



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

	2019				Variación en comparación interanual (desempleados /cuota de subempleo)			
	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Octubre		Septiembre	Agosto
					v. absoluto	%	%	%
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual) ¹⁾	...	45.499.000	45.318.000	45.299.000	0,7	0,8
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	33.620.200	33.366.700	1,5
PARO REGISTRADO	2.204.090	2.234.030	2.319.408	2.275.461	239	0,0	- 1,0	- 1,3
De ellos: 36,1% según el Código Social III ²⁾	794.984	808.099	848.128	824.626	52.699	7,1	6,4	5,5
63,9% según el Código Social II ²⁾	1.409.106	1.425.931	1.471.280	1.450.835	-52.460	- 3,6	- 4,8	- 4,9
55,2% hombres	1.216.110	1.228.900	1.269.045	1.252.316	13.665	1,1	0,1	- 0,5
44,8% mujeres	987.976	1.005.126	1.050.360	1.023.140	-13.427	- 1,3	- 2,3	- 2,4
9,0% ≥15 y <25 años	197.996	217.637	242.832	227.457	307	0,2	- 0,7	- 1,1
2,0% de ellos ≥15 y <20 años	44.040	48.437	56.528	46.708	-350	- 0,8	- 2,0	- 1,1
22,3% ≥55	490.514	488.041	495.768	487.023	8.109	1,7	0,3	- 0,0
28,7% extranjeros	631.560	637.767	655.425	639.005	29.505	4,9	3,8	3,5
71,0% alemanes	1.565.420	1.589.026	1.656.479	1.629.159	-29.549	- 1,9	- 2,8	- 3,2
7,0% personas con seria discapacidad	153.590	153.538	156.453	154.550	1.385	0,9	- 0,3	- 0,2
TASA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	4,8	4,9	5,1	5,0	4,9	-	5,0	5,2
De ellos	5,0	5,1	5,3	5,2	5,0	-	5,1	5,3
mujeres	4,6	4,7	4,9	4,8	4,7	-	4,8	5,1
≥15 y <25 años	4,2	4,7	5,2	4,9	4,3	-	4,8	5,4
≥15 y <20 años	3,3	3,6	4,2	3,5	3,4	-	3,7	4,3
≥55 y <65 años	5,2	5,2	5,3	5,2	5,4	-	5,4	5,5
extranjeros	11,9	12,0	12,4	12,1	12,1	-	12,3	12,7
alemanes	3,9	4,0	4,1	4,1	4,0	-	4,1	4,3
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,3	5,4	5,6	5,5	5,4	-	5,5	5,8
SUBEMPLEO³⁾								
Desempleo en sentido amplio	2.586.583	2.615.749	2.692.573	2.657.163	20.650	0,8	0,2	- 0,1
Subempleo en sentido estricto	3.108.616	3.132.258	3.181.818	3.174.803	-11.121	- 0,4	- 0,5	- 0,9
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.129.062	3.153.108	3.202.701	3.195.751	-12.608	- 0,4	- 0,5	- 0,9
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	6,8	6,8	6,9	6,9	6,8	-	6,9	7,0
PERCEPTORES DE PRESTACIONES³⁾								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	716.698	724.905	753.128	745.786	56.629	8,6	8,6	7,1
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para	3.794.571	3.823.986	3.857.731	3.899.752	-235.589	- 5,8	- 5,8	- 6,0
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.561.982	1.568.228	1.571.497	1.577.495	-66.724	- 4,1	- 4,0	- 4,4
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,0	7,0	7,1	7,2	7,3	-	7,4	7,5
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	163.842	171.514	179.248	170.338	-19.432	- 10,6	- 9,2	- 5,3
- Nuevas desde inicios de año	1.804.730	1.640.888	1.469.374	1.290.126	-163.676	- 8,3	- 8,1	- 7,9
- Total de ofertas ⁴⁾	764.004	787.273	794.919	799.076	-59.896	- 7,3	- 5,6	- 4,0
Índice de empleo BA-X	232	237	240	243	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL³⁾ - Total	897.632	869.321	809.424	847.412	26.485	3,0	4,4	6,6
de ellos: Activación y reinserción profesional	212.522	211.563	204.726	214.048	17.825	9,2	13,1	15,1
Orientación y formación profesional	176.240	158.420	137.549	167.724	-19.320	- 9,9	- 9,9	- 2,8
Formación continua	185.893	176.480	162.376	165.424	12.356	7,1	8,5	9,0
Inicio de una ocupación	125.262	125.404	123.125	121.786	6.890	5,8	4,9	4,7
Medidas especiales para personas con discapacidad	73.261	72.743	60.754	59.750	-158	- 0,2	- 0,0	- 1,1
Medidas de creación de empleo	109.480	109.220	105.662	103.552	10.641	10,8	10,8	9,7
Otros tipos de fomento	14.974	15.491	15.232	15.128	-1.749	- 10,5	- 4,6	- 1,7
Datos desestacionalizados	Oct./19	Sep./19	Ago./19	Jul./19	Jun./19	Mayo/19	Abr./19	Mar./19
Población ocupada ¹⁾	...	10.000	17.000	23.000	-6.000	10.000	28.000	11.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	27.000	51.000	21.000	17.000	42.000	19.000
Desempleados	6.000	-9.000	3.000	1.000	1.000	62.000	-10.000	-6.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-4.000	-2.000	4.000	-2.000	2.000	42.000	3.000	-8.000
Ofertas de trabajo notificadas	-12.000	-9.000	-9.000	-10.000	-5.000	-7.000	-5.000	0
Cuota desempleo en relación con total de población activa	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	4,9	4,9
Cuota de desempleo según OIT ¹⁾	...	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,2	3,2

¹⁾ Fuente: Agencia Federal de Empleo

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

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

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

BÉLGICA

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA COBERTURA DE PUESTOS DE ALTOS CARGOS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA BELGA¹³

En octubre de 2.018, la "Red Diversidad Federal" que apoya y da forma a los proyectos del Grupo de Diversidad "Gender balance" como se definía en el Acuerdo del Gobierno Federal de 2.014 y en el Plan Estratégico de Diversidad 2.015-2.018, dedicaba una de sus jornadas al tema de Equilibrio de género «Gender balance» en la Administración Federal en Bélgica.

Para dicha ocasión, el Instituto para la igualdad entre mujeres y hombres (IEFM) presentó una visión general de la presencia de mujeres y hombres en la administración federal belga, centrándose en la cobertura de los puestos de alto nivel de la jerarquía administrativa belga.

El IEFM amplió el estudio con un análisis sobre la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los puestos de alto nivel jerárquico de la administración federal belga entre 2.012 y 2.017. Asimismo, comparó los resultados belgas con los estudios realizados sobre el particular a nivel de la Unión Europea así como por las diferentes regiones lingüísticas belgas.

Dicho informe analiza también el cumplimiento de lo preceptuado por el Real Decreto 2 de junio de 2.012 que determina la cuota mínima de un tercio para personas de un mismo sexo en los dos primeros rangos de la jerarquía administrativa belga.

Explica igualmente como se llevan a cabo los procesos de selección; especialmente los de los puestos de dirección desde la perspectiva de género.

Finalmente, el estudio presenta una serie de recomendaciones.

Una consideración previa, en el estudio solo han sido considerados los puestos ocupados por funcionarios y personal laboral contratado por la administración con carácter indefinido. Los interinos o trabajadores temporales de cualquiera de los niveles objeto del estudio no se han tenido en cuenta.

¹³ Fuentes:

Estudio del IEFH Femmes et hommes au sein de l'administration fédérale

— https://iqvmiefh.belgium.be/fr/actualite/top_manager_dans_la_fonction_publique_federale_un_job_qui_se_conjugué_encore_au_masculin

— https://www.presscenter.org/fr/contacts?page=4&field_contact_type_value_many_to_one=Journalist

Artículo de la periodista: Pauline Deglume en el diario L' Echo 18/09/2019

<https://www.lecho.be/journal/ipaper/20190918#detail/10163415>

Es conveniente aclarar que la Función Pública Federal Belga, como la española está dividida en cuatro niveles (grados o escalas) en función de la titulación requerida para su cobertura: Nivel A universitarios o licenciados de ciclo largo, doctores, masters; Nivel B diplomados universitarios, licenciados con carreras cortas; Nivel C Bachillerato Superior; Nivel D Bachillerato elemental, enseñanza obligatoria.

1. Evolución global con perspectiva de género en la Función Pública Federal

En todos los Niveles y formas de acceso Estatus (funcionarios o contratados), la proporción de mujeres y hombres en la función pública federal no ha variado mucho entre 2.012 y 2.017.

Veamos un primer cuadro resumen con el número de funcionarios en 2012 y 2017 con el reparto por sexo.

Año	Nivel	Mujeres	Hombres	Totales	%M	%H
2.012	Total	40.999	36.307	77.306	53,0%	47,0%
2.017	Total	35.254	31.833	67.087	52,6%	47,4%

- Disminución de más de 10.000 funcionarios

Año	Niveles	Número Mujeres	Número Hombres	% Mujeres	% hombres
2.012	A	7.965	10.422	43,3%	56,7%
	B	8.013	4.781	51,7%	48,3%
	C	16.375	13.740	54,4%	45,6%
	D	8.646	4.664	65,0%	35,0%
	Total	40.999	36.307	53,0%	47,0%
2.013	A	8.064	10.262	44,0%	56,0%
	B	8.085	7.402	52,2%	47,8%
	C	16.309	13.845	54,1%	45,9%
	D	7.959	4.317	64,8%	35,2%
	Total	40.417	35.826	53,0%	47,0%
2.014	A	8.055	995	44,7%	55,3%
	B	8.601	7.650	52,9%	47,1%
	C	15.765	13.369	54,1%	45,9%
	D	7.331	4.040	64,5%	35,5%
	Total	39.752	35.014	53,2%	46,8%
2.015	A	7.929	9.665	45,1%	54,9%
	B	7.312	7.223	50,3%	49,7%
	C	14.749	12.491	54,1%	45,9%
	D	6.564	3.747	63,7%	36,3%
	Total	36.554	33.126	52,5%	47,5%
2.016	A	8.249	9.730	45,9%	54,1%
	B	7.212	6.994	50,8%	49,2%
	C	14.165	12.092	54,0%	46,0%
	D	6.038	3.503	63,3%	36,7%
	Total	35.664	32.319	52,5%	47,5%

2.017	A	8.467	9.724	46,5%	53,5%
	B	7.232	6.923	51,1%	48,9%
	C	13.933	11.871	54,0%	46,0%
	D	5.621	3.315	62,9%	37,1%
	Total	35.254	31.833	52,6%	47,4%

El análisis de los datos en función del nivel refleja las siguientes tendencias:

El número de puestos de nivel D evolucionó a la baja desde 2.012. La proporción de mujeres en este nivel disminuyó considerablemente pasando del 65% al 62,9%, mientras que el de los hombres pasó del 35% al 37,1%

El nivel C, es el cuerpo o escala que cuenta con el mayor número de puestos de trabajo y, aunque el efectivo general de éste descendió constantemente, la ratio mujeres/hombres se mantuvo prácticamente similar entre el 2.012 y el 2.017; aproximadamente del 54,4% al 54% de mujeres y del 45,6% al 46% de hombres.

El nivel B, que también registró un descenso general de sus efectivos, refleja una ratio mujeres/hombres con muy poca variación; mujeres del 51,7% en 2012 y del 51,1% en 2.017; hombres: 48,3% y 48,9%.

El nivel A también ve sus efectivos disminuir sensiblemente por lo que hay una pequeña evolución hacia la igualdad. Las mujeres que, en el 2.012 representaban el **43,3%** del han pasado a ser un **46,5%** en 2.017. Hombres pasan de **56,7%** 2.012 a **53,5%** 2.017.

2. Evolución de 2.012 a 2.017 según la forma de ingreso: Funcionarios y/o contratados laborales (status en la terminología belga)

Durante el período objeto del estudio, la ratio funcionario/contratado ha evolucionado en favor del colectivo funcionario.

Funcionarios: La proporción de funcionarios pasó de 77% en 2.012 a 80% en 2.017. En 2.017, sin embargo, las mujeres solo representaban el 48,8% del funcionariado total, frente al 51,2% de hombres y ello pese a que éstas eran mayoría en la función pública federal.

Contratados: Las mujeres, por el contrario, estaban más representadas en el colectivo de los contratos laborales. En 2.012 había un 68,8% de mujeres, frente a un 31,2% de hombres. En 2.017, el 67,9% de mujeres que eran contratadas laborales frente a un 32,1% de hombres con ese mismo estatus. De 2.012 a 2.017 no hubo variación significativa.

Efectivos y porcentajes en función del estatuto en la función pública federal (2.012-2.017)

Año	Estatuto	M	H	%M	%H
2.012	Contratados	12.263	5.561	68,8%	31,2%
	Funcionarios	28.736	30.746	48,3%	51,7%
	Total	40.999	36.307	53,0%	47,0%
2.013	Contratados	11.890	5.359	68,9%	31,1%
	Funcionarios	28.527	30.467	48,4%	51,6%
	Total	40.417	35.826	53,0%	47,0%
2.014	Contratados	11.096	4.962	69,1%	30,9%
	Funcionarios	28.656	30.052	48,8%	51,2%
	Total	39.752	35.014	53,2%	46,8%
2.015	Contratados	9.726	537	68,2%	31,8%
	Funcionarios	26.828	28.589	48,4%	51,6%
	Total	36.554	33.126	52,5%	47,5%
2.016	Contratados	9.416	4.389	68,2%	31,8
	Funcionarios	26.248	27.930	48,5%	51,5%
	Total	35.664	32.319	52,5%	47,5%
2.017	Contratados	9.005	4.258	67,9%	32,1%
	Funcionarios	26.249	27.575	48,8%	51,2%
	Total	35.254	31.833	52,5%	47,5%

3. Evolución de la representación de mujeres y hombres en puestos directivos

3.1 Comparación de la Función Pública Federal con los otros Estados miembros de la UE

Cada año, la UE hace una clasificación de los Estados miembros de acuerdo con el grado de diversidad de género en puestos de alto nivel en las administraciones nacionales. Cabe indicar que este tipo de estadísticas toma en cuenta solamente los datos de las administraciones nacionales que dependen directamente de un Ministro y que, en el caso de Bélgica se refiere solo al Servicio Público Federal (SPF) y Servicios Públicos de Programación (SPP).

Evolución del reparto de puestos N y N1 por sexo Bélgica – Unión Europea

Año	Región	Puestos de nivel 1 (Bélgica: N)		Puestos de nivel 2 (Bélgica: N1)	
		%M	%H	%M	%H
2.012	Bélgica	7,7%	92,3%	11,5%	88,5%
	UE-28	29,3%	70,7%	37,1%	62,9%
2.013	Bélgica	0,0%	100,0%	14,3%	85,7%
	UE-28	30,2%	69,8%	38,6%	61,4%
2.014	Bélgica	7,1%	92,9%	14,3%	85,7%
	UE-28	31,5%	68,5%	39,6%	60,4%
2.015	Bélgica	8,3%	92,7%	13,6%	86,4%
	UE-28	34,0%	66,0%	40,3%	59,7%
2.016	Bélgica	13,3%	86,7%	17,6%	82,4%
	UE-28	35,4%	64,6%	41,6%	58,4%
2.017	Bélgica	11,1%	88,9%	19,7%	80,3%
	UE-28	35,4%	64,6%	43,2%	56,8%

3.2. Niveles de Puestos

En Bélgica, los funcionarios de nivel 1 corresponden a puestos N, es decir puestos de dirección del nivel más alto en el SPF y SPP, se trata de Presidentes/as de los Comités de Dirección.

En el cuadro anterior se puede observar que, en materia de representación de mujeres en puestos de nivel N, Bélgica está en una peor situación que la media de los Estados miembros. En 2.012 el colectivo de mujeres era del 7,7% frente al 29,3% en la UE. En 2.017 el colectivo de mujeres solo era del 11,1% frente al 35,4% en la UE.

Los funcionarios del segundo nivel ocupan puestos de nivel N1 y son los directivos en el segundo escalafón; se trata de Directoras/es Generales.

Entre 2.012 y 2.017 en Bélgica, la tasa de mujeres que ocupaban puestos de nivel N1 se incrementó del 11,5% frente al 37,1% de la UE, pasando en 2.017 a contar con un 19,7% de mujeres en Bélgica, frente al 43,2% en la UE.

Pese a la mencionada evolución, la tasa de mujeres en puestos belgas N1 sigue siendo bastante más baja que la de la media europea. El incremento en el porcentaje del colectivo femenino no se debe al aumento de las mujeres en esos puestos, sino a la reducción del número de puestos ocupados por los hombres en 2.016 y 2.017. El número de puestos ocupados por mujeres, en realidad, no ha variado.

En cuanto a la tasa de mujeres en los comités de dirección del SPF y SPP (puestos de nivel N y N1) del 10,8% en 2.012 subió al 18,6% en 2.017.

Se trata por lo tanto de una evolución limitada ya que, en términos absolutos en 2.017 supone sólo 13 mujeres sobre 57 hombres. A la vista está que los comités de dirección de algunos SPF siguen siendo exclusivamente ocupados por hombres.

La tasa de mujeres en puestos de nivel N y N1 a nivel europeo era del orden del 41,7% por lo que Bélgica con 18,6% ocupa el último puesto en el escalafón.

3.3. Presencia de las mujeres en puestos de alto nivel en la Función Pública correlación entre el nivel Federal y Regional

Mujeres y hombres en puestos de primer grado jerárquico de la **Función Pública Federal belga**.

Año	Funcionarios de alto nivel - Federal				
	Mujeres	Hombres	%M	%H	TOTAL
2.012	1	12	7,7%	92,3%	13
2.013	0	15	0,0%	100%	15
2.014	1	13	7,1%	92,9%	14
2.015	1	11	8,3%	91,7%	12
2.016	2	13	13,3%	86,7%	15
2.017	1	8	11,1%	88,9%	9

Mujeres y hombres en puestos de primer grado jerárquico de la función pública de la **Región de Valonia**

Año	Funcionarios de alto nivel – Región valona				
	Mujeres	Hombres	%M	%H	TOTAL
2.012	1	5	16,7%	83,3%	6
2.013	1	4	20%	80%	6

2.014	1	4	20%	80%	6
2.015	4	5	44,4%	55,6%	9
2.016	4	5	44,4%	55,6%	9
2.017	4	5	44,4%	55,6%	9

Mujeres y hombres en puestos de primer grado jerárquico de la función pública de la **Región de Bruselas-Capital**.

Año	Funcionarios de alto nivel – Región de Bruselas-Capital				
	Mujeres	Hombres	%M	%H	TOTAL
2.012	3	6	25%	75%	8
2.013	2	6	25%	75%	8
2.014	2	6	25%	75%	8
2.015	2	6	25%	75%	8
2.016	2	6	25%	75%	8
2.017	2	5	28,6%	71,4%	7

Para la Región de Bruselas-Capital, los altos funcionarios públicos son los miembros del Consejo de Dirección a la cabeza del Servicio Público Regional de Bruselas (SPRB). Este consejo de dirección lo integra un Secretario/a General, un/a Secretario/a General adjunto/a y Directores/as generales a la cabeza de las distintas administraciones.

Cabe resaltar que entre 2.012 y 2.017 los puestos de Secretaria/o General y Secretaria/o General Adjunta/o solo han sido ocupados por hombres. Sigue con pocos cambios en el número de funcionarios de alto nivel del SPBR. El reparto hombres-mujeres sigue siendo constante con la presencia de solo dos mujeres en los Consejos de Dirección.

Mujeres y hombres en puestos de primer grado jerárquico de la función pública de la **Región de Flandes**.

Año	Funcionarios de alto nivel – Región de Flandes				
	Mujeres	Hombres	%M	%H	TOTAL
2.012	2	11	15,4%	84,6%	13
2.013	2	11	15,4%	84,6%	13
2.014	3	10	23,1%	76,9%	13
2.015	3	8	27,3%	72,7%	11

2.016	2	10	16,7%	83,3%	12
2.017	2	9	18,2%	81,8%	11

En lo que a la Región de Flandes se refiere, la administración flamenca se subdivide en varios campos de competencias y cada uno representado por un departamento por lo que se han considerado como altos funcionarios los Secretarios Generales de cada uno de esos departamentos. Sobre un total de 11 a 13 puestos ocupados por altos funcionarios son de 2 a 3 los ocupados por mujeres.

Mujeres y hombres en puestos de primer grado jerárquico de la función pública de la **Federación Valonia-Bruselas.**

Año	Funcionarios de alto nivel – Federación Valonia-Bruselas				
	Mujeres	Hombres	%M	%H	TOTAL
2.012	0	8	0,0%	100%	8
2.013	0	8	0,0%	100,0%	8
2.014	1	7	12,5%	87,5%	8
2.015	2	8	20,0%	80,0%	10
2.016	2	8	20,0%	80,0%	10
2.017	2	8	20,0%	80,0%	10

Respecto a la Federación Valonia-Bruselas, los altos funcionarios son el/la Secretario/a General, los/las Administradores/as Generales y los/las Directores/as Generales. El conjunto forma el Comité de Dirección del Ministerio. De 2.012 a 2.017 el puesto de Secretario General lo ocupó un hombre y, ni en 2.012 ni en 2.013 hubo una sola mujer en los puestos de alto nivel. A partir de 2.014 hubo un ligero incremento de presencia femenina, pero la tasa de ésta sigue siendo muy baja, con sólo 2 mujeres frente a 8 hombres en 2.017.

Mujeres y hombres en puestos de primer grado jerárquico de la función pública de la **Comunidad Germanófona.**

Año	Funcionarios de alto nivel – Comunidad germanófona				
	Mujeres	Hombres	%M	%H	TOTAL
2.012	0	3	0%	100%	3
2.013	0	3	0%	100%	3
2.014	0	3	0%	100%	3
2.015	0	3	0%	100%	3
2.016	0	3	0%	100%	3
2.017	0	3	0%	100%	3

En la Comunidad germanófona han sido considerados como altos funcionarios los miembros del Consejo del Ministerio de dicha Comunidad. Este último conlleva que, durante el periodo objeto del estudio, había 3 puestos con dicho nivel; el de Secretario General y dos suplentes. De 2.012 a 2.017 los mencionados puestos han sido ocupados por hombres sin que se produjese ninguna incorporación femenina, pese a que esta Comunidad germanófona es poco representativa por sus números, la ausencia de mujeres en los puestos de alto nivel es un problema que se mantiene en el tiempo.

4. Control cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto de 2 de junio de 2.012

El Real Decreto de 2 de junio de 2.012 (<http://reflex.raadvst-consetat.be/reflex/pdf/Mbbs/2012/06/08/121545.pdf>); modifica el de 2 de octubre de 1.937, en su artículo 1 contempla la instauración de cuotas mínimas de un tercio para personas de un mismo sexo en los dos primeros niveles de la jerarquía administrativa belga. Se trata por una parte de las funciones de dirección N, N1 y N2 y, por otra parte, direcciones de nivel N3 y funcionarios adscritos para el desempeño de puestos de las categorías A3, A4 y A5 en la función pública federal.

Los organismos objeto del cumplimiento del citado RD son tanto los SPF, SPP como otros organismos paraestatales como por ejemplo los organismos de interés público tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las entidades públicas de seguridad social (IPSS).

Una vez transcurridos 6 años desde la adopción del citado RD, el análisis siguiente constituye un primer balance sobre los datos de 2012 a 2017.

4.1. Distribución de las direcciones del 1er grado

El cuadro siguiente recoge los datos relativos a las direcciones de 1er grado, es decir niveles N, N1 y N2 además de los Administradores/as Generales de OIP (Organismos de Interés Público), IPSS (Instituciones Públicas Seguridad Social) y empresas científicas y sus colaboradores.

Directoras/es de 1er grado en función del género (2012-2017)

Año	M	H	%M	%H
2.012	30	141	15%	85%
2.013	35	149	19%	81%
2.014	46	148	24%	76%
2.015	48	133	27%	73%
2.016	47	125	27%	73%
2.017	59	143	29%	71%

En cinco años la proporción de mujeres se incrementó, pasando de un 15% a un 29% en 2012 a un 29% en 2017, frente al número desproporcionado de hombres que en 2012 había 141 (85%) y en 2017 había 143 (71%). Pese al incremento indicado, el objetivo global de representación de un tercio como mínimo de cada sexo estipulado por el RD no se ha conseguido para el total de funciones de dirección del 1er grado.

4.2. Distribución de las direcciones del segundo grado

Las funciones del segundo grado corresponden a direcciones N-3 y agentes de las categorías A3, A4 y A5

De acuerdo con las cifras facilitadas por el SPF Estrategia y apoyo (BOSA), las mujeres ocupaban en 2017 un 34,5% del total de puestos del segundo grado. Por consiguiente, el objetivo de la ley se ha conseguido de manera muy ajustada. La evolución de los últimos cinco años es alentadora ya que en 2012 las mujeres solo representaban el 28,4% del colectivo de este nivel.

Directoras/es de 2º grado en función del género (2012-2017)

AÑO	A3		A4		A5		TOTAL 2º GRADO			
	H	M	H	M	H	M	H	M	%H	%M
2.012	935	410	340	102	28	6	1.303	518	71,5%	28,4%
2.013	2.688	1281	335	108	22	6	3.045	1.395	68,6%	31,4%
2.014	2.471	1218	400	138	24	9	2.895	1.365	68,0%	32,0%
2.015	2.189	1128	371	144	30	8	2.590	1.280	66,9%	33,1%
2.016	2.062	1138	373	138	28	7	2.463	1.283	65,7%	34,2%
2.017	1.911	1053	378	158	25	8	2.314	1.219	65,5%	34,5%

AÑO	A3			A4			A5		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
2.012	70%	30%	1.345	77%	23%	442	82%	18%	34
2.013	68%	32%	3.969	76%	24%	443	79%	21%	28
2.014	67%	33%	3.689	74%	26%	538	73%	27%	33
2.015	66%	34%	3.317	72%	28%	515	79%	21%	38
2.016	64%	36%	3.200	73%	27%	511	80%	20%	35
2.017	64%	36%	2.964	71%	29%	536	76%	24%	33

El cuadro anterior refleja claramente que cuanto más elevado en la jerarquía es el puesto desempeñado, hay menor representación femenina en los mismos. En 2017, 36% de los puestos A3 estaban ocupados por

mujeres frente a solo un 29% y 24% para los puestos A4 y A5 respectivamente.

En cuanto al número de puestos, se observa que en el nivel A3 el número total de puestos en 2.017 (2.964) es más de doble del que había en 2.012 (1.345), lo que podría haber ido en beneficio de las mujeres.

4.3 Cumplimiento de cuota del RD 2012. Niveles-Servicios Públicos

Directivos del 1er grado (N, N1 y N2 y supervisores) distribuidos por servicios públicos según el género en 2.017

Organismos	Mujeres		Hombres		Total
	Núm.	%	Núm.	%	Total
SPF – SPP (SERVICIOS PÚBLICOS FEDERALES Y SERV. PÚBLICOS DE PROGRAMACION)					
Asuntos extranjeros, comercio exterior y Cooperación al Desarrollo	3	60%	2	40%	5
SPF Cancillería Primer Ministro	3	100%	0	0%	3
SPF Economía, pymes, Clases medias y Energía	2	20%	8	80%	10
SPF Empleo, Trabajo y concertación social	1	16,7%	5	83,3%	6
SPF Finanzas	4	20%	16	80%	20
SPF Interior	3	30%	7	70%	10
SPF Justicia	2	18,2%	9	81,8%	11
SPF Movilidad y Transporte	5	50%	5	50%	10
SFP Salud Pública, Seguridad de la Cadena alimentaria y Medioambiente	0	0%	6	100%	6
SPF Estrategia y Apoyo	10	30,3%	23	69,7%	33
SPF Seguridad Social	0	0%	2	100%	2
SPF Integración social, Lucha contra la Pobreza y Economía Social	1	33,3%	2	66,7%	3
SPF Política científica	1	25%	3	75%	4
OIP (ORGANISMOS DE INTERÉS PÚBLICO)					
Agencia federal de Medicamentos y Productos de Salud	1	33,3%	2	66,7%	3
Agencia federal para la Seguridad de la Cadena alimentaria	2	22,2%	7	77,8%	9
Instituto para la igualdad de las mujeres y de los hombres	1	50%	1	50%	2
Gestión Inmuebles	1	25%	3	75%	4
War Heritage Institute	0	0%	1	100%	1
IPSS (INSTITUCIÓN PÚBLICA DE SEGURIDAD SOCIAL)					
Agencia federal de riesgo profesionales	1	50%	1	50%	2
Banco de cruce de datos de la Seguridad Social	0	0%	2	100%	2
Fondo auxiliar del seguro de enfermedad y de invalidez	1	50%	1	50%	2
Fondo auxiliar de pago de las prestaciones de desempleo	0	0%	4	100%	4
Agencia federal para las prestaciones familiares	2	50%	2	50%	4
Instituto nacional del seguro de enfermedad-invalidez	1	20%	4	80%	5
Instituto nacional de seguros sociales para trabajadores autónomos	1	50%	1	50%	2
Oficina nacional de la Seguridad Social	1	14,3%	6	85,7%	7
Oficina nacional de Empleo	1	50%	1	50%	2
Oficina nacional de vacaciones anuales	1	50%	1	50%	2
Servicio federal de pensiones	1	33,3%	2	66,7%	3
Establecimientos científicos					
Archivos generales del Reino y archivos del Estado en las Provincias	1	33,3%	2	66,7%	3
Biblioteca real de Bélgica	1	66,7%	2	33,3%	3
Centro de estudios e investigaciones veterinarias y agroquímicas	1	25%	3	75%	4

Instituto nacional de investigación forense y de criminología	0	0%	4	100%	4
Instituto real de aeronomía espacial de Bélgica	1	100%	0	0%	1
Instituto real de Ciencias naturales de Bélgica	1	33,3%	2	66,7%	3
Instituto científico de la Salud pública	1	100%	0	0%	1
Museo real de África central	0	0%	2	100%	2
Museos reales de Bellas Artes de Bélgica	1	50%	1	50%	2

Este análisis de los distintos servicios públicos que pertenecen a la Función Pública Administrativa Federal refleja que, en 2.017, la cuota contemplada en el Real Decreto de 2.012, no se respeta lo suficiente.

A niveles SPF y SPP. A nivel de los servicios públicos federales y de los servicios públicos de programación, solo los SPF «Estrategia y apoyo», «Movilidad y Transporte» y el SPP «Integración Social, lucha contra la pobreza y Economía social» respetan las cuotas establecidas por el citado RD de 2.012.

En los «Asuntos exteriores, Comercio exterior y Cooperación al Desarrollo» y «Cancillería del Primer Ministro», los hombres no están suficientemente representados en los puestos de dirección.

En los otros siete SPF y SPP «Política Científica» son, por el contrario, las mujeres las que están subrepresentadas por lo que las cuotas tampoco se respetan. En algunos casos incluso no hay ni una sola mujer en las funciones de dirección.

A niveles OIP, IPSS y Establecimientos científicos. Cabe reflejar que, para realizar el análisis relativo a las cuotas de hombres y mujeres, en los OIP, IPSS y establecimientos científicos, no siempre se dispone de los datos para ello por lo que resulta difícil establecer una tendencia general. En cuanto a los organismos de interés público, la tendencia parece estar en una subrepresentación de las mujeres en los puestos de dirección que, por consiguiente, conlleva al no respeto de las cuotas en algunos OIP. La situación en las instituciones públicas de seguridad social y en el personal administrativo de los establecimientos científicos parece, sin embargo, que sí se respetan las cuotas por lo que la situación es más equitativa entre hombres/mujeres.

5. La Defensa Nacional-Jerarquía militar

El Departamento de Defensa Nacional tiene una organización jerárquica particular que necesita un análisis específico.

Evolución de 2.013 a 2.017. Al igual que las otras instituciones, cuanto más se sube en la jerarquía de los puestos la representación de las mujeres es menor.

En 2.017, ellas sólo suponían el 13% del colectivo oficial del ejército belga frente al 10,9% en 2.013.

En 2.017, las mujeres representaban el 15,7% de los suboficiales frente al 13,8% en 2.013; el 5,8% de oficiales (3,9% en 2.013) y solo un 4,1% en los puestos de mando (una sola mujer frente a 23 hombres que ocupan esta categoría en el ejército belga).

No cabe duda de que la evolución entre 2.013 y 2.017 es relativamente baja en términos de porcentaje, pero ello se debe, por una parte, a la disminución de los puestos ocupados por hombres, principalmente en las funciones de suboficial y oficial y, por otra parte, al número de puestos ocupados por mujeres.

Aquí puede, por lo tanto, hablarse de un real equilibrio de las mujeres que reemplazan a los hombres. Sin embargo, no se percibe evolución alguna en cuanto a igualdad en el reparto de los puestos de mando.

Distribución de los puestos de oficial en función del sexo 2013-2017

	Mando		Oficial		Suboficial		Tropa	
	M	H	M	H	M	H	M	H
2.013	1	23	51	1.243	439	2.727	491	3.993
2.014	1	23	58	1.218	439	2.710	498	3.951
2.015	0	20	57	1.164	475	2.790	532	3.974
2.016	0	22	72	1.162	450	2.566	522	3.750
2.017	1	23	84	1.123	454	2.437	539	3.583

6. Análisis de los datos de Selor (Oficina de Selección de la Administración): a nivel federal -<https://www.selor.be/fr/>

De 2012 a 2016, el número de candidatas y candidatos ha sido parecido. Solo en 2013 se presentaron más hombres (64%) que mujeres (36%).

Reparto global de los candidatos-candidatas

	M	H
2.012	49%	51%
2.013	36%	64%
2.014	48%	52%
2.015	45%	55%
2.016	53%	47%

La tasa de aprobado en las selecciones para acceso al trabajo en la Administración Federal (todos los niveles) es bastante baja; del 10% al 15%. Hablando en este contexto de los miles de candidatos que se presentan a las pruebas (en 2.016 fueron más de 105.603 candidatos).

La diferencia mujeres/hombres es prácticamente inexistente en los años de referencia; como mucho varía de 3 puntos porcentuales y ello solo en el ejercicio 2.012. La tasa de aprobados también es prácticamente similar entre mujeres y hombres. A partir de 2.017 la publicación de las relaciones de aprobados se refleja sin distinción del género del candidato. La tasa de aprobados en el mencionado 2.017 fue del orden del 12%.

6.1. Selección de candidatos para puestos directivos de 2.012 a 2.017

Para los Puestos de Dirección, los procesos de selección son específicos. Como son relativamente pocos los concursos que cada año se realizan para este tipo de funciones las cifras absolutas deben interpretarse con cierta prudencia.

Evolución del número de procesos de selección

Año	Procesos de selección
2.012	22
2.013	28
2.014	26
2.015	10
2.016	20
2.017	19

Evolución del número de candidatas/os que se presentan a la selección para puestos de dirección

		H	M	X30(1)	TOTAL
2.012	Número	423	284		707
	%	60%	40%		100%
2.013	Número	1216	881		2.097
	%	58%	42%		100%
2.014	Número	835	412		1.241
	%	67%	33%		100%
2.015	Número	121	62		183
	%	66%	34%		100%
2.016	Número	332	137	5%	474
	%	70%	29%	1%	100%
2.017	Número	237	87	0	324
	%	73%	27%	0%	100%

(1) Personas que no quieren identificarse con el género masculino ni femenino.

El análisis de los datos de 2.012 a 2.017 sobre candidatas/os a los procesos selectivos para puestos de dirección reflejan que los hombres siguen siendo más numerosos. La tasa de las mujeres inscritas varía

entre 40% (2.012) y 27% (2.017). Llama la atención el hecho que el número de mujeres ha ido en descenso en los últimos años

Número de participantes en los procesos de selección

		H	M	TOTAL
2.012	Número	76	33	109
	%	70%	30%	100%
2.013	Número	158	64	222
	%	71%	29%	100%
2.014	Número	222	86	308
	%	72%	28%	100%
2.015	Número	44	24	68
	%	65%	35%	100%
2.016	Número	132	46	178
	%	74%	26%	100%
2.017	Número	102	29	131
	%	78%	22%	100%

La tasa de participación refleja el problema diferentemente. Si bien tuviera que ser idéntico entre hombres y mujeres, la tasa de participación en procesos de selección se incrementa con el paso del tiempo, tanto para los hombres como para las mujeres; siendo casi y sistemáticamente más elevado para los hombres que para las mujeres con una diferencia que alcanzó los 10 puntos en 2.017. Las mujeres suelen, por lo tanto, ser más numerosas que los hombres en apuntarse a procesos de selección y no participar en las pruebas de los mismos.

Tasa de participación por sexo

	H	M
2.012	18%	12%
2.013	13%	7%
2.014	27%	21%
2.015	36%	39%
2.016	40%	34%
2.017	43%	33%

Tasa de rechazo

Para dar respuesta a estas cuestiones, el Instituto Selor ha calculado la tasa de rechazo de las mujeres y de los hombres inscritos en un proceso selectivo. La tasa de rechazo representa la proporción de candidatos que no satisfacen los criterios de criba «screening». Suponiendo que las mujeres y los hombres cumplen los requisitos del perfil requerido y que han superado las pruebas de test, la tasa de rechazo debería también ser similar.

Tasa de rechazo según el sexo

	H	M
2.012	77%	84%
2.013	80%	87%
2.014	62%	71%
2.015	44%	42%
2.016	43%	41%
2.017	38%	40%

Globalmente la tasa de rechazo se reduce año tras año y ello tanto para los hombres como para las mujeres. De 2.012 a 2.014, la diferencia entre mujeres y hombres era bastante grande en detrimento de las mujeres. A partir de 2.015 se igualan los porcentajes de rechazo y curiosamente en 2.016 y 2.017, se mejora ligeramente para el colectivo femenino, siendo el porcentaje de rechazo menor.

Tasa de presencia por sexo

	H	M
2.012		
2.013	65%	56%
2.014	70%	72%
2.015	65%	67%
2.016	71%	56%
2.017	70%	54%

Los datos sobre la tasa de presencia también generan interrogantes. Se trata del número de hombres y mujeres que continúan en el proceso de selección tras haber superado la primera fase de criba /screening del CV y de las pruebas de test.

En 2.014 y 2.015 la tasa de mujeres que se presentan efectivamente es un poco más elevada que la de los hombres. Esta tasa baja entre 2016 y 2017; en esta fase las mujeres son poco más de un 50% en presentarse en realidad al resto de las pruebas. La diferencia con los hombres se amplía considerablemente (en 2017, 54% mujeres y 70% hombres). Puede, por lo tanto, indicarse que existe una pérdida de mujeres aun cuando han aprobado las primeras pruebas de selección.

Tasa de aprobados

La tasa de hombres y mujeres aprobados confirma la tendencia diferencial que aumenta en la última etapa de la selección. No cabe duda que el número de hombres que aprueban el proceso de selección es más elevado que el de mujeres y ello como consecuencia del número de partida al inicio del proceso de selección. Sin embargo, la tasa de aprobado que, en principio debería ser similar, varía de uno a otro género.

Comparando cuatro años del estudio 2.012 a 2.016, la tasa de aprobados es más alta para los hombres e incluso, a veces, muy significativamente, sin embargo las tasas de 2017 son similares.

Tasa de aprobados por sexo

Año	H	M	Total
2.012	34%	15%	28%
2.013	28%	25%	27%
2.014	19%	36%	24%
2.015	32%	21%	28%
2.016	25%	17%	23%
2.017	25%	24%	24%

La tasa de aprobado no influye en los nombramientos efectivos para los mandatos; sin embargo, es importante que haya suficientes candidatos para poderlos nombrar.

Perspectiva de género en la composición del jurado de selección

Analizando el número de mujeres miembros de las comisiones específicas de selección de los altos cargos la tasa varía entre un 37% (cifra más baja en 2015) a un 53% en 2012. Puede, por lo tanto hablarse de una participación equilibrada entre mujeres y hombres en los jurados.

Evolución y reparto de los miembros del jurado en función del sexo

Año	H	M
2.012	47%	53%
2.013	51%	49%
2.014	58%	42%
2.015	63%	37%
2.016	55%	45%
2.017	49%	51%

Sin embargo, otro dato genera una perspectiva distinta; se trata de la tasa de selección de los altos cargos en los que la comisión está integrada por al menos 33% de mujeres. En 2.012, el 92% de los jurados para los 11 procesos selectivos celebrados se contó con un tercio de mujeres; en 2.015 este dato sólo se producía en el 60% de los 10 procesos organizados.

Tasa de selección de altos cargos en los que la comisión estuvo constituida por al menos un 33% de mujeres

	% de selección en cuyas comisiones había
--	--

Año	al menos 33% de mujeres
2.012	92%
2.013	81%
2.014	65%
2.015	60%
2.016	80%
2.017	89%

7. Conclusiones

Conclusión para la selección de altos cargos directivos

- El número de candidatas a las selecciones de altos cargos sigue siendo escasa con relación al número de candidatos (27% mujeres y 73% hombres en 2.017), con una tendencia a la baja entre 2.012 a 2.017.
- La tasa de rechazo entre candidatas y candidatos son similares a partir de 2.015. Anteriormente diferían en detrimento de las mujeres.
- La tasa de presencia efectiva de las mujeres en la prueba oral es bastante más baja en los dos últimos años. En los años anteriores era prácticamente similar.
- La tasa de aprobado de los hombres y de las mujeres es distinta, en detrimento de las mujeres y ello durante varios ejercicios. En 2.017 se ha equiparado.
- Entre 2.012 y 2.017, 10 a 40% de los jurados de selección no estaban integrados con un tercio de mujeres. Algunos estaban incluso integrados en su gran mayoría por hombres.

Reflexión sobre los datos analizados

La cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres en la función pública belga es un tema antiguo.

En 1990, un estudio apuntaba ya el importante desequilibrio y la subrepresentación crónica de las mujeres en los puestos de alta dirección de la función pública federal (*Wurster, B.C., «Les femmes dans la haute fonction publique: développement de carrière: une stratégie pour l'optimisation des ressources humaines», Institut européen d'administration publique: Etudes et documets, 1990, vol VI, 183p. – WWW.Pdata.be*).

Desde esa fecha se han adoptado una serie de medidas para erradicar el fenómeno y cambiar la tendencia. El RD de 27 de febrero de 1990 ya preveía medidas positivas de acción con planes de igualdad de oportunidades, informes analíticos y funcionarios encargados del seguimiento.

Debe decirse que estas medidas no han surtido el efecto esperado. El análisis realizado no deja lugar a dudas. Si la proporción de mujeres se ha mantenido

prácticamente estable entre 2012 y 2017, las mujeres están principalmente en los niveles más bajos de la jerarquía y en puestos de contratados.

El análisis de los datos refleja que las mujeres siguen estando subrepresentadas en los puestos directivos.

Entre 2.012 y 2.017, la tasa de mujeres presidentes en los comités de dirección de un SPF o SPP pasó del 0% al 13,3%. La situación, en realidad, no ha cambiado prácticamente desde principios del año 2.000. La función pública federal contaba con un 11,1% de mujeres en el nivel más alto en 2.017 (1 mujer de cada 8 hombres).

El contraste de los datos con los de la Unión Europea sitúa a Bélgica en 2.017 en el último puesto de la clasificación para los dos niveles más altos de la jerarquía administrativa (N y N1) de los SPF y SPP.

El análisis comparativo de los datos de las entidades federadas refleja que ha sido la Región valona la que más progresó en términos de representación de mujeres en puestos de alto nivel con un 44,4% de mujeres en 2.017 (4 mujeres / 5 hombres). En la comunidad flamenca la evolución fue de un 18,2% (2 mujeres / 9 hombres). En la Región de Bruselas-Capital de 28,6% (2 mujeres / 5 hombres) y de un 20% en la Federación Valonia-Bruselas (2 mujeres / 8 hombres). En la Comunidad germanófona 0 mujeres frente a 3 hombres. La función pública federal se sitúa en el penúltimo puesto de la clasificación en la UE con un 11,1% (1 mujer / 8 hombres).

La evaluación sobre la aplicación del Real Decreto de 2.012 por el que se reforzaba la representación de las mujeres en el conjunto de las instituciones públicas federales da resultados ligeramente mejores que los referentes a SPF y SPP. La situación tiene, no obstante, que mejorarse de forma muy significativa en algunas instituciones.

En 2.017, las mujeres representaban el 29% del colectivo en puestos de primer grado y 35% en los de segundo grado (N, N1, N2 y administradoras/es generales de los OIP, IPSS, establecimientos científicos, y sus adjuntos. El segundo grado cubre los N3 y agestes de las clases A3, A4 y A5). El tercio establecido por el RD no se ha (por lo tanto) conseguido en el segundo grado.

Analizando los datos en función de las instituciones, el desequilibrio es incluso mayor. A nivel de los SPF y SPP, la subrepresentación de las mujeres y el incumplimiento de la cuota es flagrante entre otros en el SPF Finanzas (4 mujeres / 16 hombres), Justicia (2 mujeres / 9 hombres) y Salud (0 mujeres / 6 hombres).

La situación no es tan grave en los OIP, IPSS y en los establecimientos científicos, pero es preciso seguir haciendo progresos entre otros en la oficina nacional de seguridad social ONSS (1 mujeres / 6 hombres) o en la caja de pago de las prestaciones de desempleo (0 mujeres / 4 hombres).

El análisis del proceso de selección del «top directivo» refleja que las mujeres están subrepresentadas en todas las etapas y ello desde hace años.

El número de candidatas a los procesos selectivos en puestos de dirección sigue siendo escaso en relación con las de los candidatos (27% mujeres / 73% hombres en 2.017) y, desde 2.012 la tendencia es a la baja.

La tasa de aprobado de los hombres y de las mujeres es distinta. Si bien los resultados son similares en 2.017, la tasa de aprobados está en desventaja para las mujeres durante el periodo objeto de análisis.

Se pueden presentar varias hipótesis: las mujeres, más que los hombres, no se presentan si creen que no cumplen al 100% el perfil requerido; piensan mucho más que los hombres que las cualificaciones requeridas son verdaderas exigencias y que el proceso de contratación es sistemático, parece que no quieren presentarse si no reúnen todas las posibilidades de aprobarlo.

8. Recomendaciones

En el contexto europeo en que se encuentra Bélgica, sería legítimo esperar que el Estado hiciera un esfuerzo ejemplar en materia de igualdad de género. El análisis de este tema nos ha demostrado que existe ciertamente una desigualdad de género en los puestos de alto nivel de la Administración. Bélgica está en los últimos puestos del ranking europeo en cuanto a igualdad de género en los puestos de alto nivel. Una mayor representatividad de la mujer en los puestos de alto nivel, necesita de un compromiso político fuerte por parte del Gobierno Federal una vez que se constituya, a la que se le podría hacer las siguientes recomendaciones:

- Aplicar la legislación existente y hacer un desarrollo complementario adecuado.
- Asegurar una formación anual de cada decisión de nominación para un puesto directivo.
- Imponer obligación explícita de motivación en el caso de que se quieran modificar las reglas.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización e información sobre igualdad de género.
- Informar a los candidatos a puestos de trabajo de la posibilidad de presentar denuncias o quejas sobre los procesos selectivos ante el IEFH.
- Aprobar un Plan estratégico de igualdad y diversidad.
- Reforzar el papel de la Red Federal de Diversidad.
- Reforzar la recolección de datos estadísticos con desagregación por género.
- Estudiar la evolución de las carreras profesionales de mujeres y hombres en el seno de la Función Pública.
- Desarrollar programas para identificar mejor y hacer un acompañamiento de los altos potenciales femeninos.
- Sensibilizar a la cúspide de la pirámide política a la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres.

Finalmente, el Instituto para el Estudio de Igualdad de las Mujeres y Hombres IEFH recomienda una sensibilización/formación sistemática a estas cuestiones de los Directivos y responsables de los Departamentos de Recursos Humanos de la Función Pública.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN OCTUBRE

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de octubre de 2019 había 477.034 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone, tanto en base intermensual como anual, un descenso de 12.045 personas y de 20.326 personas respectivamente.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2016— se situó en el 9,2%, lo que supone un descenso de 0,2% en términos intermensuales y 0,3% en base interanual.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de agosto hubo 370.882 ciudadanos belgas, 46.401 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.135 españoles) y 59.751 ciudadanos extracomunitarios.

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

Desempleo EFT (EPA-española)

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 5,6% en el mes de septiembre de 2019.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica BNB.

ONEM
Direction Statistiques et Etudes
Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN OCTOBRE 2019

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	100.353	106.411	1.150	45.792	252.556	-4.153	-8.446
Femmes	83.646	97.647	1.158	43.185	224.478	-7.892	-11.880
Total	183.999	204.058	2.308	88.977	477.034	-12.045	-20.326
- 1 m.	-6.820	-4.896	-97	-329	-12.045		
- 12 m.	-8.130	-9.959	-59	-2.237	-20.326		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	23.676	22.470	169	5.181	51.327	-2.375	-2.085
Femmes	14.978	18.375	186	4.393	37.746	-3.534	-2.788
Total	38.654	40.845	355	9.574	89.073	-5.909	-4.873
- 1 m.	-4.015	-2.206	-64	+312	-5.909		
- 12 m.	-1.426	-3.199	-72	-248	-4.873		

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

Hommes	32.460	41.464	404	22.416	96.340	-743	-2.881
Femmes	26.076	36.523	435	20.197	82.796	-1.146	-1.769
Total	58.536	77.987	839	42.613	179.136	-1.889	-4.650
- 1 m.	-455	-740	-5	-694	-1.889		
- 12 m.	-1.716	-1.478	-12	-1.456	-4.650		

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

Hommes	7.516	17.367	94	2.985	27.868	-2.233	-2.276
Femmes	5.075	14.085	112	2.927	22.087	-2.983	-2.408
Total	12.591	31.452	206	5.912	49.955	-5.216	-4.684
- 1 m.	-3.523	-1.903	-18	+210	-5.216		
- 12 m.	-2.418	-2.828	-37	+562	-4.684		

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

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

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

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

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES						
Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de : -						
OCTOBRE 2019						
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	196.164	25.305	174.718	19.581	370.882	44.886
Autriche	29	0	56	1	85	1
Bulgarie	1.399	78	1.652	94	3.051	172
Chypre	3	0	13	1	16	1
République Tchèque	177	20	211	14	388	34
Allemagne	559	22	662	25	1.221	47
Danemark	22	1	39	4	61	5
Espagne	2.360	113	1.775	100	4.135	213
Estonie	4	0	29	1	33	1
Finlande	23	3	49	1	72	4
France	4.137	315	4.754	323	8.891	638
Grande Bretagne	377	11	275	9	652	20
Grèce	457	10	399	15	856	25
Croatie	65	0	73	2	138	2
Hongrie	111	5	182	5	293	10
Irlande	54	6	58	3	112	9
Italie	5.163	184	3.761	155	8.924	339
Lituanie	37	1	102	1	139	2
Luxembourg	74	13	67	7	141	20
Lettonie	21	2	68	2	89	4
Malte	1	0	5	0	6	0
Pays-Bas	3.358	158	3.320	118	6.678	276
Pologne	1.312	60	1.398	78	2.710	138
Portugal	1.249	95	1.032	72	2.281	167
Roumanie	1.755	118	2.552	208	4.307	326
Slovaquie	469	36	514	30	983	66
Slovénie	15	0	25	2	40	2
Suède	51	4	48	5	99	9
TOTAL ETRANGERS U.E.	23.282	1.255	23.119	1.276	46.401	2.531
TOTAL U.E.	219.446	26.560	197.837	20.857	417.283	47.417
Suisse	46	2	49	5	95	7
Congo (Rép. démocratique)	1.697	82	2.179	91	3.876	173
Algérie	1.149	23	610	24	1.759	47
Maroc	6.033	146	4.216	208	10.249	354
Macédoine	411	29	314	25	725	54
Norvège	22	1	27	0	49	1
Serbie + Monténégro	477	37	408	53	885	90
Tunisie	629	19	396	13	1.025	32
Turquie	2.013	49	1.379	43	3.392	92
Réfugiés et apatrides	2.319	168	1.399	102	3.718	270
Autres nationalités hors U.E.	18.314	752	15.664	666	33.978	1.418
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	33.110	1.308	26.641	1.230	59.751	2.538
TOTAL ETRANGERS	56.392	2.563	49.760	2.506	106.152	5.069
TOTAL GENERAL	252.556	27.868	224.478	22.087	477.034	49.955



Mercado de trabajo : Desempleo

Periodos	Demandantes de empleo desocupados (DEI)			Tasa de paro en porcentaje de la población activa (1)		
	Total	Menores de 25 años	A partir de 25 años	Bélgica	Zona euro	UE-28
31/10/2019	477.034	89.073	387.961			
30/09/2019	489.079	94.982	394.097	5,6	7,5	6,3
31/08/2019	500.313	91.480	408.833	5,5	7,4	6,2
31/07/2019	494.741	85.380	409.361	5,7	7,5	6,3
30/06/2019	450.770	69.752	383.018	5,6	7,5	6,3
31/05/2019	451.730	70.164	381.566	5,5	7,5	6,3
30/04/2019	464.599	75.499	389.100	5,7	7,6	6,4
31/03/2019	473.826	78.533	395.293	5,7	7,7	6,4
28/02/2019	482.982	82.729	400.253	5,8	7,8	6,5
31/01/2019	491.902	85.777	406.125	5,6	7,8	6,5
31/12/2018	483.491	84.581	398.910	5,5	7,9	6,6
30/11/2018	483.970	87.535	396.435	5,6	7,9	6,7
31/10/2018	497.360	93.946	403.414	6,2	8,1	6,7
30/09/2018	508.376	100.449	407.927	6,3	8,1	6,7

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

Fte. : Banco Nacional de Bélgica

ESTADOS UNIDOS

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN OCTUBRE

RESUMEN

- Según la encuesta de empresas, el mercado laboral estadounidense creó 128.000 puestos de trabajo en septiembre y suma 109 meses consecutivos de crecimiento.
- Se registró un aumento de 86.000 desempleados, y la tasa de desempleo subió una décima, al 3,6%
- La población activa incorporó 325.000 personas, y la tasa de actividad aumentó una décima, subiendo al 63,3%.
- Los salarios aumentaron 6 centavos de dólar, con un crecimiento interanual del 3,0%.

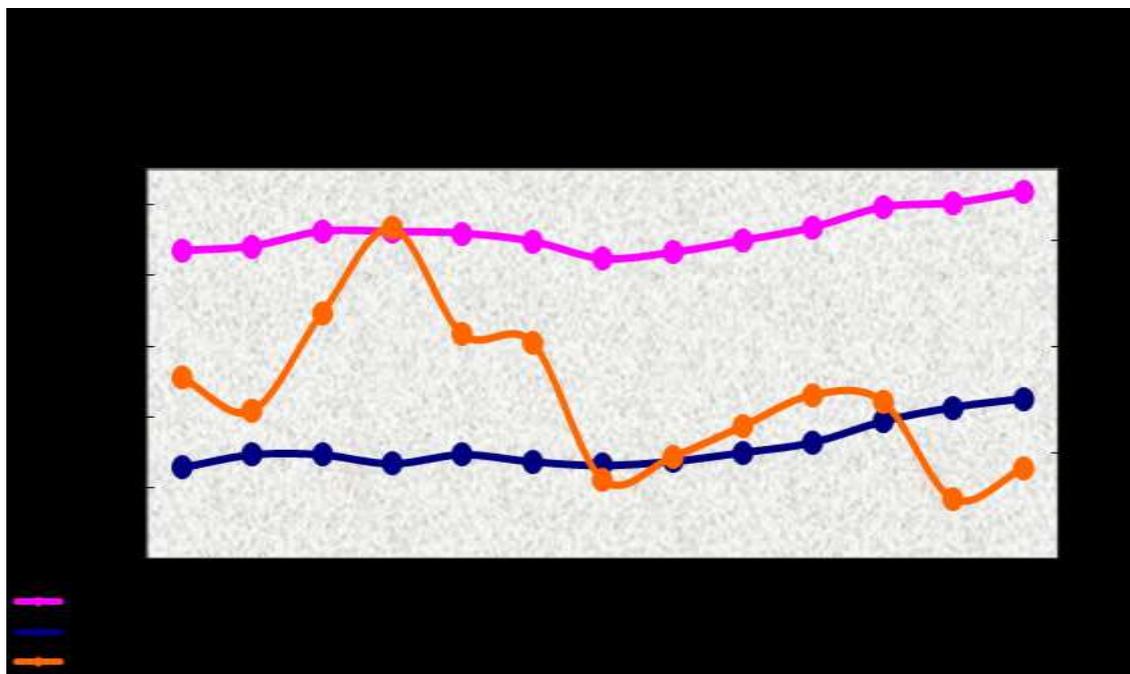
Datos generales y metodología

Datos generales

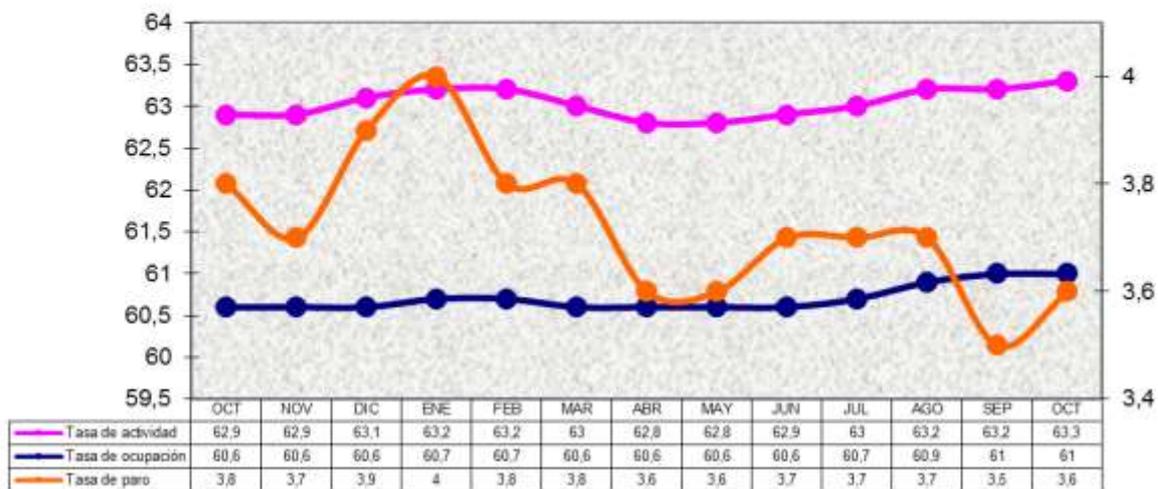
Según publicó el Departamento de Trabajo el 1 de noviembre, en el mes de octubre de 2019 el mercado laboral de Estados Unidos registró un **crecimiento de 128.000 empleos**. El número de empleos superó las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un crecimiento de 85.000. El informe, además, refleja sendas revisiones al alza de los datos de empleo de agosto (+51.000) y septiembre (+44.000).

La **tasa de desempleo creció una décima situándose en el 3,6%**. En octubre de 2018 se cifraba en el 3,8%. En cifras, el **número de desempleados** aumentó en 86.000, alcanzando un total de **5.855.000**. El dato interanual de parados ha descendido en 257.000, ya que en octubre de 2018 se situaba en 6.112.000.

El número de **activos** en septiembre fue de **164.364.000**, tras registrar un **aumento de 325.000** personas. En octubre de 2018 el dato se cifraba en 162.694.000. La tasa de actividad aumentó una décima, situándose en el 63,3%, su nivel más alto desde 2013.



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



Metodología

Los datos a los que el Departamento de Trabajo otorga mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta sobre las nóminas, que aportan 689.000 centros de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos al paro, activos y una diferente medición del empleo proceden de la encuesta mensual que se realiza sobre entrevistas realizadas en 60.000 viviendas (equivalente a la EPA y elaborada según las pautas de la OIT). Conviven así dos fuentes diferentes y no son comparables los datos de una y de otra (el empleo de la encuesta de nóminas con las cifras de paro y actividad de la encuesta de hogares).

De esta manera, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser normalmente más inestable, en octubre se crearon 241.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

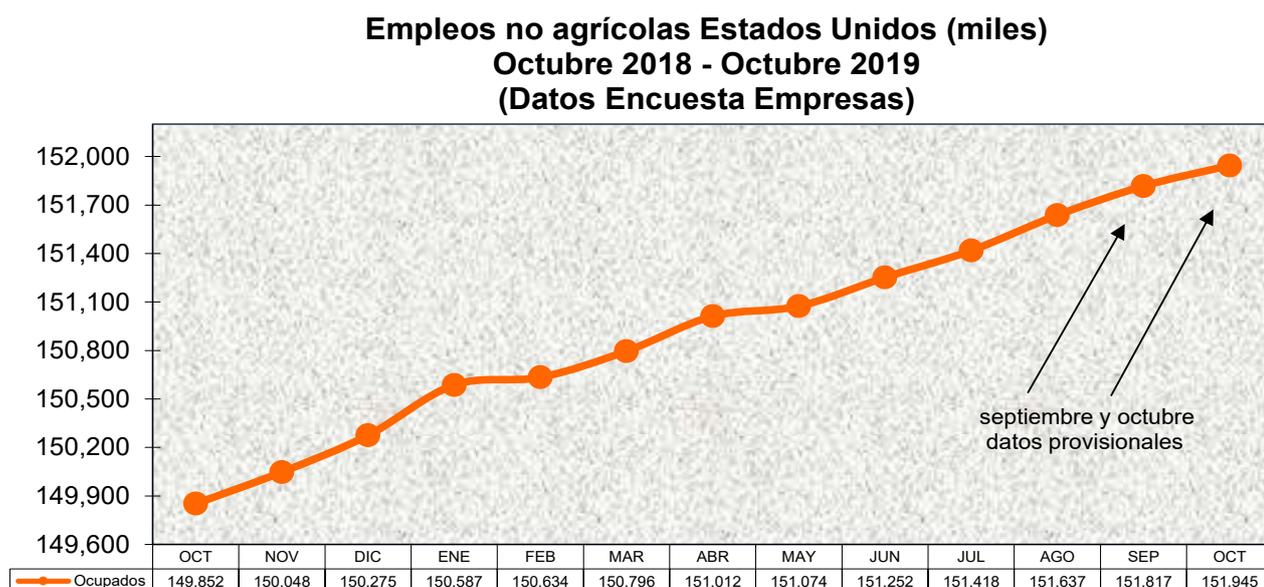
Desempleados de larga duración, "infraempleados" y "desanimados"

A nivel nacional, en el mes de octubre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 50.000 trabajadores con respecto a la cifra de septiembre, situándose en 1.264.000. El registro refleja un descenso interanual de 106.000 personas. El 21,5% de los parados ha permanecido en desempleo durante entre más de 26 semanas y el 36,8% durante, al menos, 15 semanas. Se registró otro descenso en el número de parados durante entre 5 y 14 semanas (32.000). Asimismo, la estadística refleja sendos aumentos en las cifras de desempleados durante menos de 5 semanas (100.000) y entre 15 y 26 semanas (80.000). La duración media de la situación de desempleo subió a 9,3 semanas.

Aproximadamente 1,2 millones de personas (250.000 menos que en septiembre) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de octubre 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, 341.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleo a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 7,0%, dato que registra un aumento de una décima con respecto a septiembre y un descenso interanual de cinco décimas de punto.

Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en octubre crearon 128.000 empleos, aunque el sector privado generó 131.000. El dato se sitúa por debajo de los 167.000 que se ha promediado en los nueve primeros meses del año, y muy por debajo de los 223.000 del año 2018.



El sector industrial mantuvo la tendencia a la baja, destruyendo 36.000 empleos en octubre, mientras que la construcción aumentó su ritmo de crecimiento, al crear 10.000 puestos de trabajo.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en hostelería (61.000), sanidad y servicios sociales (34.000) y servicios profesionales (22.000), sin que se registraran retrocesos de importancia. Las administraciones públicas destruyeron 3.000 puestos de trabajo, resultado de la reducción de las nóminas de la administración pública federal.

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor aumento (0,2%) se registró entre la población de origen hispano, cuya tasa de paro sube al 4,1%. Se registró además un aumento del 0,1% en la tasa de las mujeres adultas subiendo su tasa de desempleo al 3,2%. Se registraron descensos del

0,2% y 0,1% respectivamente en las tasas de los menores de 20 años y de los trabajadores de raza negra, bajando sus tasas de paro al 12,3% y el 5,4%. No varió la tasa de desempleo de los varones adultos (3,2%) ni la de las personas de raza blanca. La tasa de las personas de raza negra se sitúa así en su nivel histórico más bajo.

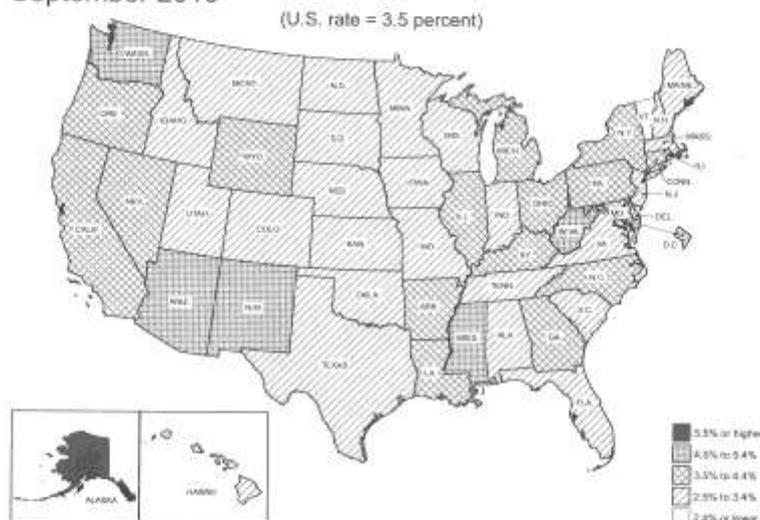
En el desglose de las tasas de desempleo según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años, se comprueba el mayor aumento (0,8%) se produjo entre los trabajadores que no finalizaron los estudios secundarios, subiendo su tasa de paro al 5,6%. Se registraron, además, dos incrementos de una décima de punto que afectaron a quienes no iniciaron estudios universitarios tras terminar los secundarios y a los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado), subiendo sus tasas respectivas de paro al 3,7% y el 2,1%. La tasa de desempleo de los trabajadores que comenzaron pero no finalizaron los estudios superiores se mantuvo sin cambios en el 2,9%.

Empleo y desempleo por estados

Respecto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó, en un estudio separado referido al mes de septiembre, que el número de puestos de trabajo creció en 3 estados, bajó en dos y se mantuvo esencialmente estable en el resto y en el Distrito Federal de Columbia. Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 7 estados, aumentó en 4 y se mantuvo sin cambios reseñables en el resto y en el Distrito Federal. Solamente tres estados y el Distrito Federal registraban tasas de paro del 5% o superiores. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,2%, mientras que el 2,2% de Vermont es la más baja.

En términos interanuales, el empleo ha crecido de modo significativo en 27 estados, permaneciendo estable en el resto y en el Distrito Federal, mientras que la tasa de paro se redujo en 7 estados, creció en dos y se mantuvo sin cambios en el resto del país.

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



Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.411.709 durante la semana que terminó el 12 de octubre, con una tasa de percepción de prestaciones del 24,11%.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado no varió en septiembre, permaneciendo en 34,4 horas. En el sector industrial la jornada semanal se redujo 0,2 horas, bajando a 40,3 horas. La jornada de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión tampoco experimentó variaciones, continuando en 33,6 horas.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó seis centavos de dólar en octubre, subiendo a 28,18 dólares, y ha crecido un 3,0% en los últimos doce meses. Por su parte,

la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó 4 centavos de dólar, situándose en 23,70 dólares por hora.

Consideraciones finales

El dato del informe sobre creación de puestos de trabajo, junto con la revisión al alza de los datos de los dos meses anteriores, se considera muy positivo porque confirma la solidez del mercado laboral, aunque su ritmo de crecimiento continuará probablemente en suave descenso en los próximos meses.

A pesar de que la tasa de paro creció una décima, el aumento no resulta preocupante pues refleja la finalización de tareas de 20.000 empleados temporales del Censo de 2020 e incluye a los 46.000 huelguistas de General Motors. Hay que tener en cuenta, además, que el dato se vio afectado por la incorporación de 325.000 personas a la población activa.

Los salarios volvieron a crecer a un buen ritmo interanual (3%), lo que se considera sintomático de un mercado laboral con escasez de trabajadores cualificados.

FRANCIA

EL SEGURO DE DESEMPLEO, REFORMADO

El Gobierno ha culminado su reforma del sistema de seguro de desempleo mediante la publicación en el Diario oficial de dos decretos, el pasado 28 de julio. Se trata del [decreto n ° 2019-797, de 26 de julio de 2019, sobre el régimen del seguro de desempleo](#) y del [decreto n ° 2019-796, de 26 de julio de 2019, sobre nuevos derechos a la indemnización, diversas medidas relativas a los trabajadores privados de empleo y la experimentación de un diario de búsqueda de empleo](#).

La publicación especializada en materia sociolaboral «Liaisons Sociales», en sus números 17867 y 17868, de los días 30 y 31 de julio, ha analizado ambos decretos, resaltando los principales asuntos novedosos en la materia.

A) El decreto n ° 2019-797, de 26 de julio de 2019, sobre el régimen del seguro de desempleo

En relación con el decreto n ° 2019-797, la publicación referida destaca que, en su menú, aparecen el «bonus-malus» en relación con los contratos cortos, las condiciones de apertura y de recarga de los derechos y el carácter decreciente en el tiempo de las prestaciones más *generosas*. Este texto tomará el relevo al convenio del seguro de desempleo vigente, que data del año 2017, por lo que se refiere a las rupturas de los contratos de trabajo que se produzcan a partir del 1 de noviembre de 2019. Y ello es así porque un reglamento del seguro de desempleo, anexo al decreto, recoge más o menos los artículos y la estructura del antiguo reglamento general anejo al convenio del 14 de abril de 2017. El artículo de «Liaisons Sociales» presenta los principales ajustes introducidos en el referido texto paritario. Al igual que los convenios de seguro de desempleo, la aplicación de este texto es limitada en el tiempo. Su plazo expirará después de tres años, a partir del 1 de noviembre de 2022.

1.- Introducción del mecanismo «bonus-malus» en el año 2021

El sistema de bonificación y de penalización solo se aplicará a las empresas con 11 o más trabajadores, dentro de los sectores afectados, a partir del 1 de enero de 2021. Este umbral de efectivos se calculará según las modalidades introducidas por la «ley del Pacte» en el artículo L. 130-1 del código de la Seguridad Social.

El dispositivo solo se impondrá a los sectores con una tasa media de separación [finalizaciones de contratos] superior a un umbral fijado

para tres años mediante un decreto. Este umbral se determinará en función de la diferencia constatada entre los distintos sectores y anunciada en un 150 % por el ministerio de Trabajo. Esta «tasa de separación», será calculada en función del número de las finalizaciones de contratos de trabajo celebradas en las empresas con 11 o más asalariados, y será ponderada en función de la parte que representa la masa salarial de estas empresas dentro del conjunto de la masa salarial de las empresas del sector con 11 o más trabajadores asalariados.

Cada año, se fijará, mediante un decreto, y se calculará a partir de los tres años anteriores. Según el ministerio de Trabajo, deberían entrar en el campo de aplicación de este dispositivo siete sectores de la economía:

- la industria agroalimentaria, incluidas las bebidas y los productos del tabaco;
- el alojamiento y la restauración;
- el transporte y el almacenamiento;
- la producción y distribución de agua, el saneamiento, la gestión de los residuos y la descontaminación;
- las actividades especializadas, como la publicidad;
- la fabricación de productos de caucho y de plástico y otros productos no metálicos;
- el trabajo de la madera, la industria del papel y las imprentas.

Las modalidades del «bonus-malus»

La reducción o el incremento de la contribución será determinado en función de la comparación entre la tasa media de separación del sector y la tasa de separación de la empresa. En la práctica, la Administración notificará a cada empleador la tasa de separación y la tasa de contribución aplicables. Hasta que se efectúe esta notificación, el empresario abonará las contribuciones sobre la base de la tasa aplicable con anterioridad. Una regularización tendrá lugar tras la notificación del tipo calculado.

El porcentaje de separación de la empresa corresponderá a la media, durante los tres años anteriores, del número de separaciones que se le imputan, dividido entre su plantilla, y por ejercicio de referencia. El número de separaciones será igual al número de inscripciones en el Pôle emploi que se hayan producido después de una ruptura del contrato de trabajo y al número de finalizaciones de contrato que se produzcan cuando el asalariado ya esté inscrito en el Pôle emploi.

Sin embargo, no se tendrán en cuenta algunas finalizaciones del contrato. Es el caso de las dimisiones, de las finalizaciones de contrato de misión entre el empleado temporal y la empresa de trabajo

temporal; de la terminación de los contratos de aprendizaje o de profesionalización, del desenlace de los CDD y de los contratos de puesta a disposición cuyo objeto sea favorecer la inserción profesional, y la finalización de los contratos únicos de inserción (CUI). Se aplicará a estos contratos la tasa de contribución empresarial propia del derecho común del 4,05 %, y el «bonus-malus» sólo se impondrá al resto de los contratos celebrados por el empresario.

La tasa de contribución modulada aplicable a la empresa se determinará dentro de un límite máximo y de un límite mínimo determinado por decreto para cada sector. El ministerio de Trabajo prevé un límite máximo del 5 % y un mínimo del 3 %. La tasa se calculará según la fórmula siguiente:

$$\text{Tasa} = \text{ratio de la empresa} \times 1,46 + 2,59$$

El coeficiente o ratio de la empresa corresponde al cociente del porcentaje de separación de la empresa y el porcentaje de separación media del sector.

El tipo reducido o incrementado se aplicará a las retribuciones debidas por los períodos de empleo que van del 1 de marzo de un año civil al 28 de febrero (o 29 de febrero) del año siguiente.

Cabe señalar que la imposición específica a los CDD de uso celebrados fuera de los sectores afectados por el «bonus-malus» no se ha incluido en este decreto. Esta contribución a tanto alzado de 10 euros por CDD-U debería incorporarse al próximo proyecto de ley de presupuestos.

2.- Endurecimiento de las condiciones de afiliación

El reglamento general prevé un endurecimiento de las condiciones de entrada en el régimen del seguro. Si bien la duración de la afiliación se sigue calculando en días o en horas trabajadas, se aumentarán los plazos mínimos necesarios para beneficiarse de las indemnizaciones, mientras que el «período de búsqueda» (denominado de «referencia de afiliación») de la duración de la afiliación se reducirá en general. Por ejemplo, la duración de la afiliación deberá ser, al menos, igual a 130 días laborables (frente a los 88 días, anteriormente) o a 910 horas trabajadas (hasta entonces eran 610 horas):

- dentro de los 24 meses (28 meses, anteriormente) que preceden al final del contrato de trabajo (plazo de preaviso) para los asalariados menores de 53 años, en la fecha de la finalización de su contrato de trabajo;

- dentro de los 36 meses (sin cambios) anteriores al final del contrato de trabajo (plazo de preaviso) para los trabajadores de 53 o más años, en la fecha de finalización de su contrato de trabajo.

Al mismo tiempo, en el caso de los trabajadores dimisionarios (salvo en caso de dimisión legítima), la duración de la afiliación deberá ser igual, como mínimo, a 1 300 días laborables en los 60 meses anteriores al final del contrato de trabajo.

Las demás condiciones para la apertura de los derechos al seguro de desempleo se mantendrán sin cambios significativos.

3.- Endurecimiento de las condiciones para la recarga de los derechos

El tiempo de trabajo necesario para iniciar la reposición de los derechos -para generar nuevos derechos- se ajusta al de apertura o acceso a los derechos, es decir, 910 horas o 130 días laborables en el ejercicio de actividades anteriores a la fecha de finalización de los derechos, frente a las 150 horas que se requerían con anterioridad.

4.- Modificación del período de indemnización

Los cambios en las condiciones de afiliación tendrán consecuencias en el período de indemnización. En efecto, ésta ya no será igual al número de días trabajados multiplicado por un coeficiente de 1,4, sino que corresponderá con el número de días naturales determinado a partir del primer día del primer período de empleo incluido en el período de referencia de afiliación. Este cambio tendrá consecuencias para el cálculo del salario diario de referencia.

5.- Cambio del sistema de cálculo del salario diario de referencia

El salario diario de referencia (SJR) permite calcular la parte proporcional de la asignación diaria. Hasta el momento era igual al salario de referencia dividido entre el resultado de multiplicar el número de días trabajados por 1,4. Ahora, tal como se establece en el reglamento, el salario de referencia se calculará a partir de las retribuciones correspondientes al período de referencia de afiliación y no a partir de las retribuciones de los doce meses civiles anteriores al último día de trabajo pagado al interesado. Al mismo tiempo, el divisor del SJR se convierte en el número de días naturales determinado a partir del primer día del primer período de empleo incluido en el período de referencia de afiliación, lo que, en su caso, integra también -a diferencia de lo que sucedía hasta entonces- los días no trabajados.

La fórmula de cálculo de la indemnización en sí misma (en sus dos variantes, en función del nivel de ingresos) no se modificará.

6.- Carácter decreciente de la indemnización para los ingresos más altos

El Gobierno ha querido introducir una evolución menguante en la cuantía de las prestaciones percibidas por las personas que perciben «altas remuneraciones». Por consiguiente, el reglamento del seguro de desempleo crea un coeficiente de reducción de 0,7, aplicable a los asalariados menores de 57 años en la fecha de su conclusión de contrato de trabajo y a partir del día 183 de indemnización.

Este coeficiente no se aplicará cuando ello suponga llevar el importe diario de la indemnización por debajo de un límite máximo, fijado en 59,03 euros (lo que corresponde a una asignación mínima de 84,33 euros). Según el Gobierno, esta medida reductora debería afectar a los trabajadores con ingresos superiores a 4 500 euros brutos.

No obstante, el contador de los 183 días quedará suspendido cuando el interesado prosiga determinadas acciones de formación, cuyos fines y condiciones de duración se precisarán mediante un decreto ministerial.

El reglamento sobre el seguro de desempleo prevé también la articulación de este dispositivo de reducción de las indemnizaciones con el derecho de opción, que permite a un demandante de empleo beneficiarse de un nuevo derecho ARE¹⁴, a pesar de que su remanente de derecho (es decir, las prestaciones restantes de un derecho ARE anterior) no se ha agotado. La elección efectuada por el interesado (el derecho de opción), en este marco, en favor del derecho que habría sido servido en ausencia de remanente, restablece el plazo de 182 días a partir de la fecha de apertura del nuevo derecho. Además, la revisión del derecho (prevista en caso de pérdida involuntaria de una actividad que se hubiera mantenido en el curso de la indemnización) volverá a impulsar el plazo de 182 días a contar desde la fecha de intervención.

7.- La integración del derecho a la indemnización de los trabajadores dimisionarios

El reglamento del seguro de desempleo incluye la posibilidad de beneficiarse de la asignación de la ayuda al retorno al empleo (ARE) para los trabajadores dimisionarios que cumplan las condiciones de indemnización de derecho común. De conformidad con las disposiciones de la ley «futuro profesional», el texto establece que, para recibir una

¹⁴ La asignación de ayuda al retorno al empleo (ARE) es un ingreso de sustitución abonado por el [Pôle emploi](#), en determinadas condiciones, a las personas inscritas como demandantes de empleo y privadas de empleo involuntariamente.

indemnización, estas personas deberán justificar un período de afiliación específico y proseguir un proyecto profesional cuyo carácter real y serio haya sido atestiguado por una comisión paritaria interprofesional regional (CPIR). El detalle de las condiciones de indemnización de los trabajadores dimisionarios está sujeto al decreto n ° 2019-796, de 26 de julio de 2019, sobre nuevos derechos a la indemnización, diversas medidas relativas a los trabajadores privados de empleo y la experimentación de un diario de búsqueda de empleo, que se analiza en un [apartado posterior](#).

8.- Aumento de la contribución de la Unédic a la financiación del Pôle emploi

La Unédic deberá financiar al Pôle emploi con el 11 % de las contribuciones al seguro de desempleo, a partir del 1 de enero de 2020. Si bien la contribución global del régimen del seguro de desempleo sigue fijada en el 10 % de las abonadas, este porcentaje se incrementará en un punto para reforzar el acompañamiento de los demandantes de empleo.

9.- Revalorización de las prestaciones

Contrariamente a lo que preveía el proyecto de reglamento, la Unédic seguirá fijando la revalorización de las prestaciones del seguro de desempleo cada 1º de julio. Por consiguiente, el gestor del régimen del seguro de desempleo no se limitará a un papel consultivo. El Gobierno solo fijará esta revalorización cuando la Unédic no tome una decisión.

10.- Mantenimiento de los anexos

Los anexos del reglamento general anejo al convenio sobre el seguro de desempleo se mantienen, adjuntándose en el mismo orden al nuevo reglamento referente al seguro de desempleo y se adaptan en función de las últimas novedades jurídicas. Así ocurre, en particular, en los anexos VIII y X, que seguirán rigiendo la indemnización de los trabajadores intermitentes del espectáculo.

Debido a la desaparición del permiso individual de formación (CIF) y su sustitución, el anexo VI se referirá ahora a los beneficiarios de un proyecto de transición profesional. Además, figura un anexo B del decreto, que contiene las normas de indemnización específicas aplicables a Mayotte¹⁵.

¹⁵ Mayotte es una isla con estatus de departamento de ultramar francés, situada en el extremo norte del canal de Mozambique, en el archipiélago de las Comoras. Cuenta con 209 530 habitantes y su superficie es de 374 km²

B) El decreto n ° 2019-796, de 26 de julio de 2019, sobre nuevos derechos a la indemnización, diversas medidas relativas a los trabajadores privados de empleo y la experimentación de un diario de búsqueda de empleo

Este decreto regula la valoración del carácter real y serio del proyecto profesional de los asalariados dimisionarios, las condiciones para la concesión de la indemnización a los trabajadores autónomos, y las modalidades para la experimentación de un «cuaderno de bitácora» para los demandantes de empleo. Detalla las medidas de aplicación de la ley «futuro profesional», de 5 de septiembre de 2018 en el ámbito del seguro de desempleo. Esta ley había previsto la ampliación del seguro de desempleo a los asalariados dimisionarios y el establecimiento de una indemnización a tanto alzado para los trabajadores autónomos. Las medidas prácticas fijadas ahora por el decreto n ° 2019-796 entrarán en vigor el día 1 de noviembre de 2019.

1.- Apreciación del carácter real y serio del proyecto profesional

Además de la condición de afiliación con una duración continuada de cinco años, como mínimo, para beneficiarse de una prestación del seguro de desempleo, un asalariado dimisionario deberá proseguir un proyecto profesional cuyo carácter real y serio deberá ser acreditado por una comisión paritaria interprofesional regional (CPIR). En concreto, el asalariado deberá presentar su solicitud de certificación del carácter real y serio del proyecto profesional a la CPIR de la que dependa (lugar de residencia principal o lugar de trabajo). Una orden determinará el contenido de la solicitud y la lista de los documentos justificativos que deberán adjuntarse. Esta solicitud será admisible cuando el empleado no haya dimitido de su puesto de trabajo antes de la solicitud de asesoramiento para la evolución profesional.

Una vez recibida la solicitud, la CPIR la examinará. A continuación, se pronunciará sobre el carácter real y serio del proyecto profesional, teniendo en cuenta los criterios enumerados en el decreto. Estos varían según la naturaleza de los proyectos.

- En el caso de los proyectos de reconversión profesional que requieran el seguimiento de una formación, la CPIR examinará el expediente teniendo en cuenta la coherencia y la pertinencia de la siguiente información, así como su conocimiento por parte del empleado:
 - el proyecto de reconversión;
 - las características del oficio deseado;
 - la formación y las modalidades de financiación previstas;
 - las perspectivas de empleo tras la formación.

- Para los proyectos de creación o de adquisición (recuperación) de una empresa, la CPIR se pronunciará sobre la coherencia y pertinencia de la siguiente información y de su conocimiento por parte del empleado:
 - las características y las perspectivas de actividad del mercado de la empresa que vaya a crearse o cuya actividad vaya a reanudarse;
 - las necesidades de financiación y de recursos financieros de la empresa que vaya a crearse o cuya actividad vaya a reanudarse;
 - los medios técnicos y humanos de la empresa que vaya a crearse o cuya actividad vaya a reanudarse.

A continuación, la CPRI notificará su decisión al trabajador asalariado, por cualquier medio que le dé fecha cierta, y le informará, en su caso, de las razones que motivan la negativa a acreditar el carácter real y serio de su proyecto profesional. Así mismo, deberá informarle de la posibilidad de interponer un recurso de reposición contra su resolución, en un plazo de dos meses a partir de su notificación. En caso de confirmación de la denegación del carácter real y serio del proyecto profesional, la decisión deberá estar motivada.

En caso de que se acredite el carácter real y serio del proyecto profesional, el asalariado dispondrá de un plazo de seis meses, a partir de la notificación de la resolución, para presentar una solicitud de subsidio de desempleo ante el Pôle emploi.

2.- Sanción por la no ejecución del proyecto profesional

De conformidad con la «ley futuro profesional», el carácter real de las gestiones realizadas con vistas a la ejecución del proyecto profesional será controlado por Pôle emploi, a más tardar seis meses después de la apertura del derecho a la asignación de seguro. Cuando el dimisionario no pueda justificar, sin motivos legítimos, la realidad de las gestiones realizadas, será inhabilitado o dado de baja, por un período fijado, mediante un decreto, en cuatro meses. Los ingresos de sustitución, la cuantía monetaria de la indemnización, se suprimirán durante ese período. La baja en la demanda motivada por la falta de actuación por parte del dimisionario sin motivos legítimos solo podrá producirse tras un control por parte de Pôle emploi.

3.- Condiciones de acceso a la indemnización de los trabajadores autónomos

El decreto establece así mismo las condiciones a las que se supeditarán el derecho a la prestación de los trabajadores autónomos. Para ser beneficiarios, deberán acreditar:

- Una actividad por cuenta propia durante un período mínimo ininterrumpido de dos años en el marco de una única empresa, cuyo término será una sentencia de apertura de liquidación judicial o, en determinadas condiciones, un procedimiento de suspensión de pagos;
- Al igual que en el caso de los asalariados, estar efectivamente buscando empleo. Como son: la inscripción en Pôle emploi, la realización de actos positivos y repetidos con el fin de recuperar un empleo, crear, reanudar (recuperar) o desarrollar o ampliar una empresa;
- Unos ingresos anteriores de actividad iguales o superiores a 10 000 euros anuales, en concepto de actividad por cuenta propia. El decreto especifica las modalidades de contabilización de los ingresos para la aplicación de esta condición;
- Disponer de recursos inferiores al importe mensual de la RSA¹⁶ para una sola persona, es decir, 559,74 euros desde el 1 de abril de 2019. Para la aplicación de este límite máximo, los ingresos declarados por actividad por cuenta propia no se incluirán lógicamente en los recursos considerados. El importe efectivamente tenido en cuenta será el 12 % del total de los recursos recibidos durante los 12 meses anteriores a aquel en que se presentó la solicitud.

Por último, la finalización de la actividad que se tenga en cuenta para la apertura de la asignación deberá situarse en un plazo de 12 meses, cuyo término será la víspera de la inscripción como demandante de empleo o, en su caso, el primer día en que se haya presentado la solicitud de indemnización.

La ayuda tendrá una duración máxima de 182 días

4.- Las modalidades de la aplicación del ensayo del «cuaderno de bitácora»

A título experimental y en las regiones que se definirán posteriormente mediante una orden, los demandantes de empleo deberán indicar, con ocasión de la renovación mensual de su inscripción en Pôle emploi, una

¹⁶ La [renta de solidaridad activa](#) (RSA) garantiza a las personas sin recursos un nivel mínimo de ingresos que varía según la composición del hogar. Pueden acceder a la RSA, en determinadas condiciones, las personas de al menos 25 años y los jóvenes trabajadores de entre 18 y 24 años, si son progenitores sin pareja o justifican una determinada duración de la actividad profesional.

serie de rúbricas adicionales que constituyen el diario de búsqueda de empleo. Estas informaciones complementan los cambios que afectan a su situación.

De este modo se informará sobre el estado de la búsqueda de empleo, precisando las acciones emprendidas y realizadas en el marco de la aplicación de su proyecto profesional en materia de formación, preparación y búsqueda de empleo, creación, recuperación y desarrollo empresarial.

La experimentación se introducirá de forma progresiva en las regiones afectadas, con arreglo a un *calendario* que se definirá mediante un orden.

Por último, esta experimentación será objeto de una evaluación que medirá, en particular, los efectos en la calidad del acompañamiento de los demandantes de empleo, su vuelta al empleo, la detección y prevención del *desenganche* en la búsqueda de empleo, la apropiación del dispositivo por los demandantes de empleo y los efectos en la gestión de la lista de los desempleados. Se elaborará un informe que se remitirá al Parlamento.

Las medidas en vigor desde el 1 de noviembre de 2019

El [servicio jurídico del sindicato reformista CFTD](#) ha resumido las principales medidas que entran en vigor en noviembre, en relación con la mencionada reforma del seguro de desempleo.

La Ley de Futuro Profesional de 5 de septiembre de 2018 reformó en profundidad las normas de funcionamiento del seguro de desempleo, mientras que la Ley de financiación de la Seguridad Social de 2019 modificó sustancialmente la financiación del régimen. Ahora se basa en un tercio del impuesto, a través de la CSG, tras la supresión de las cotizaciones por cuenta ajena.

Las tres nuevas medidas, que entraron en vigor el 1 de noviembre de 2019, surgen de un decreto que se deriva del fracaso de la negociación (en)organizada por el Gobierno. Así, y hay que martillararlo, fue el Gobierno, y él solo, el que decidió endurecer las condiciones de acceso y pago de la asignación de retorno al empleo (ARE).

Las nuevas condiciones para el acceso a los derechos

Desde el año 2008, el convenio de seguro de desempleo prevé un acceso a los derechos a la indemnización por desempleo a partir de 4 meses de actividad (88 días trabajados o 610 horas trabajadas) en un período de 28 meses para los asalariados menores de 53 años. Esta

base amplia permite, hasta el 1 de noviembre de 2019, la integración de trabajadores que sufren de lleno la precariedad.

A partir del 1 de noviembre, se establecerá un nuevo umbral de acceso de 6 meses (130 días laborables o 910 horas) en los 24 últimos meses, salvo excepciones para los trabajadores de 53 años o más¹⁷.

Las consecuencias van a ser importantes para los más precarios (se espera un ahorro del orden de 1 000 millones de euros al año, según el cálculo preciso de la Unédic). Cabe señalar que, paradójicamente, esta medida permitirá permanecer más tiempo «encerrado» en el paro, según las palabras del Gobierno, ya que el período de indemnización mínima va a pasar de 4 a 6 meses.

Esta modificación no es una sorpresa, aunque se puede observar que ni la ley «futuro profesional» ni la carta de orientación del Primer ministro se referían específicamente a este parámetro. Sin embargo, lo que sorprende es que la haya combinado con la prolongación del período de actividad para abrir derechos y reducir el período en el que se busca la actividad... En las conversaciones paritarias, el Medef parecía pensar bien en uno o bien en otro, pero no simultáneamente.

La carga de los derechos

El dispositivo creado en 2014¹⁸, a raíz de la ANI¹⁹ de 2013, permite estimular la vuelta al trabajo sin temor a perder el remanente de derecho a la indemnización por desempleo y garantizar así una red de seguridad al asalariado que se lanza a un nuevo trabajo. La reforma mantiene el principio de recargar los derechos, pero lo priva de su utilidad...

Hay que decir desde el principio que la carta de fijación del marco era muy explícita sobre el tema, incluso consagrando un subtítulo a este punto²⁰. Para el Gobierno, las normas de recarga encierran en la precariedad. La píldora, después de los decretos leyes, es difícil de tragar, cuando casi la mitad de los desempleados indemnizados tiene una actividad.

A 1 de noviembre, el Gobierno ajusta la carga de los derechos a las condiciones iniciales de apertura del derecho, es decir, seis meses. Así, para responder al efecto de encierro de los pequeños trabajos, el

¹⁷ Para estos trabajadores, el período de búsqueda de afiliación se mantiene en los 36 meses anteriores al final del contrato de trabajo (plazo de preaviso).

¹⁸ [ANI de 22 de marzo de 2014](#).

¹⁹ ANI: acuerdo nacional interprofesional.

²⁰ «Título 2.1: Revisar las normas de acumulación para luchar contra la precariedad e incitar a la reanudación de un empleo sostenible».

Gobierno opta no por endurecer las normas de los pequeños trabajos, sino por suprimir la red de seguridad que constituía los derechos recargables.

El carácter decreciente de los ingresos de sustitución

Esta última medida, que entrará en vigor el 1 de noviembre de 2019, parte de la premisa de que los altos ingresos se aprovechan del sistema para concederse un período de descanso o, en cualquier caso, de que sus ingresos de sustitución, demasiado elevados, constituyen un freno para una rápida vuelta al trabajo.

No se entiende en absoluto por qué esta medida es decreciente, ya que, por el contrario, el corte es claro. Esta medida afecta a los trabajadores menores de 53 años con ingresos superiores a 4 500 euros brutos. Se ha establecido un mínimo: los ingresos de sustitución de estos trabajadores nunca podrán ser inferiores a 2 261 euros netos.

Así, el trabajador que percibe 4.499 euros brutos mantendrá su ingreso de reemplazo al 100 % durante la duración de la indemnización. Esta medida sólo afectará, según el ministerio de Trabajo, al 10 % de los asalariados mejor remunerados de nuestro país.

A este respecto, se puede hacer referencia a la carta de fijación del marco [de discusión de los interlocutores sociales], en la que se pedía a los interlocutores sociales que corrigieran el hecho de que «unas normas idénticas para todos, bajo la apariencia de igualdad, no tienen en cuenta las diferencias de capacidad para encontrar un empleo». Si quisiéramos hacer un poco de mal humor, que no es nuestra intención en esta «reentrée», podríamos preguntarnos si este argumento no habría sido mejor utilizado para el baremo «prud'homal»...²¹

²¹ En caso de litigio «prud'homal», cuando el juez reconoce que un despido es injustificado, sin causa real y seria, atribuye al empleado una indemnización a cargo del empleador. La cuantía de la indemnización se determinará en función de los criterios fijados en el [artículo L. 1235-1 y siguientes del Código de trabajo](#).

DIFICULTAD DE CONTRATACIÓN: ¿POR QUÉ ALGUNOS OFICIOS ESTÁN “TENSIONADOS”?

Cada vez más proyectos de contratación se consideran difíciles. El 44,4 % de los proyectos de contratación de las empresas se consideran difíciles y ello es debido a dos motivos principalmente: la falta de candidatos cualificados para el puesto (falta de competencias) y la falta de candidatura (déficit de atracción).

El porcentaje de las contrataciones consideradas difíciles por las empresas ha vuelto a incrementarse, tras conocer un descenso notable entre los años 2012 y 2015, tal y como puede comprobarse en la tabla

años	dificultad
2012	42,6 %
2013	40,4 %
2014	34,7 %
2015	32,4 %
2016	32,4 %
2017	37,5 %
2018	44,4 %

Las dificultades de contratación se concentran en algunas esferas: Principales **sectores** denominados «tensionados» (2018), en los que la proporción de contrataciones consideradas difíciles es la más alta:

- Metalurgia (66,9 %)
- Comercio y reparación de automóviles (65,1 %)
- La construcción (61,2 %)

Los diez principales **oficios** «tensionados» (2018):

- Techadores (79,5%)
- Trabajadores metalúrgicos (78,5%)
- Carroceros de automóviles (78,1 %)
- Ayudas a domicilio y auxiliares domésticos (76,8 %)
- Linterneros, caldereros [calefacciones] (74,9 %)
- Diseñadores de la construcción (74,4 %)
- Carniceros (74%)
- Profesionales paramédicos (73,4%)
- Mecánicos y electrónicos de vehículos (72,9%)
- Mantenimiento de electricidad y electrónica (72,9 %)

El Centro de empleo se moviliza para apoyar los oficios «en tensión», y actúa en dos frentes:

- Apoyo a la contratación de las empresas: 4.300 asesores especializados.
- Información sobre los oficios y lucha contra los estereotipos: en el año 2017, fueron organizadas 200 000 inmersiones profesionales en las empresas.

En lo que respecta al enfoque por competencias:

- Adaptación de los perfiles de los candidatos a las competencias solicitadas: en el año 2017, se realizaron 80 000 acciones de formación previa a la contratación.
- Diversificación del «vivero» de solicitantes de las empresas: en el año 2017, fueron evaluados 125 434 candidatos sin currículum (método de contratación por simulación).
- Identificación de las competencias transversales para facilitar la movilidad entre oficios: herramienta *online* [«mi perfil de competencias»](#) en Pôle emploi

Pôle emploi considera que el resultado es bueno: la mayoría de las contrataciones difíciles se consiguen. A estos efectos conviene diferenciar las dificultades de contratación y las ofertas no cubiertas. Porque, seis meses después de la presentación de una oferta de empleo, más del 90 % de ellas se cubren con los candidatos seleccionados por Pôle emploi:

- 2,9 millones de ofertas cubiertas.
- 97 000 contrataciones son canceladas (eliminación de la necesidad o presupuesto indisponible).
- 53 000 contrataciones continúan siendo gestionadas.

El 50 % de la contratación se realiza en un plazo de 38 días o menos:

- 10 % en menos de 7 días.
- 25 % en menos de 17 días.
- 50 % en menos de 38 días.
- 75 % en menos de 78 días.
- 90 % en menos de 137 días.

A pesar de todo ello, Pôle emploi estima entre 200 000 y 330 000 los proyectos de contratación que fueron abandonados en Francia durante un año por falta de candidato.

Además de las actuaciones y dispositivos reseñados, Pôle emploi dispone de la [encuesta sobre las necesidades de mano de obra](#) (BMO). Ésta es, desde hace varios años, un elemento esencial para el conocimiento del mercado de trabajo.

Cada año, Pôle emploi envía un cuestionario a 1,7 millones de establecimientos para conocer sus necesidades de contratación por sector de actividad y por cuenca de empleo.

Esta encuesta permite, entre otras cosas:

- Prever las dificultades de contratación.
- Mejorar la orientación de los demandantes de empleo hacia formaciones u oficios adaptados a las necesidades del mercado de trabajo.
- Informar a los demandantes de empleo sobre la evolución del mercado de trabajo y los oficios con futuro.

Pôle emploi facilita el acceso a los datos del año 2019, a través de una [búsqueda por zonas geográficas](#), que permite llegar hasta las cuencas de empleo, [por profesión](#) y [por sector de actividad](#). Además permite consultar los datos de las encuestas BMO de los años 2015, 2016, 2017 y 2018, así como los detalles de [los elementos metodológicos](#) de las mismas. Ese mismo enlace lleva al motor de búsqueda antes mencionado y a los resultados más consultados:

- Los diez oficios más buscados.
- Los 10 oficios más buscados excluidos los de temporada.
- Los 10 de los puestos de trabajo en los que se prevén las mayores dificultades de contratación.
- Los 10 de los puestos de trabajo en los que se prevén las menores dificultades de contratación.
- Los porcentajes de establecimientos que tienen planes de contratación por sector de actividad.

Pôle emploi acaba de presentar su plan para acompañar a las empresas cuyas ofertas no se cubren

El número 17 893, del 10 de septiembre de 2019, de la publicación «Liaisons Sociales», explica las grandes líneas de este nuevo dispositivo.

El 28 de agosto se presentó en el Comité central de empresas (CCE) de Pôle emploi la aplicación del «plan de acompañamiento a las empresas para las ofertas de empleo que hayan alcanzado los 30 días». Se espera que el resultado sea destinar por tres años mil agentes voluntarios para una misión específica en relación con esas ofertas y su sustitución por consejeros contratados mediante CDD. Estos mil puestos adicionales corresponden a las contrataciones anunciadas inicialmente por el Gobierno para reforzar el acompañamiento de los demandantes de empleo. Es decir: se sustituye el refuerzo del asesoramiento de los desempleados por un nuevo servicio dedicado a las empresas.

«Cuando una oferta de empleo permanezca sin respuesta durante más de treinta días, Pôle emploi se pondrá en contacto con la empresa y le propondrá un servicio adecuado», anunciaba Muriel Pénicaud en junio pasado. Para establecer este nivel de servicio, el 28 de agosto Pôle emploi presentó a su CCE un documento en el que se exponían las modalidades de aplicación de este plan de acompañamiento de las empresas.

Con el fin de optimizar la gestión de las ofertas de empleo sin respuesta durante más de treinta días, Pôle emploi movilizará a mil agentes con carácter voluntarios [en realidad no se trata de mil agentes, sino del equivalente al trabajo a tiempo completo de mil agentes] durante tres años. Estos agentes, dedicados exclusivamente a esta misión, se pondrían en contacto con las empresas cuya contratación no haya concluido en el plazo de un mes. Los agentes de Pôle emploi realizarán un balance de situación en relación con el proceso de contratación y ofrecerían, en su caso, una **solución adaptada** (por ejemplo, el método de simulación [[véase más abajo](#)], el análisis del puesto, la preselección de candidatos, el apoyo para la realización de entrevistas o la [preparación operativa para el empleo](#) [[ver más abajo](#)]). La solución adaptada se llevaría a cabo dentro de un plazo contractual.

Se prevé que la selección de los agentes voluntarios concluya a finales de octubre, o a principios de noviembre. Se daría prioridad a los asesores de empleo de predominio en materia de empresas, sobre a los asesores de empleo en los que predomina la atención a los desempleados. Al cabo de tres años, las personas seleccionadas se reintegrarán a su puesto.

Mil agentes [en realidad se trata del equivalente -ETPT-, al trabajo a tiempo completo, de mil agentes] serán contratados a finales de febrero y formados posteriormente para ocupar el puesto de los agentes asignados a la misión específica para ofertas de más de 30 días durante tres años, mediante CDD de sustitución. Cuando se presentó la reforma del seguro de desempleo en junio, el Gobierno anunció que contrataría mil agentes adicionales en tres años, hasta alcanzar los cuatro mil agentes ETPT. Estas contrataciones estaban destinadas a reforzar la oferta de acompañamiento de los solicitantes de empleo.

El documento de Pôle emploi aporta elementos para justificar la prioridad dada a la misión específica. Señala que más de la mitad de las empresas anticipa dificultades de contratación y que el número aumenta en 5,7 puntos porcentuales. En el informe se indica que las previsiones de contratación aumentaron un 14,8 % en 2019 y que el plazo medio de satisfacción de las ofertas, de 40 días en promedio en 2018, sigue aumentando. También observa que el 40 % de los

reclutadores considera que no alertados suficientemente cuando se producen dificultades de contratación. Por último, señala que los empleadores que se enfrentan a estas dificultades contratan a un demandante de empleo con más frecuencia que los que no las tienen (41 % frente al 35 %).

EL MÉTODO DE CONTRATACIÓN POR SIMULACIÓN

El método de contratación por simulación (MRS) permite ampliar la búsqueda de candidatos, centrándose en la determinación de las capacidades necesarias para el puesto de trabajo propuesto. Se aparta de los criterios habituales de contratación que son la experiencia y el diploma. Este método de contratación se utiliza en un centenar de plataformas con la vocación de extensión sobre todo el territorio. El acceso a este servicio

Las etapas de la contratación por simulación

Después de haber analizado una necesidad de contratación concreta, el consejero Pôle de emploi puede proponer al contratante este método. La contratación se realiza en varias etapas:

- Análisis in situ del puesto propuesto para definir con la empresa las competencias necesarias.
- Creación de ejercicios para medir la capacidad de los candidatos en relación con el puesto propuesto.
- Evaluación de los candidatos con ejercicios creados a medida.
- Presentación de los candidatos que hayan superado su evaluación.

Se trata de un método a medida que se adapta

- Este método permite hacer frente tanto a contrataciones numerosas como cubrir puestos para los que hay dificultades de contratación debido a la falta de candidatos.
- Además, ofrece una respuesta personalizada mediante ejercicios adaptados al puesto de trabajo. Se aplica a todos los sectores de actividad y a todo tipo de puestos.

La evaluación de los candidatos

- Los ejercicios prácticos reflejan por analogía las condiciones del puesto de trabajo a cubrir. Permiten observar y apreciar la manera en que los candidatos abordan y resuelven las dificultades del puesto.
- Cada candidato realiza, por sí solo o en grupo, un conjunto de acciones concretas. Debe respetar una organización de trabajo,

realizar tareas respetando normas y procedimientos y obtener un resultado preciso. Si lo consigue, se presenta su candidatura al empresario.

¿Qué es una habilidad?

- Las aptitudes constituyen el conjunto de las capacidades necesarias para realizar un trabajo. Son transferibles de una situación a otra.
- Por lo tanto, las habilidades pueden haber sido desarrolladas dentro o fuera del marco profesional y no se reflejan en el currículo del candidato.
- La eficacia del método de contratación por simulación depende del cumplimiento de cada una de las etapas de aplicación y de la implicación recíproca de cada una de las partes.
- En 2007, la HALDE (la Alta autoridad para la lucha contra las discriminaciones y por la Igualdad) concedió un «label» al método de contratación por simulación, en el marco del Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos.

DigitalRecruiters realizó, hace casi dos años, una evaluación de este dispositivo.

«Lo que importa no es lo que dices, es lo que sabes hacer». Así, podría resumirse fácilmente el método de contratación por simulación (MRS). Desarrollado y utilizada por Pôle emploi desde el año 1995, se crea en asociación con empresas de todo tipo y en todo el territorio francés, por el conjunto de los equipos MRS existentes. Sin embargo, sigue siendo bastante desconocido en el mundo profesional, y entre los candidatos, que a veces todavía se sorprenden por el procedimiento empleado. Sin embargo, éste puede ofrecer poderosas bazas en términos de contratación estratégica y predictiva. ¿Y si dejamos de hacer entrevistas a los candidatos? ¿Y si nos centramos más en sus habilidades?

1.- Concepto y funcionamiento

Según el informe de evaluación de Pôle emploi sobre el MRS, se realizan anualmente más de 130 000 contrataciones con este método. Ya no es una novedad, es un procedimiento que ha sido sometido a prueba.

El método consiste en la selección de candidatos en el proceso de contratación. Permite evaluar las competencias de estos a través de una o varias pruebas que reproducen un entorno de trabajo próximo al puesto de que se trate. Al igual que una agencia de empleo temporal o una oficina de contratación, Pôle emploi ofrece este tipo de servicios, con la diferencia de que la prestación es gratuita. Todo comienza con el

encuentro entre una empresa que desea contratar y Pôle emploi. La agencia pública recurre entonces a uno de sus 130 equipos MRS disponibles, que se dirigirá a los agentes de la empresa con necesidades de contratación. Ambas partes se ponen de acuerdo sobre la definición del puesto, de las competencias que deben evaluarse, de los criterios que deben tenerse en cuenta y, por último, de los ejercicios de simulación que deben realizarse. Este es uno de los puntos fuertes de este enfoque: quiere ser lo más «a la medida» posible. Por último, una vez definidas las pruebas, el equipo del MRS se encargará de pasarlas a los candidatos y de realizar una preselección previa sobre la base de sus resultados. La empresa recibirá después a los mismos para realizar una entrevista de motivación y elaborar una selección final.

Una noción es especialmente central en este método: en lugar de hacer una preselección a partir del CV o de una carta de motivación, el objetivo es evaluar lo que Pôle emploi llama «las habilidades». Son, ni más ni menos, las habilidades, que forman las competencias. Se invita directamente al candidato a pasar una prueba de selección, sin examinar con carácter previo ningún elemento de su expediente. El principio no es nuevo en sí mismo, ya que la selección por simulación es utilizada por muchas empresas. Por ejemplo, la RATP lo utiliza a menudo para determinados oficios técnicos.

2.- Los tipos de contratación apropiados para este método

Pôle emploi ya ha establecido el MRS para gestionar las demandas de los grandes grupos para realizar contrataciones masivas. No es de sorprender, ya que el sistema suele utilizarse cuando el número de contrataciones previstas es relativamente elevado (se recomienda tener al menos tres puestos por cubrir). Así, un gran número de candidatos puede ser tratado con mucha más rapidez. Varias empresas señalan, por otra parte, que la inversión en tiempo no es rentable para volúmenes de contratación muy reducidos. El informe también muestra que la mayoría de las empresas solicitantes tienen la particularidad de tener un servicio de recursos humanos poco formal y profesional. Por otra parte, en esta categoría hay más pequeñas estructuras, lo que no es de extrañar.

Cuando las empresas tienen poco tiempo y capacidad para hacerlo, Pôle emploi puede organizar sesiones conjuntas. Aquí, los candidatos pasan las pruebas para varias empresas a la vez. Por ejemplo, para tres empresas que buscan a un soldador, todos los candidatos tendrán que pasar la misma prueba de soldadura y luego se reunirán con varias empresas. El método pierde su aspecto «a medida», pero permite, no obstante, que las estructuras más pequeñas se beneficien de la prestación.

3.- La simulación es un dispositivo fiable y más objetivo

En 1998, dos investigadores en psicología laboral, Schmidt y Hunter, analizaron más de 85 años de investigación científica sobre las diferentes prácticas de contratación en las empresas. El estudio ha demostrado que la simulación es tres veces más predictiva que la experiencia del candidato en el momento de su candidatura.

El proceso puede resultar sorprendente a primera vista, ya que por lo general se suelen realizar entrevistas de contratación para elegir al candidato adecuado. Sin embargo, las investigaciones en psicología laboral demuestran que la entrevista para la contratación, tal como se practica tradicionalmente, está sujeta a numerosos sesgos que distorsionan la evaluación. Algunos reclutadores dicen: «Nuestra profesión es muy subjetiva». Sin embargo, esta costumbre tan arraigada en las prácticas de la gestión de los recursos humanos nos hace olvidar a veces que existen otros medios para evaluar las competencias de los candidatos, y a menudo mucho más fiables, como es el caso de la simulación. En sí, la eficacia del método no es casual: se procura reproducir lo más fielmente posible las tareas que el candidato deberá realizar en el marco del puesto en cuestión. Por eso se habla de «contratación predictiva»: se obtienen evidencias reales y objetivas del potencial de las personas en el futuro trabajo. Así que se busca «predecir» el desempeño.

El dispositivo es también un medio excelente de limitar eficazmente la discriminación en la contratación. Incluso si los candidatos realizan una entrevista de motivación al final del proceso, las personas habitualmente discriminadas por su sexo, edad, origen, lugar de residencia, o de otro tipo, ya no quedan excluidas antes de haber tenido contacto telefónico con el reclutador. La HALDE concedió un «label» al método en el marco del Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos en el año 2007.

4.- Si bien la prestación es gratuita, necesita cierta inversión en tiempo por parte de la empresa

«El método de simulación de la contratación, basado en las aptitudes necesarias para ocupar un puesto de trabajo, consiste en determinar toda la capacidad necesaria para realizar un trabajo en los análisis de puestos de trabajo y, a continuación, en construir ejercicios que permitan evaluarlos entre los candidatos. Estos ejercicios repiten por analogía el puesto de trabajo y, por consiguiente, permiten a los candidatos demostrar concretamente su capacidad para ocupar ese puesto», considera Pôle emploi.

La contratación por simulación requiere personal técnico capacitado. El MRS es un verdadero proceso de contratación formalizado, lo que puede ser muy importante cuando se la costumbre es atenerse a las bases del oficio, en particular en las pequeñas estructuras (que no siempre tienen tiempo para formalizar sus procesos). Aunque el equipo MRS se hace cargo de buena parte del procedimiento, la inversión en tiempo para la empresa no es menor. En efecto, es necesario realizar el análisis de puesto previo, la creación de un registro de competencias, el diseño de las pruebas y todos los demás elementos que pueden ser objeto de varias reuniones con el equipo operativo. En algunos sectores en los que el tiempo es extremadamente escaso para la gestión de los recursos humanos, como la hostelería, algunas empresas preferirán la contratación «en tiempo justo», sin formalización.

Cuando la concepción del proceso de contratación está sujeta a una falta de implicación, el resultado es de menor calidad, con empresas que lamentan la inadecuación de las pruebas a la realidad del terreno. No obstante, esto no pone en duda la pertinencia del método, sino que demuestra que es indispensable un mínimo de inversión para crear un verdadero valor añadido en su utilización frente a la contratación tradicional.

El MRS es un método muy fiable y eficaz, que ofrece un número considerable de beneficios a la empresa que desea contratar: ahorro, previsibilidad del rendimiento, evaluación de las competencias, etc., pero que requiere la participación de la empresa. Si bien el dispositivo no será relevante para las contrataciones concretas, puede ser una verdadera baza cuando se trata de grandes cantidades de candidatos y de puestos por cubrir.

PREPARACIÓN OPERATIVA INDIVIDUAL PARA EL EMPLEO (POE-I)

Cuando un demandante de empleo encuentra una oferta de empleo en la que se hace referencia a una «preparación operativa para el empleo», o cuando, negociando las condiciones de una incorporación a un empleo en un contrato de trabajo de duración determinada (CDD) de al menos doce meses, o de un contrato de trabajo de duración indefinida (CDI), comprueba que le faltan algunas competencias, con el acuerdo del futuro empleador, la preparación operativa individual para el empleo (POE-I) tratará de colmar la brecha entre las competencias que posee el candidato y las que necesita el empleo que busca. Este dispositivo se aplica a toda persona inscrita en [Pôle emploi](#).

1.- Formación

La POE-I, llevada a cabo por Pôle emploi o por la empresa que contrata, en relación con el operador de competencias (OPCO), podrá hacerse cargo de hasta 400 horas²² de formación y podrá hacerse a tiempo completo o tiempo parcial. La formación deberá ser realizada bien por un organismo de formación interno de la empresa que va a realizar la contratación, bien por un organismo de formación externo a dicha empresa.

Esta preparación operativa podrá establecerse también para una formación de pre-cualificación previa a un contrato de profesionalización o de aprendizaje.

2.- Situación y estatuto del desempleado

Durante el período de formación, el candidato es aprendiz de formación profesional remunerada y, en este sentido:

- Recibirá la ayuda de retorno al empleo formación (AREF) si es demandante de empleo indemnizado (si tuviera entre 53 y 54 años en la fecha de conclusión del contrato de trabajo, con posterioridad al 31/10/2017, se puede reclamar una ampliación potencial de la duración de la indemnización hasta el número de días compensados y hasta el límite de 188 días adicionales). Si el candidato no cobra la AREF, recibirá la remuneración de formación de Pôle emploi (RFPE),
- En algunos casos, durante la formación se puede conceder una ayuda a la movilidad que cubra los gastos de viaje, comida y alojamiento.

3.- La empresa

El empleador recibe una ayuda para financiar la formación, una vez que se haya completado la formación en apoyo de la contratación:

- Una ayuda máxima de 5 euros por hora de formación realizada por un organismo de formación interna a la empresa que le contrate, hasta un máximo de 2 000 euros,
- Una ayuda hasta un máximo de 8 € por hora de formación realizada por un organismo de formación externo a la empresa que le contrata, es decir, 3 200 euros como máximo por 400 horas de formación,
- Además, podría preverse la cofinanciación del OPCO,
- Cabe preverse una sobrefinanciación de Pôle emploi para los beneficiarios del PIC o en el marco de mecanismos específicos,

²² Puede preverse un exceso de horas para los beneficiarios del Plan de inversión en competencias (PIC) o en el marco de mecanismos específicos.

- Todo ello, dentro de los costes reales de la formación.

Esta ayuda podrá completarse con una financiación del operador de competencias (OPCO) de la que dependa la empresa, para cubrir la totalidad o parte del importe de la formación.

El Pôle emploi encargado de la POE-I y el OPCO que está relacionado con el empresario acompañan a la empresa en la elaboración de su plan de formación y deciden el pago de esta ayuda. Para ello disponen del balance escrito del convenio y de una copia de su contrato de trabajo.

PREPARACIÓN OPERATIVA COLECTIVA PARA EL EMPLEO (POEC)

Además de este dispositivo, existe otro similar: la [Preparación operativa colectiva para el empleo](#) (POEC). El [ministerio de Trabajo](#) francés daba, en el año 2014, una información básica sobre este dispositivo, que parece no haber sido actualizada.

La POEC es una acción de formación que permite a varios solicitantes de empleo adquirir las competencias necesarias para ocupar puestos que respondan a necesidades determinadas por una rama profesional o, en su defecto, por el consejo de administración de un operador de cualificaciones (OPCO).

1.- El objetivo de la POEC

Por una parte, para los demandantes de empleo, pretende dar un acceso rápido a un empleo sostenible (CDI, CDD o contrato de profesionalización de al menos 12 meses o contrato de aprendizaje). Por ello, la POEC tiene una duración relativamente larga, de un máximo de 400 horas, que incluye un tiempo de inmersión en una empresa. La POEC, es por ello, reconocida por su eficacia en la inserción profesional de los demandantes de empleo.

En efecto, puesto que el dispositivo es iniciado por los operadores de competencias, las ramas profesionales y las empresas, conduce inevitablemente a profesiones cuyas necesidades de contratación son fuertes. Por otra parte, la formación ofrecida y la fase de inmersión permiten al des empleado comprobar su motivación con la realidad de la función y formarse en las mejores condiciones posibles para luego aspirar al empleo correspondiente en las empresas que iniciaron el proyecto de POEC.

Para los empleadores, la POEC permite, al tiempo que garantiza las contrataciones ofreciendo una fase de integración progresiva en la empresa al demandante de empleo, capacitar a éste lo más cerca

posible de sus necesidades.

2.- Los colectivos afectados

En cuanto a los destinatarios de la POEC, ésta afecta a todos los demandantes de empleo inscritos en Pôle emploi, indemnizados o no. Y a cualquier empresario con necesidades en términos de competencias.

Otros actores implicados son:

- Las ramas profesionales y los OPCO que reúnan las necesidades de sus empresas en materia de contratación y competencias asociadas y respondan a ellas mediante acciones de formación en el marco de la POEC.
- Pôle emploi está asociado antes de la formación. Dirigirá hacia un organismo de formación a los demandantes de empleo cuyo proyecto profesional esté validado.
- En el caso de los menores de 26 años, la formación podrá ser realizada por un centro de formación de aprendices.

3.- El establecimiento de la POEC

- Se firma un convenio marco entre el operador de competencias (OPCO) y Pôle emploi. Dicho documento establece el marco general de la asociación y los compromisos respectivos.
- El OPCO informará a la dirección regional competente de Pôle emploi de su proyecto de POEC.
- Ambas partes definirán los procedimientos de aplicación y firmarán un protocolo operativo que determinará las acciones de formación y las modalidades de colaboración a nivel local.
- El OPCO comunicará a Pôle emploi la información necesaria para orientar a los desempleados hacia la acción de formación POEC.
- La prescripción de formación ante el demandante de empleo es efectuada por el consejero de Pôle emploi.
- Al término de la formación, el OPCO comunicará a Pôle emploi el balance de la formación y la lista de las colocaciones logradas, tras finalizar de la formación, tres meses después del final de ésta.

4.- Los costes de la formación y la remuneración del aprendiz

La formación será gratuita para el demandante de empleo. Este último tiene la condición de becario de formación profesional, durante toda la formación.

Si el solicitante de empleo es elegible para ello, y a reserva de un acuerdo de asociación con el OPCO, Pôle emploi podrá intervenir en

relación con la remuneración, mediante:

- La asignación de la ayuda para el retorno al empleo y la formación (AREF).
- la remuneración de formación Pôle emploi (RFPE).
- Y, en determinadas condiciones, mediante la ayuda a los gastos asociados a la formación para las POEC realizadas por organismos de formación declarados.

En caso de que el demandante de empleo esté cobrando una indemnización en la ARE, se beneficiará de la ayuda de retorno al empleo formación, de lo contrario podrá beneficiarse de la remuneración de formación Pôle emploi (RFPE).

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE AGOSTO

En agosto de 2019, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 16,7%, dos décimas menos que en julio (16,9%), y 2,2 puntos menos que en agosto de 2018 (18,9%).

El número de empleados ascendió a 3.922.523 personas, mientras que el número de desempleados fue de 788.287 y el de inactivos 3.214.339. El número de empleados aumentó en 69.892 personas (+1,8%) en comparación con agosto de 2018 y en 10.386 personas (+0,3%) en comparación con julio. Los desempleados disminuyeron en 110.162 personas en comparación con agosto de 2018 (es decir -12,3%) y en 9.932 personas en comparación con julio (-1,2%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 4.407 personas en comparación con agosto de 2018 (-0,1%) y en 4.355 personas (-0,1%) a nivel mensual.

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

	AGOSTO					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Empleados	3.543.313	3.655.655	3.690.943	3.782.916	3.852.631	3.922.523
Desempleados	1.254.605	1.183.364	1.123.068	992.401	898.449	788.287
Inactivos	3.330.094	3.241.869	3.228.418	3.232.729	3.218.746	3.214.339
<i>Tasa de paro</i>	26,1	24,5	23,3	20,8	18,9	16,7

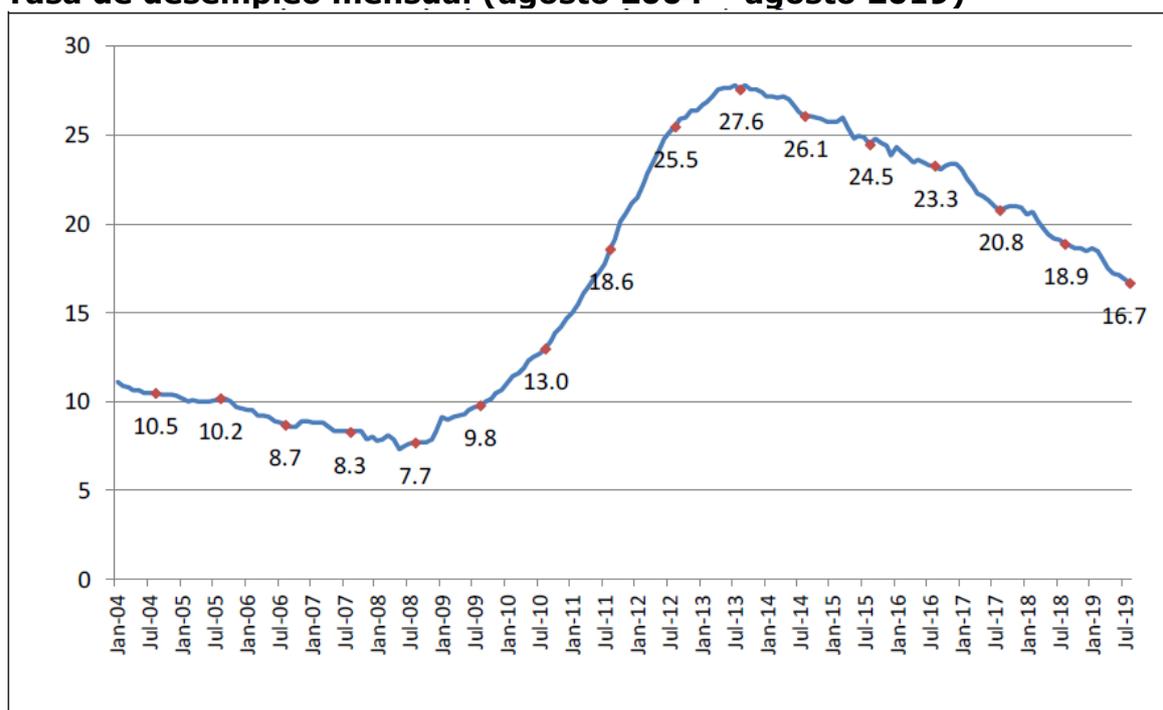
Tabla 2. Tasa de desempleo por género: agosto 2014-2019

Género	AGOSTO					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hombres	23,4	21,5	19,7	17,3	15,1	13,6
Mujeres	29,6	28,1	27,8	25,2	23,6	20,7
Total	26,1	24,5	23,3	20,8	18,9	16,7

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

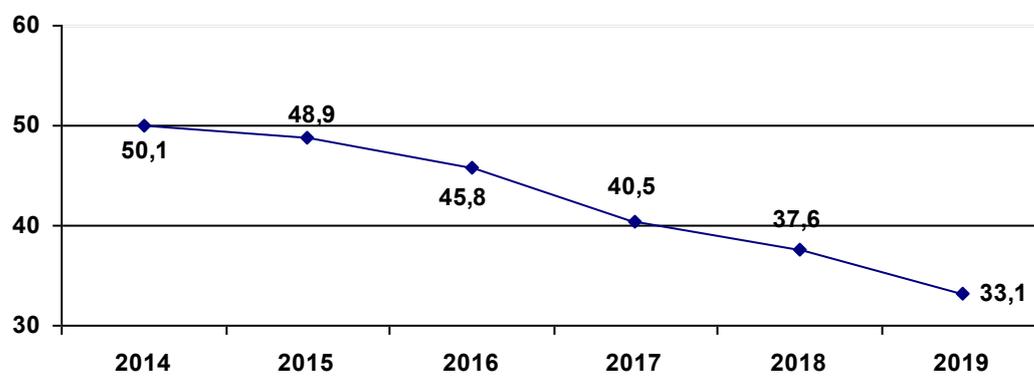
Tramos de edad	AGOSTO					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-24 años	50,1	48,9	45,8	40,5	37,6	33,1
25-34 "	34,3	30,8	30,3	26,7	24,5	22,4
35-44 "	22,7	22,6	20,1	18,9	17,0	14,8
45-54 "	20,5	20,2	19,3	16,5	15,7	13,7
55-64 "	16,4	16,1	18,9	17,2	15,0	13,3
65-74 "	11,6	9,8	15,8	12,4	10,0	10,8
Total	26,1	24,5	23,3	20,8	18,9	16,7

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (agosto 2004 – agosto 2019)

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

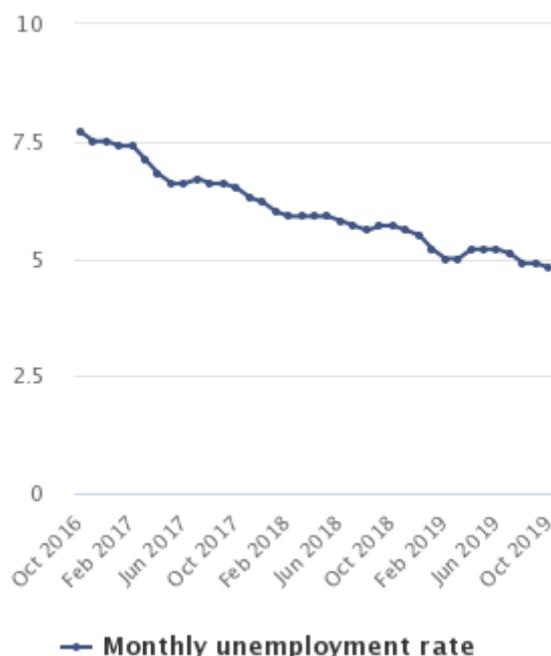
EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (meses de agosto 2014-2019)



IRLANDA

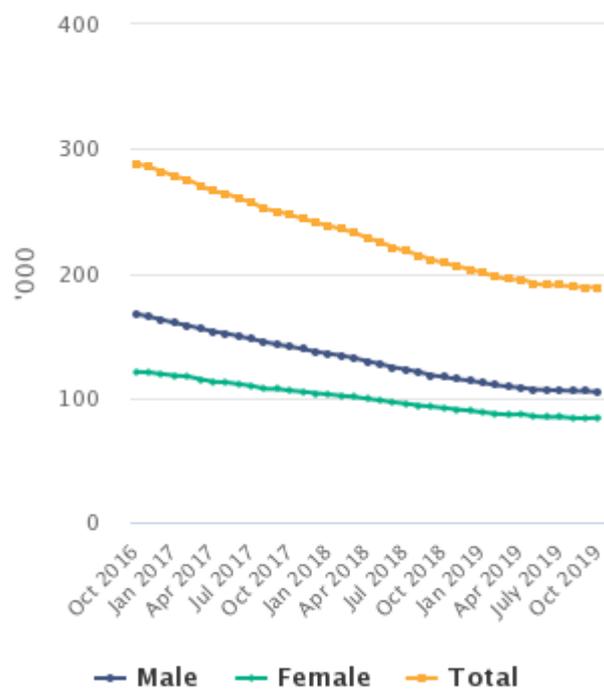
ESTADÍSTICAS MENSUALES

Los últimos datos de la Oficina Central de Estadística (CSO) muestran que en octubre la tasa de desempleo ha bajado una décima con respecto a septiembre, situándose en el 4,8%. El número de desempleados ha caído en 800 con respecto al mes anterior, alcanzando los 117.300. En términos anuales la tasa de desempleo ha caído nueve décimas y el número de desempleados ha descendido en 19.400.



Source: CSO Ireland

Según la Oficina Central de Estadísticas, en octubre se registraron 180.459 beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*), 300 menos que en el mes anterior. Esta cifra continúa siendo la más baja registrada desde principios de 2008. En términos anuales la cifra ha descendido un 9,4%, con 18.788 perceptores menos. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 69.146, una caída del 17,7% respecto al año anterior (8.692 menos). El porcentaje de jóvenes perceptores menores de 25 años se sitúa en el 10,5%, con un total de 2.137.

Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted

Source: CSO Ireland

ITALIA

EMPLEO Y DESEMPLEO EN SEPTIEMBRE

Después del crecimiento del empleo registrado en el primer semestre del año y el dato récord de junio, a partir de julio los niveles de empleo resultan en ligero pero constante descenso, con la pérdida de 60.000 empleados entre julio y septiembre. En el último mes se estima una disminución a nivel mensual, síntesis del aumento del número de trabajadores temporales y la disminución del de los fijos y, sobre todo de los autónomos; contextualmente, se registra un crecimiento del desempleo y una disminución de la inactividad. A nivel trimestral, el empleo resulta estable respecto al trimestre anterior, mientras que a nivel interanual permanece el crecimiento.

Así, según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de septiembre de 2019, el número de desempleados (2.554.000) registra un aumento del 3,0%, (equivalente a 73.000 desempleados) a nivel mensual y una disminución del 4,8% (equivalente a 129.000 personas) respecto a septiembre de 2018. La tasa de desempleo, del 9,9%, sube en tres décimas a nivel mensual y baja en cinco a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha subido 1,1 puntos a nivel mensual y ha bajado 3,2 puntos respecto a septiembre de 2018, cifrándose en un 28,7%. Los desempleados de este tramo de edad son 442.000, es decir 26.000 más que en agosto (+6,3%) y 43.000 menos que en septiembre del año pasado (esto es -8,8%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.354.000, es decir 13.000 menos que en el mes anterior (-0,1%) y 38.000 más (+0,3%) que en septiembre de 2018. La tasa de empleo se sitúa en el 59,1%, sin variaciones respecto al mes anterior y con un aumento de 5 décimas a nivel interanual.

En cuanto al número de inactivos, en septiembre ha disminuido un 0,6% (-77.000 personas) respecto a agosto. El aumento afecta tanto a los hombres como a las mujeres. La tasa de inactividad baja al 34,3%, dos décimas menos que en el mes anterior.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (septiembre 2019)

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

Fuente: ISTAT

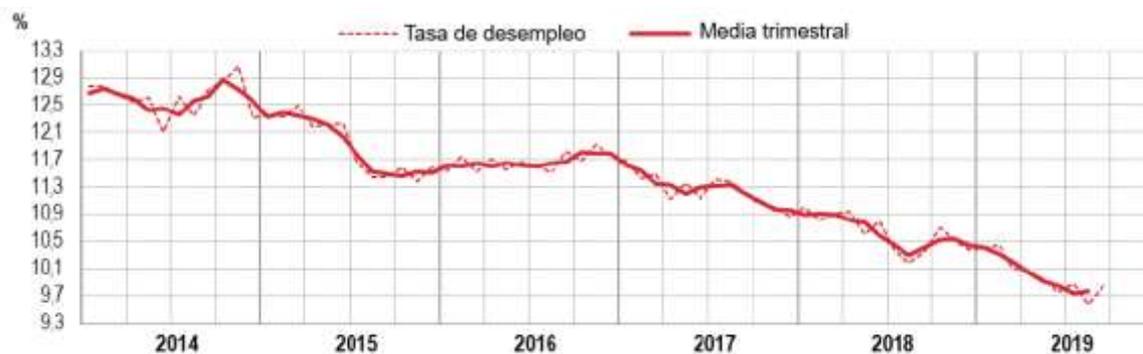
Ocupados por posición profesional y carácter del empleo (Septiembre 2019 – Datos desestacionalizados)

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre agosto 2019)		Variación interanual (sobre septiembre 2018)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	23.354.000	-32.000	-0,1	+111.000	+0,5
Por cuenta ajena	18.126.000	+12.000	+0,1	+226.000	+1,3
1. Fijos	15.018.000	-18.000	-0,1	+214.000	+1,4
2. Temporales	3.108.000	+30.000	+1,0	+12.000	+0,4
Autónomos	5.228.000	-44.000	-0,8	-115.000	-2,1

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

(Enero 2014 – Septiembre 2019)

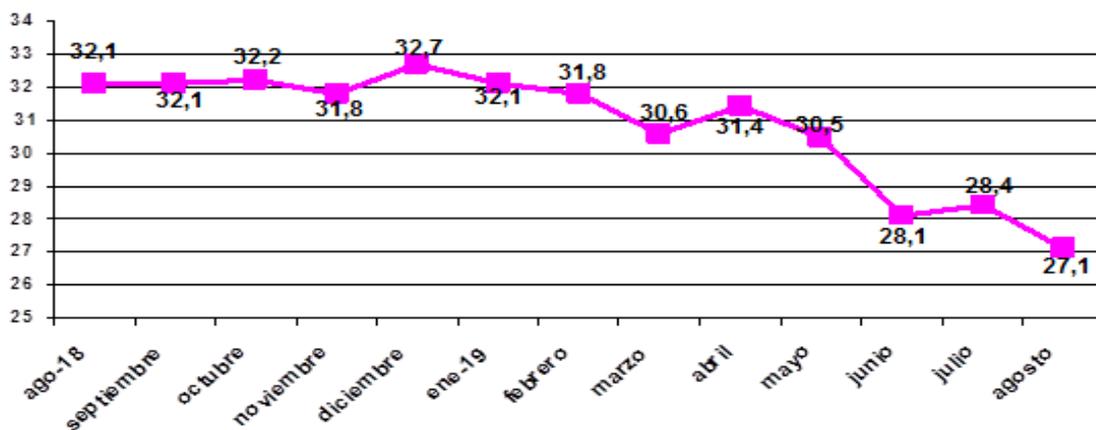


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (septiembre 2019)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	442.000	+26.000	+6,3	-43.000	-8,8
Empleados	1.097.000	+8.000	+0,8	+63.000	+6,1
Inactivos	4.337.000	-32.000	-0,7	-17.000	-0,4

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	28,7	+1,1	-3,2
Tasa de empleo	18,7	+0,1	+1,1
Tasa de inactividad	73,8	-0,6	-0,3

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



Aumenta la contratación indefinida en agosto.- Baja el ritmo de creación de empleo en agosto: el saldo entre nuevos contratos y resoluciones de contratos sigue siendo positivo, +330.000 contratos, pero es inferior al saldo de finales de agosto de 2018 que ascendió a 383.000 nuevos puestos de trabajo. Sin embargo es claro el crecimiento de la contratación estable, impulsada sobre todo por las conversiones de contratos temporales en indefinidos, que han pasado de 317.000 a 480.000 (+163.000) y por los contratos de aprendizaje que se han mantenido después de finalizar el proceso de formación que han pasado de 42.000 a 50.800 (+20%).

PAÍSES BAJOS

LA LEY DE MERCADO LABORAL EN EQUILIBRIO (WAB): ¿QUÉ CAMBIA A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2020?²³

A partir del 1 de enero próximo, las normas que rigen los contratos de trabajo y los despidos cambiarán y se regularán por la Ley de mercado laboral en equilibrio (WAB), que entrará en vigor el 1 de enero de 2020. Los cambios son relevantes tanto para empleadores como para trabajadores: los empleadores pagarán una cuota por el seguro de desempleo más baja para los empleados con un contrato fijo. Los empleados flexibles obtendrán una posición legal más sólida y mejores condiciones de trabajo y los trabajadores de puesta a disposición contarán con más seguridad en trabajo e ingresos.

Propósito de la Ley WAB

Los trabajadores con un contrato permanente a menudo tienen mejores condiciones de trabajo y más derechos que los empleados flexibles. El gobierno quiere reducir esta brecha en las condiciones de trabajo entre ambos grupos de trabajadores. Es por eso que los trabajadores de puesta a disposición y los empleados flexibles contarán con mayor seguridad con la nueva Ley. Además, para los empleadores se será más atractivo ofrecer un contrato permanente.

Medidas de la Ley WAB

La introducción de la WAB trae consigo los siguientes cambios desde el 1 de enero de 2020:

Contrato permanente: cuota reducida por el seguro de desempleo.
Contrato flexible: cuota completa por el seguro de desempleo

Cada vez será más ventajoso para los empleadores ofrecer a los trabajadores empleados un contrato permanente. A partir de 2020, los empleadores pagarán una cuota por el seguro de desempleo más baja para los empleados con un contrato permanente que para los empleados con un contrato flexible. La cuantía de la cuota actual según sector quedará suprimida a partir de ese momento.

²³ Fuente: Boletines de noticias de la Administración General del Estado, www.rijksoverheid.nl/wab

Nueva posibilidad de despido: acumulación de motivos

Se introduce un nuevo fundamento de despido: la acumulación de distintos motivos. Se posibilita legalmente el despido cuando las circunstancias juntas de los diferentes motivos de despido que pasen por el juez del tribunal del distrito brinden un motivo razonable para el despido. En caso de despido por acumulación de motivos, el tribunal puede otorgar una compensación adicional al empleado.

Subsidio transitorio a partir del primer día hábil

El empleado tiene derecho a percibir un subsidio de transición en caso de despido o no renovación de un contrato temporal desde el primer día hábil, por lo que la duración que haya tenido el contrato ya no se tiene en cuenta. El cálculo del pago de transición también cambia.

Regla de sucesión de contratos en cadena: 3 contratos temporales en un máximo de 3 años.

A partir de 2020 empleador y empleado podrán celebrar 3 contratos temporales en un máximo de 3 años. El siguiente contrato se convertirá automáticamente en un contrato indefinido. Hasta el 31 de diciembre de 2019, es posible celebrar 3 contratos temporales en un máximo de 2 años. El intervalo (tiempo entre contratos) también se puede acortar en el convenio colectivo hasta 3 meses para el trabajo recurrente temporal (no limitado al trabajo estacional) que se puede realizar por un máximo de 9 meses al año. Además, a partir de 2020, la ley incluirá una excepción para que los maestros temporales en la enseñanza primaria puedan continuar sustituyendo maestros enfermos de manera temporal, por lo que esto ya no necesita recogerse en convenio colectivo.

Empleados de ETT'S: igualdad en la situación legal y en las condiciones de trabajo

Los empleados que tengan un contrato a través de ETT's disfrutarán a partir de 2020 de, al menos, las mismas condiciones de empleo y la misma posición legal que los empleados de la empresa usuaria. A partir de 2021, los empleados de nómina tendrán derecho a un buen plan de pensiones.

Trabajadores de puesta a disposición: período mínimo de llamada y oferta de horas fijas después de doce meses

A partir de 2020 los empleadores deberán convocar al trabajo a los trabajadores de puesta a disposición con un mínimo de 4 días de antelación. Si el empleador cancela una llamada al trabajo efectuada dentro del plazo de esos 4 días, el empleado tiene derecho a cobrar las horas previstas de trabajo para las que fue llamado. Después de 12 meses, el empleador debe ofrecer al trabajador de puesta a disposición un nuevo contrato laboral con un número fijo de horas.

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 15 de octubre de 2019, referentes al trimestre junio-agosto 2019, reflejan que la tasa de empleo continúa en aumento, aunque que el número de desempleados ha aumentado levemente. La tasa de inactividad, por su parte, ha aumentado ligeramente.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*²⁴, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,69 millones de personas trabajando**, un aumento de 282.000 con respecto al año anterior. La **tasa de empleo**²⁵ **se ha incrementado un 0,3% hasta el 75.9%**.

Por su parte, hubo **1,31 millones de personas desempleadas**, un aumento de 22.000 respecto al anterior trimestre. La **tasa de desempleo**²⁶ **se ha situado en el 3,9%**, un 0,1% más baja con respecto al pasado año pero 0,1% más alta que el trimestre anterior.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**²⁷ **fue de 8,67 millones**, 57.000 más que el trimestre anterior. La **tasa de inactividad fue del 21%**, 0,1% más alta que el trimestre anterior.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio**²⁸ **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **aumentó un 3,9%** excluyendo las bonificaciones. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se incrementó un 1,9%** excluyendo las bonificaciones salariales.

24

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

²⁵ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

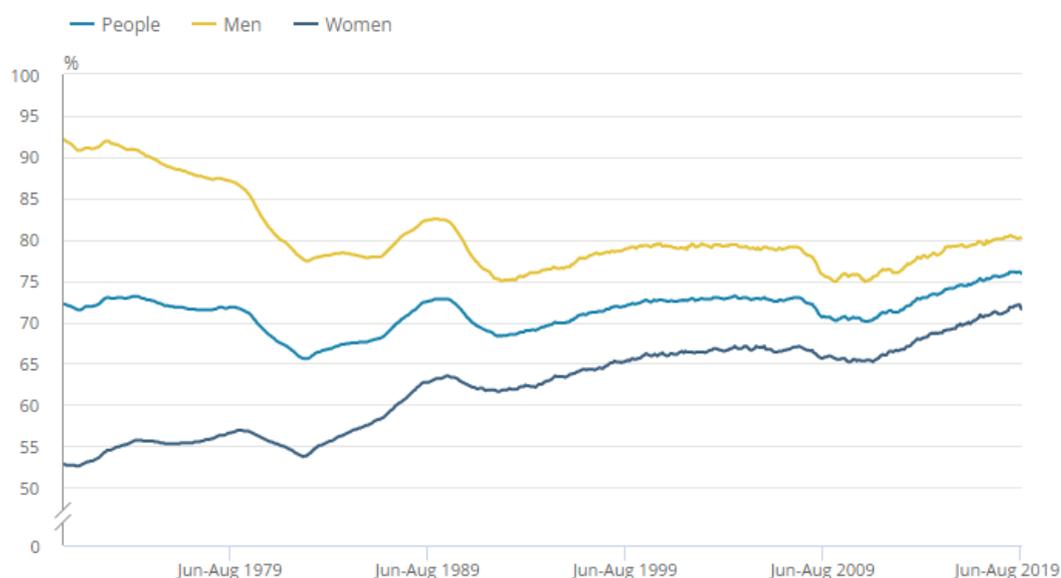
²⁶ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

²⁷ 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.

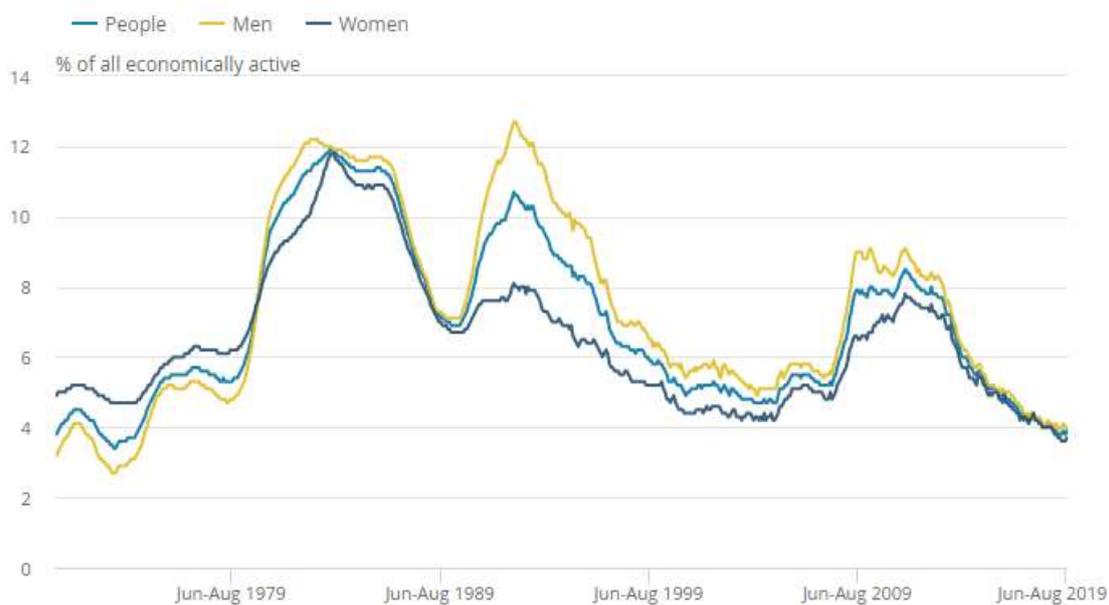
²⁸ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

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

1. TASA DE EMPLEO



2. TASA DE DESEMPLEO

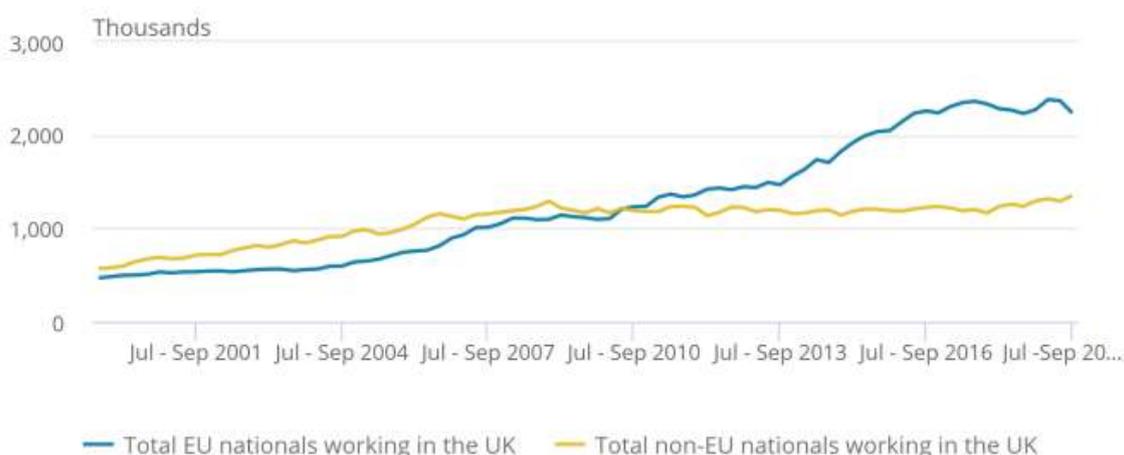


El salario semanal medio de Gran Bretaña en el trimestre junio-agosto 2019 en términos nominales fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) creció respecto al año anterior un 3,8% sin tener en cuenta la inflación y un 1,9% ajustado por la misma.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) creció respecto al año anterior un 4% sin tener en cuenta la inflación y un 2,1% ajustado por la misma.

En agosto de 2019, el salario medio bruto se situó en 509 libras/semana en términos nominales y en 472 libras/semana en términos reales.

Por último, las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen de forma trimestral. Según los mismos, en el trimestre julio-septiembre 2019 había **2,24 millones de ciudadanos de UE trabajando en Reino Unido**, un aumento de 6.000 en términos anuales. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE aumentó en 116.000, alcanzando los 1,35 millones.



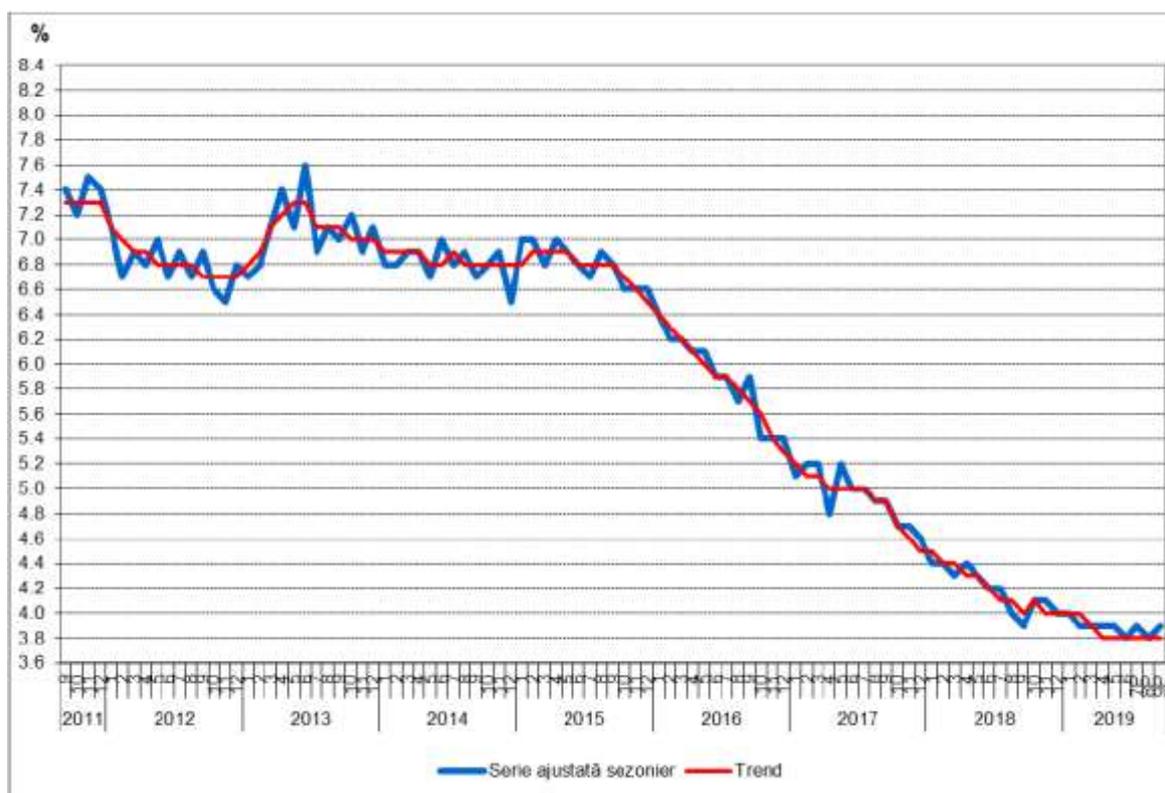
RUMANÍA

DESEMPLEO EN SEPTIEMBRE

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

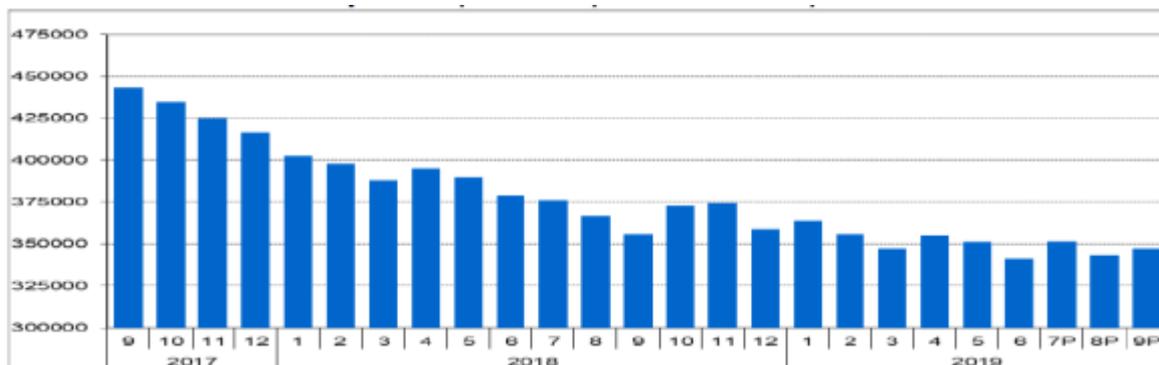
El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de septiembre de 2019 fue de 347.000 personas, registrando un aumento frente al mes anterior (343.000) y una disminución respecto al mismo mes del año anterior (356.000). Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,0 puntos a la de las mujeres (respectivamente 4,3% y 3,3%). La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) en junio (último dato disponible), registraba un 16,2%, siendo del 15,1% para los hombres y del 18,0% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo



Los datos de julio, agosto y septiembre son provisionales

Número de desempleados de septiembre de 2017 a septiembre de 2019



Los datos de julio, agosto y septiembre son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

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

Los datos de julio agosto y septiembre son provisionales

**ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS
SOCIALES**

ALEMANIA

FALLO SOBRE SANCIONES A PERCEPTORES DE PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS POR DESEMPLEO

ÍNDICE

- La prestación no contributiva por desempleo
- El catálogo sancionador en el ámbito de la prestación no contributiva
- La evaluación del régimen de sanciones
- La sentencia del Tribunal Constitucional
- Las reacciones a la sentencia
- El debate sobre las sanciones en la prestación no contributiva

El Tribunal Constitucional declara parcialmente inconstitucionales las sanciones en las prestaciones no contributivas por desempleo.

La prestación no contributiva por desempleo

La prestación no contributiva por desempleo, introducida el 1 de enero de 2005 por la Cuarta Ley para la modernización de los servicios en el mercado de trabajo, surge de la fusión del subsidio por desempleo y la asistencia social. Con anterioridad a la reforma, tenían derecho a percibir el subsidio de desempleo todas las personas entre 15 y 65 años que hubieran agotado el derecho a la prestación contributiva por desempleo. Este subsidio, dirigido por lo tanto a los desempleados de larga duración, tenía una vigencia ilimitada y su cuantía se definía en función del último salario, ascendiendo en 2004 al 57% de las retribuciones reales. El principal objetivo que motivó la reforma de las prestaciones y llevó al Gobierno a introducir la prestación no contributiva por desempleo fue la necesidad de combatir de una manera más eficaz el desempleo estructural y de larga duración.

La prestación básica para desempleados abarca dos prestaciones diferentes, ambas reguladas por el volumen II del Código Social:

- la prestación no contributiva por desempleo para todas las personas con capacidad laboral entre 15 y 65 años y sin medios suficientes para sufragar los costes de manutención,
- el subsidio social para los familiares que conviven con los beneficiarios. Se trata de una ayuda asistencial cuya cuantía consta de un importe único destinado a cubrir las necesidades de los beneficiarios.

En octubre de 2019 un total de 5.370.000 beneficiarios recibía la prestación en sus dos modalidades, de ellos 3.795.000 estaban en condiciones de trabajar y otras 1.520.000 no. El 97% de este último colectivo son menores de 15 años. En junio de 2019 solamente el 37% de los beneficiarios de la prestación en condiciones de trabajar se encontraba en situación de desempleo, el 15% contaba con un empleo no subvencionado.

La prestación comprende el gasto de alquiler y calefacción, así como una prestación económica cuyo importe varía en función de la edad y de la situación familiar.

- 424 euros para adultos que viven solas o personas monoparentales o -maternales.
- 382 para parejas o matrimonios si ambos son mayores de edad.
- 339 euros para adultos que conviven con otras personas en un domicilio que no es el propio.
- 332 euros para menores entre 15 a 18 años y personas hasta 25 años se trasladan a otro domicilio sin aprobación previa.
- 302 euros para menores entre 6 a 14 años
- 245 euros para menores de 6 años.

[El catálogo sancionador en el ámbito de la prestación no contributiva](#)

La Cuarta Ley para la modernización de los servicios en el mercado de trabajo introdujo los artículos 31, 31a y 31b en el Tomo II del Código Social que regula las sanciones para faltas graves en el ámbito de la prestación no contributiva, mientras que el artículo 32 contiene la normativa a aplicar para sancionar las faltas leves, en especial el no acudir a una cita previa. Todas las sanciones tendrían una duración mínima de tres meses y serán de aplicación a los mayores de 15 años.

El legislador introdujo el principio de “apoyar y exigir”, del que deriva la obligación del beneficiario de esta prestación de participar de forma activa para lograr la inserción laboral y poder obtener un salario que le permita subsistir. El artículo 31 apartado 1 del Tomo II contiene la obligación de participar en la reinserción laboral, el artículo 31.2 regula algunas de las actividades exigibles al beneficiario y el artículo 32 la obligación de acudir a citas concertadas. El artículo 10 especifica el tipo de participación exigible al beneficiario y el artículo 31.1.2 señala de forma específica que, en caso de existir un motivo de peso, no se produce una vulneración de la obligación de participar.

- La sanción por una falta leve estaría relacionada con el hecho de no acudir a una cita previamente concertada. En ese caso, si el beneficiario no puede demostrar tener una razón importante, la prestación se reduce un 10%.

- Las faltas graves son, por ejemplo, la negación a aceptar una oferta de empleo asumible o realizar una entrevista de trabajo con el objetivo de no ser seleccionado para el mismo. También son consideradas faltas graves el incumplimiento de la obligación de enviar un número determinado de solicitudes de empleo o negarse a participar, interrumpir o abandonar una medida de formación. Ante el primer incumplimiento de sus obligaciones, los perceptores de la prestación por desempleo no contributiva serían sancionados con una reducción de dicha prestación en un 30% durante tres meses. La primera reincidencia se penalizaría con una reducción del 60% y la siguiente con la suspensión total del pago de la prestación, si esta se produce en un año.
- El catálogo de sanciones a menores de 25 años es más severo que el de las sanciones regulares. Una primera sanción implicaría la supresión temporal del conjunto de la sanción salvo la parte correspondiente al alojamiento, en caso de producirse una segunda sanción se suprime la totalidad de la prestación.

En caso de imponer una sanción que supondría una reducción de la prestación superior al 30% de la prestación el Jobcenter podría conceder prestaciones en especie como vales para la adquisición de alimentos o productos de higiene. Si la sanción fuera superior al 60% de la prestación por regla general el Jobcenter transfiere el alquiler directamente al arrendador de la vivienda para evitar que se produzca una pérdida de esta.

En caso de que en el período de la sanción se produciría otra falta leve sancionable, se sumaría a la anterior.

Las sanciones se mantendrían en vigor también en aquellos casos en los que el sancionado cambia su actitud, salvo si se trata de la suspensión total de la prestación. En esos casos el jobcenter podría reducir la sanción a una reducción del 60% de la prestación para los mayores de 25 años. Para los menores de 25 años el jobcenter retomaría el pago de los gastos de alojamiento y calefacción, así como el abono de las cuotas sociales.

El número de sanciones ha pasado de 782.996 en 2007 a 903.821 en 2018, alcanzando la cifra más elevada en 2012 con un total 1.021.921 sanciones. Todos los meses los jobcenter imponen sanciones a una media del 3,2% del total de beneficiarios.

Por tipo de sanciones destacan las leves por no acudir a una cita previa con el 77,3%, seguidas de las impuestas por la negativa a iniciar o dar continuidad a un empleo, una formación o un programa de inserción laboral (10,6%).

El importe medio del recorte del conjunto de los beneficiarios sancionados fue del 18,8% de la prestación, en el caso de los menores de 25 años el recorte medio de la prestación ascendió al 27,5%. En total, una media cerca de 7.000 personas tiene una sanción por la totalidad de la ayuda.

La evaluación del régimen de sanciones

Desde la entrada en vigor del régimen sancionador, se han publicado varios informes de evaluación. El 20/12/2006, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales presentó el informe titulado "La efectividad de la modernización de la prestación de servicios en el mercado laboral". En lo relativo a las sanciones el documento informa que las sanciones pueden reducir el fraude en la percepción de las prestaciones y aumentar la integración de los desempleados en el mercado laboral. De todas maneras, el informe constata que los recursos y demandas que generan las sanciones hacen que este instrumento sea sumamente costoso y poco eficaz. No se ha podido constatar una relación causal entre la imposición de una sanción y el inicio de una relación laboral, pero sí existe una relación mensurable entre la posibilidad de una sanción, es decir, una sanción en potencia y una mayor disposición a causar baja en el registro de desempleados.

A partir de 2008 diferentes centros de investigación han analizado el efecto de las sanciones para los desempleados de larga duración, beneficiarios de las prestaciones no contributivas asistenciales. Una línea de investigación se centra en el efecto de las sanciones sobre el salario de reserva, salario por el que a los trabajadores les es indiferente trabajar o no trabajar.

El instituto de investigaciones de la Agencia Federal de Empleo (IAB) publicó en 2008 un informe que analiza el efecto de las sanciones sobre la disposición de los desempleados de larga duración a reducir este salario de reserva. La autora del estudio señala que, siguiendo la línea descrita anteriormente, hay que diferenciar entre la amenaza de una sanción y la aplicación real de la normativa sancionadora. En sus conclusiones subraya que resulta imposible establecer una relación real entre la probabilidad de reintegrarse al mercado laboral y una normativa de sanciones más restrictiva. Sin embargo, detalla que el salario de reserva de los desempleados de larga duración que han sido sancionados no experimenta variación alguna. Por tanto, si lo que se pretende es acelerar el proceso de reinserción laboral, las sanciones deberán incidir más en los esfuerzos del sancionado para encontrar un puesto que en la reducción del salario de reserva.

Un informe de la Universidad de Jena publicado en abril de 2008 analiza los efectos de las sanciones sobre la disposición de los desempleados de larga duración para incrementar los esfuerzos de encontrar un empleo.

Los autores distinguen entre varios tipos de desempleados de larga duración, según su disposición por encontrar un puesto de trabajo o por continuar en la situación de desempleo. Concluyen que las sanciones, unidas a una flexibilización del concepto de trabajo exigible, no ejercen un efecto activador para ninguno de los grupos, pero sí producen una serie de repercusiones no buscadas. Mencionan la creciente importancia que están teniendo relaciones laborales de poca relevancia (nivel salarial bajo, jornada reducida, trabajo temporal) que, a la vista de las sanciones, resultan ser una opción aceptable para muchos desempleados de larga duración. Por otra parte, los autores creen que las sanciones más restrictivas ejercen cierta influencia en la población ocupada, que se traduce en un creciente temor a perder el puesto de trabajo y a que se ven expuestos a la doble presión ejercida por las sanciones y la asignación de un trabajo exigible, con la consiguiente merma de los ingresos y empeoramiento de las condiciones laborales.

El IAB concluye en 2017 que las sanciones a los menores de 25 años incrementan considerablemente la inserción laboral sobre todo en los hogares unipersonales. Pero los efectos de las sanciones son excesivamente punitivas e implican dificultades para los afectados para garantizar la alimentación, un fuerte incremento de la tasa de endeudamiento, cortes del suministro de energía y, en algunos casos, desahucios.

Según ese informe además la inserción laboral motivada por sanciones suele producirse en los segmentos salariales excesivamente bajos. Este resultado coincide con las conclusiones del informe publicado en 2017 por el Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (WSI, 2017), cercano a los sindicatos, que analiza la relación entre determinadas medidas del mercado laboral y la creciente pobreza entre la población activa. Señalan que la cifra de trabajadores situados por debajo del umbral de la pobreza se ha duplicado entre 2004 y 2014. Los expertos argumentan que el aumento del empleo en Alemania se debe principalmente a un incremento de los puestos de trabajo a jornada parcial, a otras relaciones laborales atípicas y el crecimiento del sector de bajos salarios. Desempeña un papel decisivo la presión a la que están sometidos los desempleados a aceptar cualquier oferta de trabajo desde la implantación de las nuevas disposiciones para combatir el desempleo de larga duración. Según los expertos, las estrictas reglas de exigibilidad, la imposición de condiciones para la percepción de prestaciones y las sanciones incrementan el riesgo de pobreza de la población activa; mientras que los programas de fomento, las ofertas de cualificación y formación continua, así como destinar más fondos a las políticas activas y pasivas de empleo tienen el efecto contrario ya que el riesgo de caer en pobreza se contrae.

La sentencia del Tribunal Constitucional

La demanda fue presentada por un beneficiario de la prestación no contributiva al que le había sido impuesta una primera sanción del 30% por no haber aceptado un trabajo en un almacén, es decir, por una falta grave. La siguiente negativa a iniciar un trabajo llevó a que la sanción pasase al 60%. En 2015 el tribunal local trasladó el asunto al Tribunal Constitucional por entender que este importe se sitúa por debajo del mínimo necesario para subsistir.

El 15/01/2019 la Corte Federal Constitucional inició el debate sobre la posible suspensión de sanciones a los perceptores de la prestación no contributiva por desempleo que infrinjan las disposiciones vigentes

La sentencia dictada el 5/11/2019

- refrenda el principio de "ayudar y exigir" que rige el sistema de las prestaciones no contributivas. El legislador está en su derecho de exigir a los beneficiarios de esta ayuda una participación activa en todas las medidas encaminadas a lograr su inserción laboral, sobre todo teniendo en cuenta que no existen evidencias de que la eliminación del régimen sancionador impulsara la participación de los beneficiarios en su inserción laboral. No obstante, el Tribunal afirma que las sanciones han de guardar la proporcionalidad.
- Limita el importe de la sanción en una reducción de la prestación en un 30%, argumentando que la sanción no puede situar la prestación por debajo del mínimo existencial, garantizado por el principio constitucional de la dignidad humana. En concreto, las sanciones que conllevan una reducción de la prestación en un 60% o incluso de la totalidad de la prestación son inconstitucionales, no solo por situar los recursos disponibles por debajo del mínimo existencial, sino también porque el Gobierno no ha aportado pruebas de que dicha sanción es eficaz para cambiar la actitud de los sancionados y que ha previsto medidas que eviten el daño que la sanción causa a éstos. Tampoco ha demostrado si las alternativas (ampliar el período de la sanción, sustituir la prestación económica por una prestación en especie o unas sanciones menos punitivas) no tendrían el mismo efecto sin vulnerar los preceptos constitucionales.
- Obliga a los Jobcenter a valorar las circunstancias individuales de los beneficiarios a lo que se pretende sancionar, tener en cuenta especiales dificultades que podrían resultar de la sanción. Afirma que el automatismo sancionador que no hace necesaria una valoración individual de las circunstancias del beneficiario de la prestación.

- Cuestiona la duración regular de la sanción de tres meses y abre la vía a eliminar la sanción si el beneficiario cambia de actitud.

La sentencia obliga al legislador a reformar el Tomo II de Código Social, hasta ese momento los principales contenidos de esta son de aplicación de forma inmediata, es decir, ninguna sanción podrá suponer una reducción de la prestación superior al 30% de la misma y los Jobcenter deberán comprobar caso por caso antes de imponer una sanción con una duración de tres meses. En caso, de que el sancionado cambie su actitud, la sanción deberá ser anulada.

Diversos críticos señalan que la sentencia solo toca las faltas graves, una parte mínima de los supuestos sancionadores teniendo en cuenta que las faltas leves motivan el 77% de las sanciones. Tampoco se ven afectadas por esta sentencia las sanciones impuestas a menores de 25 años.

Las reacciones a la sentencia

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil, que saludó la sentencia, ya ha anunciado que piensa incluir en esta reforma reducir las sanciones a los menores de 25 años, la prensa pronostica que éste podría ser otro punto de disenso en la coalición de Gobierno. El presidente de la Agencia Federal de Empleo, Detlef Scheele, se mostró satisfecho con la sentencia y afirmó que siempre ha criticado la suspensión total de la prestación o del pago del alquiler.

Sindicatos y organizaciones del Tercer Sector insisten en la necesidad de abolir completamente las sanciones y reclaman, en palabras de la vicepresidenta de la DGB Annelie Buntenbach, un sistema de fomento y apoyo que sea respetuoso con las personas. Los empresarios critican la sentencia señalando que el conjunto de los contribuyentes está en su derecho de exigir a los beneficiarios de la prestación un elevado grado cooperación. En su opinión la limitación de las sanciones a un 30% dificultará la inserción laboral de los parados de larga duración.

La Izquierda aboga por sustituir parcialmente el sistema de las prestaciones no contributivas por un sistema contributivo que evitaría que buena parte de los desempleados tengan que depender de estas ayudas. El presidente de las Juventudes Socialistas propone que el congreso extraordinario del SPD en diciembre debata sobre el futuro del régimen sancionador y ha anunciado que su organización presentará una resolución que abogará por la eliminación del mismo.

El debate sobre las sanciones en la prestación no contributiva

La sentencia probablemente impulsará el debate sobre las sanciones, pero incluso sobre el sistema de prestaciones no contributivas en su

conjunto. Ya en 2011 la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) exigió la revisión del catálogo de sanciones a los beneficiarios de la prestación no contributiva menores de 25 años, que son más severas que las aplicadas al resto de los desempleados.

En la Comisión Parlamentaria de Trabajo y Asuntos Sociales celebrada el 29/06/2015 un grupo de expertos invitado debatió la posibilidad de atenuar el régimen de sanciones que se impone a los perceptores de la prestación no contributiva por desempleo (Hartz IV) por incumplimiento.

La oposición calificó las disposiciones sancionadoras vigentes como demasiado duras. En sus respectivas mociones, el grupo parlamentario de La Izquierda solicitaba la completa abolición del régimen de sanciones y el de Los Verdes una moratoria de las sanciones, así como limitar en el futuro los recortes de la ayuda social a un máximo de un 10% de su cuantía.

Las opiniones de los expertos y las organizaciones invitadas divergían considerablemente. Las asociaciones sociales se pronunciaron a favor de una completa abolición de las sanciones y la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) está a favor de realizar una reestructuración fundamental. Por el contrario, los municipios, distritos y la Agencia Federal de Empleo (BA) consideraban necesario el sistema de sanciones del seguro básico, aunque eran de la opinión que las ayudas para la vivienda no deben recortarse para que los perceptores no caigan en el desamparo; también criticaron las diferentes disposiciones que existen para los distintos grupos de edad. La patronal y las asociaciones económicas opinan que el régimen de sanciones es "equilibrado" y forma parte del "sistema de fomentar y exigir, sin el cual la prestación se convertiría en una especie de ingreso básico incondicional".

Muchos expertos se pronunciaron a favor de atenuar especialmente las sanciones contra los desempleados menores de 25 años ya que la dura penalización podría resultar contraproducente a la hora de su integración en el mercado laboral e, incluso, podría inducir especialmente a este grupo a caer en la criminalidad.

Un grupo de trabajo del gobierno central y los länder que se encargó de simplificar el régimen sancionador también se pronunció a favor de atenuar del régimen de sanciones; pero la aplicación legal de la propuesta fracasó debido a la oposición de la CSU y de la CDU.

En 2018 la Agencia Federal propuso reformar el régimen de sanciones de los menores de 25 años, adecuándolo al régimen de sanciones general. Coincide esta recomendación de un grupo trabajo conjunto del gobierno federal y de los gobiernos regionales del año 2015.

La junta ejecutiva del SPD aprobó por unanimidad en la reunión celebrada el 10/02/2019 el plan de reforma del Estado social

presentado por la líder socialdemócrata Andrea Nahles con el que el partido pretende recuperar la confianza del electorado. El documento contempla, entre otras cosas, un aumento del salario mínimo interprofesional a 12 €, una prolongación del tiempo de percepción de la prestación contributiva por desempleo, la sustitución de las actuales prestaciones no contributivas por un nuevo "ingreso de ciudadanía" y la eliminación del eliminar el catálogo de sanciones específico para los menores de 25 años.

Según una encuesta representativa publicada el 13/02/2019 solamente el 32% de los encuestados apoya la eliminación de las sanciones del régimen de prestaciones no contributivas.

Tras meses de diálogo con expertos y ciudadanos, el ministro de Trabajo, Hubertus Heil (SPD), presentó el 20/9/2019 su plan "Trabajo del mañana" que consta de diversas iniciativas de reformas sociales y del mercado laboral, entre ellas una profunda reforma de la prestación no contributiva.



MIGRACIONES

GRECIA

NUEVA LEY DE ASILO

El Parlamento griego aprobó la nueva ley de asilo del Gobierno de Nueva Democracia, que pretende acelerar los trámites de solicitud de asilo y las devoluciones a países de origen.

La ley fue aprobada por los diputados de la ND y KINAL, mientras que todos los demás partidos votaron en contra. «La ley de asilo envía un mensaje claro a aquellos que saben que no tienen derecho al asilo pero intentan ingresar a nuestro país: Volverán a su tierra», afirmó el primer ministro griego, Kyriakos Mitsotakis, que hizo hincapié en que “abrir las puertas” no es una opción.

El objetivo declarado de la ley es poner fin a la incertidumbre legislativa que afecta el funcionamiento de los servicios administrativos y acelerar los procedimientos de asilo. Los principios básicos son: el pleno respeto de los derechos de los refugiados y el requisito de que los solicitantes cooperen con las autoridades nacionales. Los objetivos principales son integrar solo aquellos que tienen perfiles de refugiados en el sistema y excluir a los que impropiaamente soliciten asilo.

La norma prevé repatriaciones inmediatas para los que no cumplan con los requisitos, así como un recorte notable en los tiempos de espera en la gestión de los expedientes para no perder tiempo innecesario en procedimientos administrativos.

Para los que estarán reconocidos como refugiados, el permiso de residencia será válido durante tres años, mientras que para los beneficiarios de protección asistencial será válido por un año con una duración de dos años por cada renovación.

La nueva Ley introduce la obligación para los refugiados menores de edad de ir a la escuela pública. El estrés postraumático se elimina como una causa de vulnerabilidad y requiere explícitamente una justificación especial en los certificados médicos, que solo serán proporcionados por hospitales públicos y organismos públicos. La familia será la creada en el país de origen y sus miembros solo tendrán derechos mientras que mantengan esa identidad de familia.

Se espera que la aceleración de los procedimientos de asilo alivie la situación de las estructuras en las islas. El ministro de Protección Ciudadana, Michalis Chrysochoidis, informó a los parlamentarios sobre la situación actual de los centros de migrantes.

Durante la sesión informativa, Chrysochoidis habló de transferir 20,000 personas desde las islas hacia el interior del país para fin de año, 10,000 de las cuales serán en hoteles y otras 10.000 en

infraestructuras en áreas industriales, no ocultando al mismo tiempo los riesgos que comporta el traslado de los refugiados.



ITALIA

LOS ÚLTIMOS DATOS SOBRE EXTRAJEROS NO COMUNITARIOS EN ITALIA

El 17 de octubre el ISTAT ha publicado un estudio sobre ciudadanos no comunitarios en Italia en los años 2018 y 2019. En 2018 se han expedido 242.009 permisos de residencia nuevos, el 7,9% menos que en el año anterior. La disminución se debe principalmente a la de los permisos por demanda de asilo, que han pasado de los casi 88.500 de 2017 a menos de 52.500. (-41,9%).

Los nuevos flujos migratorios no comunitarios afectan de manera muy intensa al norte del país: casi el 56% de los inmigrantes se dirigen hacia Italia septentrional, mientras que sólo el 23% de los permisos ha sido expedido por una región del "Mezzogiorno". También los permisos por motivos familiares (el 15,8% del total) y – sobre todo – por estudio (7,5%) ven una escasa implicación de las regiones del sur e Islas.

La disminución de los permisos por demanda de asilo ha implicado a algunas nacionalidades más que a otras. En términos relativos, las disminuciones más relevantes han implicado a los nacionales de Guinea (-63,4%), Costa de Marfil (-61,2%), Gambia (-56,5%) y Senegal (-53,8%). También para Nigeria la disminución ha sido relevante tanto en términos relativos (-53,2%) como en términos absolutos, siendo el país donde se da la mayor disminución del número de entradas por este motivo, con 11.500 permisos menos que el año anterior. La única excepción a la disminución es Ucrania, que registra un aumento del 21,2% de los permisos por demanda de asilo

De todas formas, el número de ciudadanos no comunitarios en Italia sigue aumentando, aunque poco. A 1 de enero de 2019 eran 3.717.406 (frente a los 3.714.934 de 2018). Y a pesar del aumento de los flujos de entrada sigue la disminución de las colectividades históricas procedentes sobre todo de Marruecos y Albania, debido sobre todo a la adquisición de la ciudadanía italiana.

PRESENTACIÓN DEL "DOSSIER ESTADÍSTICO INMIGRACIÓN" 2019

El 24 de octubre se presentó a nivel nacional el dossier de estadísticas de inmigración 2019, elaborado por el Centro de Estudios e investigación IDOS con la participación, por quinto año consecutivo, del Centro de estudios "Confronti" y con el apoyo de fondos de la Iglesia Valdense y la colaboración del UNAR (Oficina Nacional de Antidiscriminación Racial, de la Presidencia del Gobierno). El Dossier llega así a su 29ª edición.

El Dossier de este año se titulado "ANNUS HORRIBILIS", con referencia a los doce meses que van del verano de 2018 al verano de 2019, a lo largo de los cuales se han aprobado dos "decretos sobre seguridad" que han afectado tanto a los inmigrantes ya presentes en Italia (el primero) como a los que se dirigían hacia este país (el segundo).

Los redactores del Dossier señalan que toda la atención mediática y la comunicación política han seguido insistiendo sobre las llegadas por mar de los demandantes de asilo, volviendo a proponer – "como desde hace cuarenta años" – la retórica de la invasión.

En realidad, después de los acuerdos con Libia, ya en 2017 el número de inmigrantes desembarcados en Italia había disminuido de más de un tercio respecto a 2016, bajando a 119.310 casos, pero a lo largo de todo el 2018 los desembarcos han sido 23.370, con un descenso del 80% en un año, y se ha reducido, en los nueve primeros meses de 2019 a 7.710 casos. Se trata de una cifra cinco veces menor que los 39.000 migrantes que en el mismo período han llegado a Grecia y de unas 2,5 veces que los 19.000 arribados a España, además de ser una cifra sustancialmente equiparable a los 6.400 demandantes de asilo que, en 2018, Italia ha readmitido en su territorio desde los países comunitarios donde se habían trasladado contraviniendo al Reglamento de Dublín.

El Dossier subraya que esta fuerte disminución de las llegadas por mar se ha obtenido a precio de un elevado número de migrantes que han sido detenidos durante la travesía por la Guarda costera libia ("financiada, adiestrada y dotada de medios por parte de Italia y la Unión Europea") y reenviados a los campos de detención del país norteafricano; o han muerto en mar en la ruta del Mediterráneo central, que sigue siendo la más letal del mundo, con más de 25.000 muertos o desaparecidos desde el 2000 hasta hoy; es decir, la mitad del total de los calculados en las rutas marítimas a nivel mundial.

A continuación se reproduce una síntesis de los datos presentes en el Dossier de este año.

- Ciudadanos extranjeros residentes: 5.255.503

- Porcentaje sobre el total de residentes: 8,7%
- Distribución territorial de los residentes extranjeros:
 - Noroeste: 33,6%
 - Noreste: 23,9%
 - Centro: 25,4%
 - Sur: 12,2%
 - Islas: 4,9%
- Continentes de origen de los residentes extranjeros:
 - Europa: 50,2%
 - África: 21,7%
 - Asia: 20,8%
 - América 7,2%
 - Oceanía 0,0%
- Primeras diez nacionalidades de residentes extranjeros:
 - Rumanía: 23,0%
 - Albania: 8,4%
 - Marruecos: 8,0%
 - China: 5,7%
 - Ucrania: 4,6%
 - Filipinas: 3,2%
 - India 3,0%
 - Bangladesh: 2,7%
 - Moldavia: 2,5%
 - Egipto: 2,4%
- Extracomunitarios con permiso de residencia: 3.717.406
- De ellos, el 60,1% son residentes de larga duración
- Ciudadanos italianos de origen extranjero: 1.500.000 (estimación de IDOS)
- Menores sobre el total de residentes: 20,2%
- Mayores de 65 años sobre el total de residentes extranjeros: 4,4%
- Matrimonios mixtos: 15.454 (8,1% sobre el total de matrimonios – año 2017)
- Estudiantes Extranjeros matriculados en el curso 2016/17: 841.719
- Estudiantes extranjeros nacidos en Italia: 531.467
- Empleados extranjeros no comunitarios (% sobre el total de empleados):
 - Por cuenta ajena: 11,6%
 - De empresas no agrícolas: 9,2%
 - En agricultura: 18,2%
 - Trabajo doméstico: 48,3%
 - Autónomos: 7,4%
 - Artesanos: 7,8
 - Comerciantes: 10,1
 - Agricultores autónomos: 0,5%

- Autónomos dependientes: 2,5%
- Desempleados extranjeros: 400.000
- Porcentaje sobre el total de desempleados: 14,5%
- Tasa de desempleo:
 - Extranjeros: 14,0%
 - Italianos: 10,2%
- Empresas gestionadas por inmigrantes: 602.180 (el 9,9% del total de las empresas en Italia)
- Balance costes/beneficios para las cajas estatales: entre +200 y +3.000 millones de euros
- Denuncias contra extranjeros (2017): 277.436
- Reclusos extranjeros (a 30 de junio de 2019): 20.224
- Demandas de protección internacional: 59.950
- Demandas de protección internacional acogidas: 32,2% de las 81.527 examinadas
- Migrantes desembarcados: 23.370. De ellos, el 18,3% son menores de edad
- Menores extranjeros no acompañados presentes en centros de acogida: 10.787.
- Menores extranjeros no acompañados que resultaban desaparecidos: 5.229.
- Pertenencia religiosa (estimación de IDOS):
 - Cristianos: 52,2%
 - *Ortodoxos: 29,3%*
 - *Católicos: 17,7%*
 - *Protestantes: 4,4%*
 - *Otros cristianos: 0,8%*
 - Musulmanes: 33,0%
 - Judíos: 0,1%
 - Hinduistas: 3,0%
 - Budistas: 2,3%
 - Otras religiones orientales: 1,6%
 - Ateos/agnósticos: 4,7%
 - Religiones tradicionales (animistas): 1,3%
 - Otros: 1,7%

REINO UNIDO

INFORME DEL PARLAMENTO SOBRE EL EU SETTLEMENT SCHEME

El pasado 19 de septiembre la biblioteca de la Cámara de los Comunes del parlamento británico publicó un informe sobre el programa de adquisición de la residencia para comunitarios en el Reino Unido, conocido como *EU Settlement Scheme (EUSS)*.

El documento recoge cuestiones como los requisitos para su obtención, el procedimiento de solicitud, la impugnación de la resolución, así como las implicaciones del programa de cara al futuro sistema de inmigración previsto para enero de 2021.

A continuación, se recogen los puntos más importantes del mismo:

La fecha límite para solicitar el permiso de residencia es diferente en caso de una salida con o sin acuerdo:

- Si RU abandona la UE en los términos establecidos en el Acuerdo de Retirada, los solicitantes tienen que haber vivido en RU antes de la finalización del periodo de transición (actualmente hasta el 31 de diciembre de 2020), y la fecha límite para solicitarlo es el 30 de junio de 2021. El Acuerdo reconoce un periodo de gracia de 6 meses tras la finalización del periodo de transición.
- Si no hay acuerdo, los solicitantes tienen que haber vivido en el RU antes de la fecha de salida de la UE y la fecha límite será el 31 de diciembre de 2020.

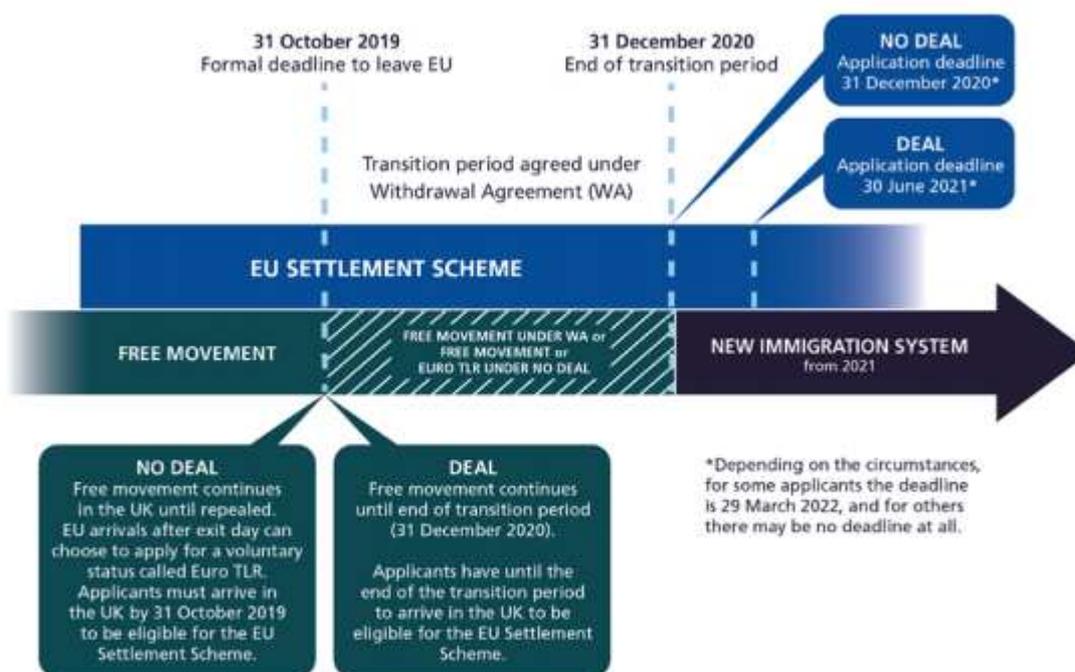
También hay fechas límites diferentes para los familiares no comunitarios de ciudadanos de la UE que residen en RU en caso de salida con y sin acuerdo. En caso de acuerdo no hay fecha límite para que presenten la solicitud y si no hubiera acuerdo la fecha máxima para que estos familiares soliciten el *Settled Status* es el 29 de marzo de 2022.

En otro orden de consideraciones, el informe pone de manifiesto que si RU no ratifica el Acuerdo de Retirada no estará obligado en el derecho internacional a implementar el *Settlement Scheme*. Este será ejecutado con arreglo al derecho interno, por lo que **será susceptible de ser modificado**.

En algunos aspectos el EUSS es más favorable que el Acuerdo de Retirada. Mientras que el Acuerdo permite a los estados anfitriones solicitar a los ciudadanos una prueba de que tienen cobertura médica privada²⁹ el EUSS no recoge esta posibilidad.

²⁹ Art. 18 (1)(k)(iii).

En el ámbito de la inmigración, el nuevo modelo anunciado el pasado 4 de septiembre instaurará un nuevo régimen de permisos temporales de residencia (*Temporary Leave to Remain, TLR*) para los ciudadanos del EEE y suizos, y sus familiares. Los ciudadanos de esos estados que se trasladen al Reino Unido después del Brexit y hasta finales de 2020 podrán obtener un permiso de residencia temporal de tres años.



Graphic: House of Commons Library. Based on current information which may be liable to change

Respecto a los trabajadores fronterizos, la guía del Gobierno sobre el EUSS establece que, en caso de acuerdo, sólo deberán solicitar el *Settled Status* si desean vivir en el RU. Si se produce un Brexit sin Acuerdo, el Gobierno ha indicado que los trabajadores fronterizos pueden seguir trabajando en el Reino Unido "hasta tres meses seguidos sin necesidad de visado una vez finalizada la libre circulación". **A partir del 1 de enero de 2021** -con el nuevo sistema de inmigración en marcha en funcionamiento- **los trabajadores fronterizos tendrían que solicitar el "estatuto de trabajador fronterizo"**³⁰.

Por último, el informe analiza los aspectos más controvertidos del programa hasta la fecha. La necesidad de solicitar un permiso para permanecer en el país, el hecho de que el permiso solo pueda pedirse online y el carácter exclusivamente digital de la resolución han sido algunas de las cuestiones más criticadas.

³⁰ [Guidance: working in the UK as a frontier worker if there's no Brexit deal'](#)

EL GOBIERNO DA A CONOCER LA FUTURA POLÍTICA MIGRATORIA EN CASO DE BREXIT SIN ACUERDO

El 4 de septiembre la Ministra de Inmigración, Priti Patel, dio a conocer cómo será la política migratoria en caso de un Brexit sin acuerdo. El Gobierno ha anunciado que se introducirán nuevos controles fronterizos que dificultarán la entrada de delincuentes peligrosos en el Reino Unido en caso de abandonen la UE sin acuerdo.

En una propuesta que marca el fin de la libre circulación, el nuevo modelo migratorio aplicará un control de criminalidad más estricto para los ciudadanos del EEE con el fin de impedir la entrada y agilizar la deportación de delincuentes.

También se instaurará un **nuevo régimen europeo de permisos temporales de residencia (*Temporary Leave to Remain, TLR*) para los ciudadanos del EEE y suizos y sus familiares**. Los ciudadanos de esos Estados que se trasladen al Reino Unido después del Brexit y **hasta finales de 2020 podrán obtener un permiso de residencia temporal de tres años**. Esto dará a las empresas la garantía de que podrán contratar y retener personal después de Brexit.

También se dieron a conocer otras medidas que se introducirán después del 31 de octubre de 2019:

- Supresión del paso aduanero azul de la UE (*EU-nothing to declare*), exigiendo a todos los viajeros que hagan declaraciones de aduana la elección el paso rojo o verde.
- Introducción de pasaportes azules del Reino Unido a finales de este año.
- Supresión de los derechos de residencia permanente en virtud de la legislación comunitaria conservada para las personas que lleguen después de Brexit

Después del 31 de octubre de 2019, los ciudadanos de la UE podrán seguir viniendo al Reino Unido para realizar visitas o viajes cortos. Si desean permanecer más allá del 31 de diciembre de 2020 podrán solicitar un Euro TLR.

Las solicitudes de permisos del nuevo régimen se abrirán después de que el Reino Unido abandone la UE e incluirán un sencillo proceso a través de Internet, así como un control de identidad, seguridad y criminalidad. Los ciudadanos de la UE recibirán un **permiso digital de residencia de tres años de duración que les permitirá trabajar y alquilar una propiedad durante este período**. Los ciudadanos de la UE que deseen permanecer en el Reino Unido después de que expire su estatus temporal

tendrán que presentar una **nueva solicitud en el marco del nuevo sistema de inmigración basado en puntos.**

Los empresarios y los arrendadores no estarán obligados a diferenciar entre los ciudadanos de la UE que llegaron antes y los que llegaron después de la salida hasta que se introduzca el futuro sistema de inmigración a partir de 2021.

Los ciudadanos de la UE que vivan en el Reino Unido antes del 31 de octubre de 2019 y sus familiares tienen al menos hasta el 31 de diciembre de 2020 para registrarse en el Settlement Scheme. El pasado 15 de agosto, el Ministerio del Interior confirmó que más de un millón de personas ya habían adquirido el Settled o Pre-settled Status.

EL FUTURO SISTEMA DE INMIGRACIÓN DEL REINO UNIDO

El pasado 18 de octubre la Biblioteca de la Cámara de los Comunes publicó un documento informativo sobre el Futuro Sistema de Inmigración en Reino Unido. El informe indica que, independientemente del resultado del Brexit, el régimen que regula la inmigración va a sufrir cambios. Así mismo, establece que la libertad de movimiento se mantendrá durante el período de transición, tras el cual, los ciudadanos de la UE que quieran trasladarse al RU necesitarán un visado excepto para estancias cortas o visitas turísticas.

Este nuevo sistema va a suponer el mayor cambio en la legislación sobre inmigración desde que, el 1 de enero de 1973, Reino Unido ingresara en la UE. No obstante, parte de las disposiciones del futuro sistema podrían verse influenciadas por los acuerdos de comercio que el Gobierno firme con otros países.

El pasado 6 de septiembre, el ministro de Interior encargó al Comité Asesor para las Migraciones, Migration Advisory Committee (MAC), que analizará la posibilidad de implantar un sistema de inmigración por puntos, basado en el modelo australiano.

Este documento ofrece una visión general de algunas de las propuestas para el futuro sistema de inmigración, incluidas aquellas que se incluyeron el Libro Blanco de la Inmigración publicado el pasado diciembre.

1. Antecedentes

Actualmente RU cuenta con dos sistemas migratorios claramente diferenciados:

- Uno para ciudadanos comunitarios, regulado por la legislación comunitaria sobre libertad de movimiento en la UE.
- Otro para ciudadanos de terceros países, regulado por las Immigration Rules.

El Libro Blanco sobre Inmigración basada en las capacidades (White Paper: The UK's future Skills-based Immigration System) estableció que en el futuro esta distinción desaparecería, quedando ambos colectivos - comunitarios y no comunitarios- sujetos a un único régimen migratorio.

El futuro modelo busca atraer a aquellos ciudadanos que ofrezcan algo que resulte de interés para Reino Unido, mediante un sistema centrado en las capacidades.

El futuro sistema de inmigración puede verse influido por las disposiciones sobre movilidad de la declaración política sobre la futura relación entre el Reino Unido y la UE, así como en los acuerdos de comercio entre Reino Unido y terceros países, que podrían contener acuerdos de inmigración y visados.

- Migración comunitaria a Reino Unido antes de la implementación del futuro sistema de inmigración

Se necesitará legislación primaria para que el Gobierno pueda derogar la legislación comunitaria preservada relativa a inmigración, incluidas las normas sobre libre circulación. Esto significa que incluso después de que RU abandone la UE, la libertad del movimiento continuará hasta que se apruebe una ley que la derogue.

Con este propósito el Gobierno de May presentó el pasado mayo el Proyecto de Ley para la Coordinación de la Inmigración y de la Seguridad Social (Proyecto de Ley de Salida de la UE) 2017-19 [Immigration and Social Security Co-ordination (EU Withdrawal) Bill 2017-19], pero no se ha aprobado debido al cierre de la actividad parlamentaria el pasado 8 de octubre.

No obstante, el Gobierno ha anunciado un nuevo proyecto de Ley de Coordinación de la Inmigración y de la Seguridad Social (salida de la UE), [Immigration and Social Security Co-ordination (EU Withdrawal) Bill] en el discurso de la Reina del 14 de octubre.

- Situación en caso de que se llegue a un acuerdo para el Brexit

Si se alcanza un acuerdo la libertad de movimiento se mantendrá hasta el final del periodo de transición. El Gobierno ha señalado que tiene intención de poner en marcha el nuevo sistema de inmigración a partir de 2021. Para ello el Gobierno necesitaría derogar la ley de libertad de movimiento mediante una norma con rango de ley.

- Situación en caso de que no se logre un acuerdo para el Brexit

En caso de una salida sin acuerdo la libertad de movimiento continuará hasta el 31 de diciembre de 2020, con algunos cambios menores. El Gobierno ha anunciado que creará un estatus temporal y voluntario para los ciudadanos comunitarios (y sus familiares) que se hayan establecido en Reino Unido después de la salida. Este estatus se conoce como Euro TLR. Quienes obtengan el Euro TLR podrán permanecer en el RU un máximo de 36 meses, y posteriormente deberán solicitar un permiso con arreglo al futuro sistema de inmigración, siempre que tengan derecho a ello. Si no fuera el caso, deberán abandonar el país antes del 1 de enero de 2021.

El Ministerio de Interior está publicitando el EURO TLR como un estatus de carácter voluntario. Esto significa que, hasta el 31 de diciembre de 2020, los ciudadanos comunitarios y sus familiares que no quieran solicitarlo podrán llegar y establecerse en Reino Unido tras el Brexit sin tener la obligación de solicitar ningún tipo de estatus migratorio, si bien, si desean quedarse después de esa fecha, sí deberían haber solicitado el EURO TLR.

2. Anuncios relacionados con la Inmigración durante el gobierno de Boris Johnson

- Discurso de la Reina

Durante el discurso de la Reina del 14 de octubre se anunció un Proyecto de Ley para la Coordinación de la Inmigración y de la Seguridad Social (Proyecto de Ley de Salida de la UE) 2017-19 [Immigration and Social Security Co-ordination (EU Withdrawal) Bill], cuyo contenido no ha sido aún publicado.

El proyecto de ley pondría fin a la libre circulación de los ciudadanos de la UE en la legislación británica, confirmaría el estatus de los ciudadanos irlandeses en Reino Unido, y fijaría las fechas límites y el derecho a recurso con relación al EU Settlement Scheme. Las notas previas al borrador de ley sugieren que el nuevo proyecto contendrá un derecho de recurso sobre las decisiones adoptadas en el marco del EU Settlement Scheme, lo que supone una novedad en comparación con el proyecto de ley de May. No obstante, no estaba claro si el Gobierno tiene intención de ofrecer este derecho de recurso en caso de que el resultado sea un Brexit sin acuerdo.

- Visados Vindaloo

Los visados Vindaloo no son un nuevo tipo de visado, sino una modificación de la lista de escasez de ocupaciones para los visados de trabajo de Nivel 2 (Tier 2³¹).

Siguiendo una recomendación del Comité Asesor para las Migraciones (MAC) en su revisión de la lista de escasez de ocupaciones, el ministro del Interior anunció recientemente la introducción del denominado "visado vindaloo". Este cambio, que entró en vigor el 6 de octubre, ha permitido que ciertos restaurantes con servicio a domicilio puedan ahora patrocinar a cocineros que no sean de la UE.

³¹ Para aquellos trabajadores cualificados de terceros países que cuenten con una oferta de trabajo.

Anteriormente los cocineros cualificados estaban incluidos en la lista de escasez de ocupaciones pero sujetos a una serie de condiciones, como un salario mínimo de 29.570 libras, que el trabajo requiriera cinco o más años de experiencia y que no se tratara de un establecimiento en el que se ofrezca un servicio de comida rápida o comida para llevar. El cambio implica que el requisito de que no sea un comercio de comida para llevar se ha suprimido, aunque se mantienen los otros dos requerimientos.

- Trabajo tras la finalización de los estudios

El 11 de septiembre de 2019 el Gobierno anunció que los estudiantes internacionales que inicien sus estudios en 2020-21 podrán permanecer en Reino Unido durante los dos años siguientes a la finalización de sus estudios. Esto había sido así hasta 2012, pero a partir de dicho año los estudiantes solo han podido permanecer en el RU si durante sus estudios habían logrado encontrar un puesto de trabajo cualificado o una oferta de trabajo en prácticas.

- Visa global para trabajadores con talento (Global Talent Visa)

El pasado 8 de agosto, el Primer Ministro, Boris Johnson, anunció un nuevo Modelo de visado rápido para los científicos (y sus familiares) que reúnan las condiciones para ser incluidos en el actual visado de nivel 1 (Tier 1).

- Amnistía para inmigrantes ilegales

Durante su primera intervención como Primer Ministro en la Cámara de los Comunes el pasado mes de julio, Boris Johnson reiteró su apoyo a una amnistía para inmigrantes ilegales en el Reino Unido.

- Incertidumbre sobre la ruta para inmigrantes de baja cualificación

El Libro Blanco para la inmigración había propuesto una "ruta de transición" que permitiera la entrada a Reino Unido por un período de 12 meses a trabajadores de cualquier nivel de cualificación procedentes de países considerados de bajo riesgo (que aún están por determinar). El objetivo era ayudar a los sectores que actualmente dependen de la mano de obra comunitaria, como la asistencia social y la agricultura. El modelo debía seguir siendo objeto de revisión, pero se propuso que no se estableciera un límite máximo en cuanto al número de trabajadores poco cualificados, lo que permitiría que un número indeterminado de trabajadores de baja cualificación viniera al Reino Unido con carácter temporal. No está claro si el Gobierno de Johnson piensa mantener esta ruta.

3. Comité Asesor para las Migraciones (MAC)

Las recomendaciones del informe publicado por el MAC en septiembre de 2018 fueron tenidas en cuenta en el Libro Blanco publicado por el Gobierno de May en diciembre de ese mismo año. El estudio realizado por el MAC sobre el impacto de la inmigración comunitaria en Reino Unido es resultado de un encargo realizado por el Gobierno de May en julio de 2017.

Desde entonces, se les ha encomendado la revisión de los umbrales salariales y la posible implementación en Reino Unido de un sistema de inmigración basado en puntos, similar al australiano. El MAC deberá presentar este último informe en enero de 2020.

- Topes mínimos salariales

En el sistema actual aplicable a nacionales de terceros países, para poder optar a un visado Tier 2 (para trabajadores en general), los solicitantes deberán percibir un mínimo de 30.000 libras/año o la "cantidad apropiada" al tipo de trabajo ofrecido, el importe que resulte superior.

En su último informe sobre la inmigración comunitaria en Reino Unido (EEA Migration in te UK: final report), el MAC recomendó que se mantuviera el actual umbral salarial de 30.000 libras para los visados Tier 2 en el futuro sistema de inmigración.

Esto significaría que tanto los inmigrantes de países comunitarios como los no comunitarios estarían sujetos a este requisito de un salario mínimo de 30.000 libras/año.

Esta recomendación llamó la atención de un gran número de parlamentarios y de los medios de comunicación. No obstante, no fue aceptada de inmediato por el Gobierno y el Libro Blanco explica que primero se consultaría a empresas y empleadores sobre el nivel exacto del umbral salarial a aplicar, ya que la adopción de dicha medida tendría gran impacto en la economía. Con este fin el 24 de junio de 2019 el ministro de economía, Sajid Javid, solicitó al MAC asesoramiento sobre el futuro sistema de umbrales salariales y el nivel que podría establecerse.

Se espera que el MAC informe sobre sus propuestas en enero de 2020. El Gobierno entonces considerará todas las pruebas antes de adoptar ninguna medida.

- Sistema de inmigración por puntos

El 3 de septiembre de 2019 la ministra de interior, Priti Patel, encargó al MAC que llevara a cabo un análisis del sistema de inmigración australiano y otros similares con el fin de poder asesorar sobre las mejores prácticas a utilizar para fortalecer el mercado laboral del Reino Unido y atraer a los mejores y más brillantes trabajadores del mundo.

En un documento informativo publicado por el MAC en junio de 2016, respecto a los sistemas basados en puntos, se establecía lo siguiente:

El sistema de puntos es una forma de seleccionar a los trabajadores inmigrantes en función de sus características, como pueden ser el nivel académico, los conocimientos lingüísticos, la experiencia laboral y la ocupación. Los ejemplos más conocidos de este sistema de puntos son los de Canadá, Australia y Nueva Zelanda. Tradicionalmente la característica principal de un sistema de puntos ha consistido en que admite a los inmigrantes en función de sus cualificaciones y no porque un empleador los haya seleccionado para cubrir un puesto de trabajo específico (aunque algunos sistemas de puntos exigen o dan prioridad a aquellos trabajadores que cuentan con una oferta de trabajo).

Bajo un sistema puramente basado en puntos, sería posible que alguien viniera al Reino Unido sin un trabajo garantizado, si cumpliera con los criterios necesarios. Esto ha llevado a algunos a argumentar que un sistema de este tipo ofrece un enfoque flexible y liberal de la migración. Esto a menudo se contrasta con un enfoque dirigido por el empleador, según el cual los migrantes deben ser patrocinados por un empleador para obtener una visa de trabajo que les permita realizar un trabajo específico.

- Sistema actual de Reino Unido

Siguiendo los planes del Gobierno de introducir un "nuevo sistema basado en puntos al estilo australiano", algunos expertos han argumentado que Reino Unido ya cuenta con sistema migratorio por puntos.

En 2008 el entonces Gobierno laborista introdujo "sistema basado en puntos para la inmigración de fuera del EEE". Aunque en aquella ocasión el Gobierno dijo que el sistema se inspiraba en el modelo australiano, existen algunas diferencias significativas entre el sistema británico y el de otros países con sistemas basados en puntos, entre ellos Australia.

Entre las características más significativas del enfoque de Reino Unido se incluyen:

- El sistema de puntos del Reino Unido no sólo se aplica a los visados de trabajo, sino que en su ámbito de aplicación también incluye otros tipos de visado, como los de estudiantes, deportistas, empresarios e inversores.
 - La evaluación de los "puntos" para la tener acceso al visado es esencialmente simbólica.
 - Las principales categorías de visado basados en puntos requieren que el interesado cuente ya con una oferta de trabajo/estudio o el respaldo de un patrocinador reconocido.
 - Las personas que deseen venir a trabajar al Reino Unido tienen pocas alternativas para solicitar un visado dentro del sistema de puntos.
- Sistema australiano basado en puntos

El MAC ya publicó un informe sobre el sistema australiano de puntos y el posible impacto de su aplicación en Reino Unido (The Australian points-based system: what is it and what would its impact would be in the UK) en el que ofrece una visión general del sistema y señala las diferencias con el de Reino Unido.

4. El Libro Blanco de la Inmigración

El 19 de diciembre de 2018 se publicó el Libro Blanco sobre inmigración "El futuro sistema de inmigración británico basado en las capacidades/competencias".

El Gobierno de Johnson ha señalado que va a utilizar como base las propuestas planteadas en el Libro Blanco. El Ministerio del Interior ha estado en contacto a lo largo de 2019 con empresas e interesados para ver su opinión sobre las propuestas del Libro Blanco. Hasta junio de 2019 el Ministerio del Interior había celebrado más de 100 eventos, en los que se contactó con más de 1.500 interesados. El Gobierno ha dicho que estudiará las respuestas antes de que finalice el plazo para las propuestas, en enero de 2020.

4.1 Trabajadores

En la actualidad Reino Unido tiene un sistema dual para trabajadores extranjeros, mientras que los trabajadores del EEE pueden venir Reino Unido, sea cual sea su cualificación, solo los "altamente cualificados" de fuera del EEE pueden utilizar las rutas de visado de trabajo específicas. El futuro sistema de inmigración será de aplicación, en términos generales, tanto para trabajadores comunitarios como para los de fuera de la UE.

Algunas de las propuestas para la visa de trabajo Tier 2 (la visa de trabajo más común) incluyen:

- Rebajar la cualificación requerida para los visados Tier 2, del nivel 6 de RQF (graduados/posgraduados) al nivel 3 de RQF (Bachillerato, A Levels).
 - Suprimir el límite en el número de visados Tier 2. Se trata de la ruta de entrada para la mayoría de trabajadores no comunitarios, actualmente está fijada en 20.700 libras/año.
 - Suprimir el "Test de mercado interno" que deben completar los empresarios para poder traer a un trabajador extranjero.
 - Introducir una vía transitoria (revisable en 2025) para que, trabajadores de todos los niveles de cualificación procedentes de algunos países específicos, puedan entrar en Reino Unido y permanecer por un período de 12 meses. Esta opción estaba destinada a ayudar a aquellos sectores que actualmente dependen de mano de obra comunitaria, como la asistencia social y el sector agrícola.
- Otras rutas para la visa de trabajo

El Libro Blanco también incluye las propuestas para otras posibles alternativas de visado:

- Innovadores. Para empresarios con experiencia que quieran crear en Reino Unido un negocio que sea innovador, viable y con capacidad de crecimiento.
- Talento excepcional. Una ruta flexible para personas altamente cualificadas de los sectores artísticos, de ciencia, investigación, ingeniería y sectores de tecnología digital, que deseen trabajar en Reino Unido.
- Inversores. Para aquellos que realicen una contribución financiera sustancial para Reino Unido.
- Otros trabajadores temporales. Además de la nueva ruta de trabajadores temporales a corto plazo, seguirán operando otras rutas temporales como los Planes de Movilidad Juvenil (Youth Mobility Schemes), las rutas para deportistas, las del sector creativo y las de los trabajadores de organizaciones benéficas.

4.2 Turistas

Las propuestas del Libro Blanco para los turistas y visitantes que vienen al Reino Unido no varían significativamente respecto del sistema actual. En el Libro Blanco, el Gobierno estableció que:

Los turistas seguirán disfrutando de un derecho a pasar hasta seis meses en Reino Unido. Los que vengan por un corto plazo por razones de negocios podrán, como ahora, llevar a cabo una amplia gama de actividades, incluidos compromisos económicos. El gobierno discutirá con las partes interesadas si estos acuerdos se pueden mejorar con el fin de recoger las necesidades de las empresas.

Además, el Libro Blanco establece la siguiente posición en relación con los visitantes de la UE:

El Gobierno no pretende exigir a los turistas comunitarios que obtengan un visado de visita antes de viajar y quiere seguir permitiéndoles que utilicen los accesos electrónicos en las aduanas (e-gates) para facilitar y agilizar la entrada. A tal efecto, se propone el establecimiento de compromisos vinculantes en una futura asociación para la movilidad, siempre que se cuente con la reciprocidad de la UE.

El cambio más significativo para los turistas, esbozado en las propuestas del Libro Blanco, se refiere a la creación de un permiso digitalizado que sería necesario para todos los que vengan a Reino Unido:

Bajo el futuro sistema, todo aquel que desee venir a Reino Unido, ya sea por trabajo, estudio o por turismo, necesitará un permiso digital. Cada vez que una persona entre y salga de Reino Unido quedará registrado digitalmente y se vinculará con su estatus de inmigración, quedando constancia de si esa persona ha permanecido más allá de la duración permitida.

- Sistema de autorización electrónica de viaje (ETA)

Se introducirá un sistema de autorización electrónica de viaje, Electronic Travel Authorisation (ETA) para todos los visitantes. Esto requerirá que tanto los visitantes como los viajeros en tránsito tengan que obtener el permiso antes de viajar, incluidos los nacionales de aquellos países a los que no se les exige visado y los ciudadanos comunitarios.

- E-Gates

En el Libro Blanco se esbozaban los planes para que en el futuro los accesos electrónicos en las aduanas (e-gates) sean más accesibles y, como ya se ha señalado, sigan siendo utilizados por ciudadanos de la UE. Esto podría depender de que se establezcan acuerdos recíprocos para los británicos que viajen a la UE.

4.3 Estudiantes

El Libro Blanco propone que se mantengan las condiciones existentes para los estudiantes, teniendo en cuenta que el Gobierno había manifestado que éstas estaban funcionando bien.

Sin embargo, el Libro Blanco establece algunos cambios, como propuestas para permitir que los estudiantes de grado y másteres puedan permanecer en Reino Unido durante los seis meses siguientes a la finalización de sus estudios, extendiéndose este periodo a un año para los estudiantes de doctorado. Desde entonces estos plazos han sido aumentados a dos años (el pasado 19 de septiembre), tal y como se ha mencionado.

4.4 Familiares

El Libro Blanco no proponía introducir cambios significativos en las normas sobre inmigración familiar y asentamiento permanente. Sin embargo, las normas existentes para la inmigración familiar y el asentamiento permanente se aplicarían a todo el mundo, no sólo a los ciudadanos de terceros países como ocurre en la actualidad. Esto incluye el requisito de ingresos mínimos para poder patrocinar la llegada de familiares (ingresos mínimos de 18.600 libras al año para poder traer a la pareja).

4.5 Examen para el acceso a la nacionalidad Life in the UK

En el Libro Blanco se exponía la intención del Gobierno de revisar la prueba de residente en Reino Unido:

Aquellos que deseen establecerse en Reino Unido han de pasar la prueba Life in the UK (cuestionario de 24 preguntas sobre cultura, tradiciones y costumbres del país a contestar en un tiempo establecido de 45 minutos). El Gobierno repasará la prueba para su actualización, ya que esta no ha sido revisada desde 2012.

El Libro Blanco también señalaba que los requisitos de nivel lingüístico serían más estrictos:

Se tiene el compromiso de renovar el examen Life in the UK para que refleje de mejor manera los valores británicos actuales, así como reforzar los requisitos lingüísticos para aquellos que deseen convertirse en ciudadanos británicos.

4.6 Asilo

Muchos aspectos de las propuestas del Libro Blanco relacionados con las solicitudes de asilo dependen de la obtención de un acuerdo con la UE, por

lo que el Gobierno se muestra más cauto que en otras propuestas incluidas en el Libro Blanco.

- Solicitantes de asilo y derechos laborales

Con arreglo a las normas vigentes a los solicitantes de asilo no se les suele permitir trabajar en Reino Unido. Durante más de una década, la política británica de restringir el derecho a trabajar a los solicitantes de asilo ha sido objeto de críticas por parte de ONGs, sindicatos, organizaciones religiosas y algunos parlamentarios, entre otros. Sin embargo, los sucesivos gobiernos han rechazado las peticiones de ampliación de los derechos de los solicitantes de asilo al derecho al trabajo, insistiendo sistemáticamente en la preocupación de que de hacerlo se podrían fomentar las solicitudes de asilo infundadas.



RUMANÍA

LA MIGRACIÓN RUMANA SEGÚN EL ÚLTIMO INFORME DE LA OCDE

El último informe de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), publicado en septiembre, indica que en 2018 el flujo migratorio aumentó a nivel mundial en un 2% frente al año precedente. Los motivos de la migración difieren, pero el objetivo es el mismo: los Estados desarrollados del mundo, por los cuales han optado instalarse 5,3 millones de personas que abandonaron sus países de origen.

Según el informe, la mayor parte de los migrantes está representada por los que han optado por instalarse en otro país por motivos relacionados con el trabajo o para reunirse con la familia que ya se encuentra en el extranjero, mientras que la migración por razones humanitarias y políticas se ha reducido de modo significativo, en más de un 35% frente al 2017, tan sólo un millón de solicitudes de asilo fueron presentadas en los países de la OCDE, principalmente por afganos, sirios, iraquíes y venezolanos.

Otra categoría está constituida por los migrantes laborales temporales en el que algunos pueden quedarse unas pocas semanas y otros durante varios años en interés de trabajo. La migración de mano de obra temporal aumentó de forma sustancial en 2017, hasta alcanzar los 4,9 millones, frente a los 4,4 millones de 2016. Este es el nivel más alto desde que la OCDE comenzó a elaborar informes sobre este tipo de datos hace más de una década.

Los datos centralizados indican que de Rumanía emigraron en 2018 casi 500.000 personas. El mayor número de rumanos ha llegado a Alemania, un 54%, a Reino Unido un 12% y a Italia un 10%.

Desde el punto de vista de la migración hacia Rumanía, el mayor número de personas llegó de la República de Moldavia, China y Francia.