



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

Nº 242

Febrero

2020

*Revista de*

**ACTUALIDAD  
INTERNACIONAL  
SOCIOLABORAL**

Nº 242  
Febrero  
2020



**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL  
SUBSECRETARÍA-SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA  
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES INTERNACIONALES  
SOCIOLABORALES**

**NIPO: 117-20-016-1**

*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 y Economía Social. Su inclusión responde al interés por ofrecer a los lectores de la revista la información internacional más variada posible en materia laboral y social.*

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

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

## Í N D I C E

### SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

#### **Irlanda, 4**

- Indicadores económicos

#### **Reino Unido, 5**

- Indicadores económicos
- Informe sobre el futuro del Brexit

### SEGURIDAD SOCIAL

#### **Francia, 11**

- Un proyecto de ley que establece un sistema universal de jubilación\*

### MERCADO DE TRABAJO

#### **EMPLEO/DESEMPLEO**

#### **Alemania, 22**

- Evolución del mercado laboral en enero
- Informe anual sobre la homologación de títulos extranjeros

#### **Bélgica, 37**

- Informe sobre el desempleo en enero

#### **EEUU, 41**

- Informe sobre el empleo en enero

#### **Irlanda, 47**

- Estadísticas mensuales
- Plan para facilitar la llegada de emprendedores y *start-ups* de terceros países

#### **Reino Unido, 50**

- Estadísticas mensuales
- Informe sobre la legislación laboral reciente en el Reino Unido

## RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

### Alemania, 57

- Salario mínimo interprofesional y salarios mínimos sectoriales en 2020

## MIGRACIONES

### Alemania, 69

- Informe de Gobierno sobre Migración 2018
- Inserción laboral de los refugiados en Alemania \*

### Reino Unido, 87

- Informe sobre la Futura Ley de Inmigración
- Informe del MAC sobre Inmigración por puntos y umbrales salariales

---

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

**SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y  
SOCIAL**

## IRLANDA

### INDICADORES ECONÓMICOS

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de diciembre de 2019 el **índice de precios al consumo** (CPI) fue del **1,3% mayor** que en el mes de diciembre de 2018 y dos décimas más que en noviembre 2019

En la siguiente imagen se observa la evolución del último año del IPC (CPI) y el IPCA (HICP).

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



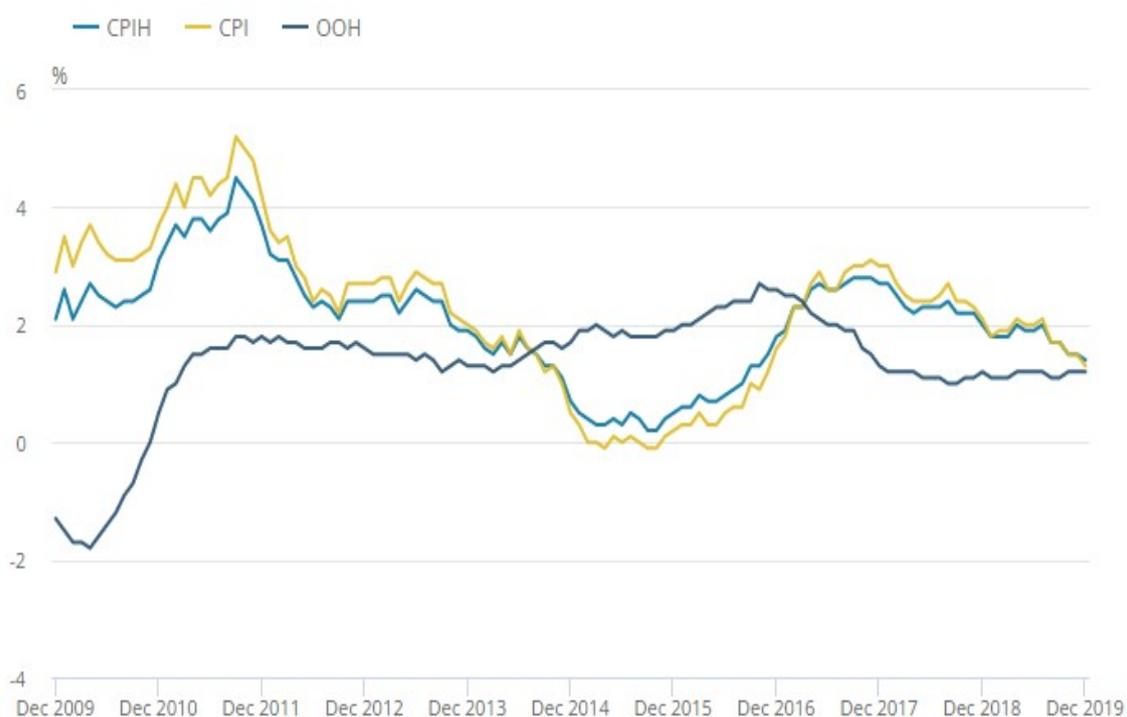
Source: CSO Ireland

## REINO UNIDO

### INDICADORES ECONÓMICOS

Los últimos datos publicados muestran que en el mes de diciembre de 2019 el **índice de precios al consumo (CPI)** fue del **1.4%**, una décima menos que en el mes de noviembre de 2019.

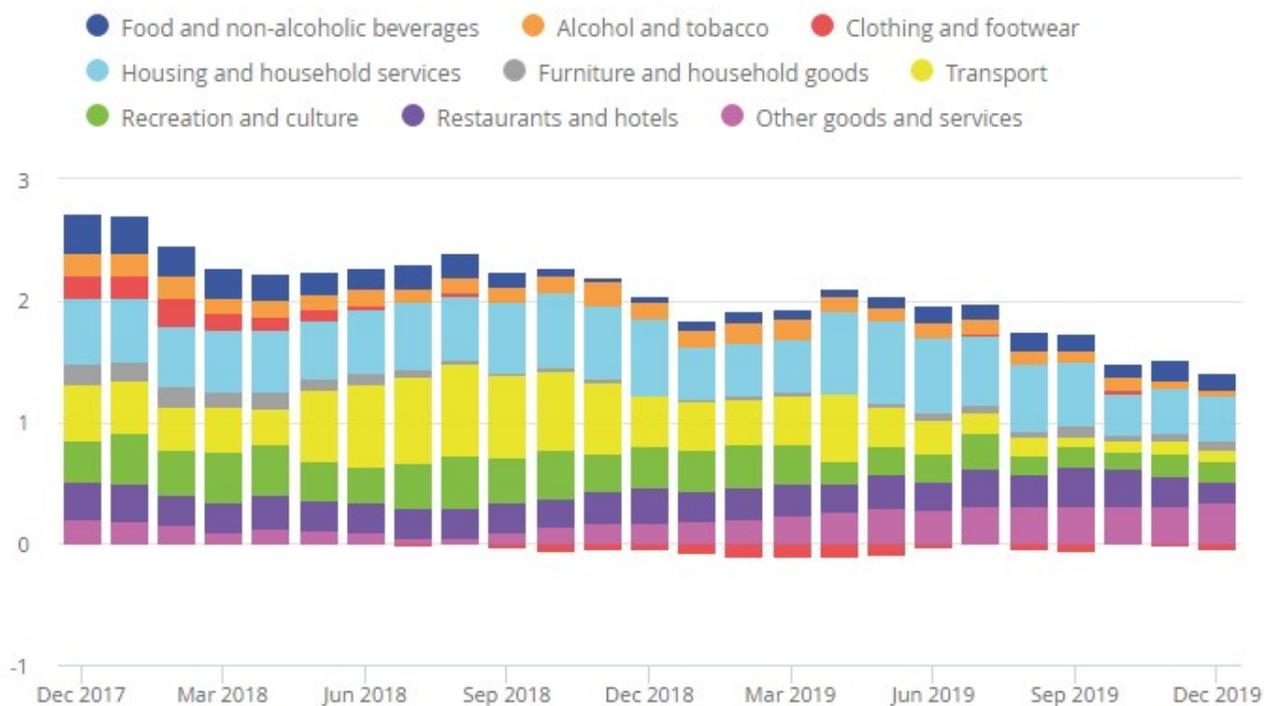
En la siguiente imagen se incluye la evolución en los últimos 10 años del CPIH (CPI incluyendo los costes de la vivienda en régimen de propiedad), OOH (costes de la vivienda en régimen de propiedad) y el CPI. (IPC)



Fte. ONS

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

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



Fte. ONS (PIB)

## **INFORME SOBRE EL FUTURO DEL BREXIT**

---

El think-tank Institute for Government publicó el pasado 10 de enero un informe sobre las cuestiones a las que se enfrentará el Gobierno durante el periodo de transición. El documento analiza en qué medida se llevará a cabo el Brexit antes del 31 de diciembre de 2020, alcanzando las siguientes conclusiones:

El gobierno del Reino Unido aún debe definir los objetivos de las negociaciones y crear las estructuras adecuadas que implementen cualquier compromiso. El informe indica que, durante la primera fase de las negociaciones, Reino Unido se demoró en identificar lo que quería, lo que favoreció a la UE. El Primer Ministro debe asegurarse de que se crean los organismos adecuados, tanto en el gobierno como en las administraciones descentralizadas para tomar decisiones políticas durante las negociaciones.

El tiempo de las negociaciones limitará cualquier acuerdo. El Primer Ministro ha señalado que no extenderá el período de transición más allá del 31 de diciembre. No obstante, el informe señala que 11 meses es menos tiempo del que han durado otras negociaciones comerciales anteriores. Esto significará que probablemente sólo será posible cubrir una parte de los temas, y ambas partes de las negociaciones velarán por un amplio acuerdo comercial que incluya sólo bienes. Cualquier negociación sobre servicios muy probablemente se pospondrá hasta después de diciembre de 2020.

Es muy probable que no se llegue a un acuerdo sobre una futura relación, y ello tendría las mismas implicaciones que hubiera tenido una salida sin acuerdo el pasado marzo u octubre de 2019. Todavía es posible que el Reino Unido y la UE no alcancen un acuerdo sobre su futura relación antes del 31 de diciembre de 2020. A diferencia de marzo u octubre, cuando Reino Unido iba salir de la UE sin ni siquiera un acuerdo de retirada (y sin período de transición), ahora los derechos de los ciudadanos están protegidos, Reino Unido está obligado a cumplir el acuerdo financiero con la UE, y las condiciones del comercio en bienes para Irlanda del Norte ya han sido acordados. Pero para las empresas de Gran Bretaña, una falta de acuerdo sobre la futura relación sería similar a si el Reino Unido se hubiera ido sin un acuerdo en marzo u octubre.

El plan del gobierno implica que los miembros del Parlamento Europeo (MEP) tendrán más influencia en la futura relación que los diputados de Westminster, aunque el Parlamento tendrá que aprobar una legislación primaria para implementar el futuro acuerdo.

Westminster fue el principal obstáculo para la ratificación del Acuerdo de Retirada, pero ahora es más probable que sea la UE la que provoque cualquier retraso o cambios de última hora. Todos los estados miembros y el Parlamento Europeo tendrán que aprobar el Acuerdo. Y si el Acuerdo cubre áreas del derecho de la UE y de los Estados miembros, los parlamentos nacionales -y posiblemente los regionales- también tendrán que ratificarlo. Las demandas e intereses individuales adquirirán más importancia en la siguiente fase. El informe indica que el proceso completo de ratificación de un tratado similar suele tardar años; por lo que esto no será posible al final de diciembre de 2020. Algunas partes del Acuerdo podrían aplicarse provisionalmente, pero se corre el riesgo de tener que reabrirlo si es rechazado por cualquiera de los estados miembros.

El trabajo del Parlamento sobre el Brexit no finalizará una vez que se apruebe el Proyecto de Ley del Acuerdo de Retirada, el gobierno todavía tiene que aprobar por lo menos seis normas para recuperar las facultades que ahora ostenta la UE. El gobierno necesita aprobar legislación para las nuevas políticas en agricultura, pesca e inmigración, crear nuevos organismos públicos, entre ellos el Organismo de control Independiente (Independent Monitoring Authority) y el Organismo de Supervisión de la Competencia (Independent Authority Authority), realizar cambios en los organismos públicos existentes y prepararse para los cambios en la frontera del Reino Unido. Estas normas son necesarias para dotar a los ministros de competencias en áreas donde previamente se aplicaba la normativa comunitaria.

Es casi seguro que el gobierno no podrá implementar el Protocolo de Irlanda Norte antes de diciembre de 2020. Esto podría provocar que Reino Unido sea llevado al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) y causar graves trastornos funcionales y políticos en Irlanda del Norte. El Protocolo conlleva complejos acuerdos aduaneros y controles reglamentarios entre Irlanda del Norte y Gran Bretaña, los detalles clave aún deben ser decididos por el Comité Conjunto establecido en el Acuerdo de retirada y este todavía no está en funcionamiento. El acuerdo no tiene el apoyo de ningún partido político de Irlanda del Norte y parece materialmente imposible que Gobierno y empresas lleven a cabo los cambios necesarios antes de finales de año. Si se incumple el Acuerdo de Retirada la Comisión Europea podría iniciar un procedimiento de infracción contra Reino Unido ante el TJUE.

Reino Unido debe centrar sus esfuerzos en estar listo para el Brexit al final de la transición, pero si el gobierno no está preparado para pedir una prórroga, el país podría enfrentarse a una gran crisis. El final del período de transición es el verdadero momento en el que las cosas cambiarán realmente como resultado de Brexit - en la frontera, a través de la economía, y en áreas de política como la inmigración, la agricultura y la seguridad. Se espera que antes de que finalice marzo haya casi 30.000

funcionarios trabajando en el Brexit. Además, la firma de un acuerdo comercial podría producirse en una fecha muy próxima a su entrada en vigor en diciembre de 2020. Si el Reino Unido y la UE no consiguen más tiempo para permitir la implementación de un acuerdo, se podrían provocar graves trastornos.

Las empresas británicas no van a tener suficiente tiempo para prepararse para la vida fuera de la UE antes de diciembre de 2020. Mientras sigan las negociaciones, las empresas no saben cuál será la futura relación. Muchos negocios han dicho que necesitarían un año para prepararse una vez que los detalles del acuerdo estén claros, y en los acuerdos comerciales tradicionales los cambios más grandes a veces entran en vigor gradualmente en dos o tres años.

El Brexit no estará acabado en 2020, sino que continuará protagonizando el escenario político durante años. El Primer Ministro espera terminar con el debate público sobre Brexit el 31 de enero, pero para Whitehall seguirá siendo la tarea más desafiante a la que se ha enfrentado un gobierno en décadas.



## **SEGURIDAD SOCIAL**

### UN PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE UN SISTEMA UNIVERSAL DE JUBILACIÓN\*

---

El pasado mes de julio, el gobierno francés publicó una información sintética sobre su proyecto de reforma del sistema de jubilación. El documento recogía la última versión del «informe Delevoye». Han pasado más de seis meses. Desde el cinco de diciembre Francia se ha visto sacudida por movimientos huelguístico y manifestaciones masivas que trataban de echar atrás la reforma. La contestación ha sido muy intensa, sobre todo en el transporte público y en el *Gran París*, hasta mediados de enero. Después ha perdido mucha fuerza.

La reforma entró en la Asamblea nacional el pasado tres de febrero. Aquí se encontrará con más de 22 000 enmiendas que, difícilmente, modificarán la redacción presentada; más allá de diversas enmiendas técnicas y aquellas otras que se hayan pactado -principalmente con los sindicatos conservadores- para tratar de que el texto final sea más aceptable. Nos referimos a una ley ordinaria y a otra orgánica, a las que acompaña un informe de impacto, con una redacción que supera las mil páginas.

El proyecto de ley ordinaria está constituido por 64 artículos organizados en 5 títulos. Detalla la «arquitectura jurídica» del sistema universal y especificará las condiciones de adquisición, de apertura y de cálculo de los derechos. Describe los diferentes dispositivos de solidaridad, la arquitectura de organización, su gestión y su financiación. Además, prevé las modalidades de entrada en vigor y de transición al sistema universal.

El proyecto de ley orgánica completa el proyecto de ley ordinaria. Enmarca la gestión financiera del sistema universal dentro de la Seguridad social, y determinadas disposiciones necesarias para la futura unificación del sistema de jubilación.

A finales del mes de enero, el Gobierno *colgó* una nueva presentación de esta *mastodóntica* reforma que, recogiendo una información similar, cambia la perspectiva e incorpora novedades. Es por ello por lo que, a la espera de que los textos definitivos puedan ser conocidos, posiblemente, para el mes de julio, que resulta conveniente detenerse en este «punto

de situación» que realiza el Ejecutivo. El nuevo dossier se desarrolla a partir de cinco puntos.

## **1.- HOY: UN SISTEMA INJUSTO, COMPLEJO Y DESEQUILIBRADO**

### **Un sistema complejo**

**42 regímenes de jubilación**, organizados por profesión y estatuto. Cada con sus propias reglas: el nivel de las contribuciones, los ingresos considerados, las posibilidades de salidas anticipadas, los derechos familiares, la viudedad, las pensiones mínimas -que varían de acuerdo con los regímenes-, etc. Esta situación es compleja; también es injusta: no todos los franceses tienen los mismos derechos cuando se jubilan.

Por término medio, cada asegurado está afiliado a tres regímenes y el 30 % de ellos tiene más de cuatro regímenes.

La confianza en el sistema se ve gravemente debilitada. El 90 % de los franceses lo considera frágil y el 85 % injusto.

### **Un sistema injusto**

**Persisten las pensiones bajas:** el 38 % de las mujeres y el 22% de los hombres reciben menos de mil euros al mes de pensión total bruta.

**La pensión media de las mujeres** es inferior en un 42 a la de los hombres; una tasa dos veces superior a las desigualdades salariales.

No se contabilizan todas las horas trabajadas, ya que el sistema básico funciona con trimestres validados. Eso significa que hay que trabajar 150 horas (y con una retribución no inferior al SMIC) para validar un trimestre, por debajo no se generan derechos mientras que se pagan cotizaciones a partir de la primera hora trabajada.

**El cálculo de los derechos de jubilación, basado en el período de cotización y salario de referencia** (los 25 mejores años o los últimos 6 meses, en el caso de los funcionarios) refleja las desigualdades del mundo del trabajo y las amplifica. Estas reglas aumentan las diferencias de pensión, en beneficio de los asegurados que hayan tenido canteras largas

y ascendentes, y en detrimento de las personas que han tenido carreras profesionales cortas o incompletas, entre las que las mujeres son mayoría.

Cada año, 120 000 personas, de las cuales 80 000 son mujeres deben esperar hasta los 67 años para jubilarse, si no quieren ver disminuida la cuantía de su pensión. Ello equivale al 16 % de las jubilaciones y cerca del 20% en el caso de las mujeres.

## **Un sistema deficitario y de gestión inadecuada**

**La relación entre trabajadores y jubilados, fundamental en un régimen por reparto, se deteriora.** En 1960 había cuatro trabajadores por cada jubilado. 2 activos por cada jubilado en el año 2000. En el año 2040 habrá 1,5 trabajadores activos por cada jubilado.

**El sistema no está hoy en día en situación de equilibrio** y su trayectoria financiera depende demasiado del crecimiento [económico]. El déficit alcanzará los 12 000 de euros en 2027.

Es demasiado dependiente de la solidaridad profesional. Cuando una profesión evoluciona o desaparece, las pensiones de los pensionistas de esta profesión se fragilizan. Por ejemplo: en la actualidad, el 85 % de las pensiones de los agricultores se financia con cargo a la solidaridad nacional.

## **2.- EL SISTEMA UNIVERSAL: UN SISTEMA MÁS JUSTO**

El sistema universal de jubilación incluirá un solo nivel (sin distinción de régimen básico y de régimen complementario), obligatorio, por distribución y por puntos. Los derechos serán generados dentro del límite de 3 veces el techo de la Seguridad social (PASS), es decir, unos 10 000 euros brutos al mes.

Cada euro cotizado producirá los mismos derechos, independientemente de la situación del trabajador y desde la primera hora trabajada. Este modo de cálculo es más ventajoso para las carreras difíciles, cortas y entrecortadas con salarios bajos.

La cuantía de la pensión será igual al número de puntos adquiridos a lo largo de la carrera multiplicado por el valor de servicio. Ésta no podrá bajar, será fijada por los interlocutores sociales e indexada sobre los salarios y no sobre los precios, lo que es más ventajoso.

Porque el sistema debe ser *legible*, cada francés tendrá una cuenta de jubilación personal que le permitirá saber en cualquier momento cuál será su futura pensión en el sistema universal. Agrupará los puntos cotizados y adquiridos a través de los dispositivos de solidaridad que tendrán exactamente el mismo valor para todos.

**Una edad de equilibrio, fijada por los interlocutores sociales, determinará la edad a la que los asegurados podrán jubilarse con el 100% de su pensión, con la tasa completa.** Los franceses tendrán la libertad de jubilarse a partir de los 62 años; si lo hacen antes de la edad de equilibrio, su pensión será inferior; si se marchan después, se beneficiarán de un bono y se incrementará.

**La edad de equilibrio permitirá no penalizar a los asegurados que, en el sistema actual, sigan de canteras frenadas o interrumpidas,** y que tienen que esperar hasta alcanzar la edad de 67 años, para no ver recortada su pensión, y cobrarla en toda su plenitud (completa). Esta situación injusta penaliza al 20% de las mujeres cada año. En el sistema universal, un tercio de los asegurados podrán jubilarse antes que hoy y con el tipo íntegro. Esta proporción alcanzará el 50 % para los asegurados que perciban las pensiones más bajas. La edad de equilibrio y la consideración de las especificidades de carrera (carreras largas, discapacidad, penosidad, etc.) garantizan unos derechos de pensión más justos.

**Una financiación a través de cuotas armonizadas y más comprensibles**

Una cotización única se fijará en el 28,12 %. Este tipo incluirá una parte fijada en el 25,31 % que permita la generación de derechos hasta tres veces el límite máximo de la Seguridad social, a la que se añadirá una cotización limitada de solidaridad con una tasa del 2,81% sobre la remuneración total. Las cotizaciones y, por tanto, los derechos serán los

mismos para los empleados y los funcionarios y asalariados de los regímenes especiales cuyas primas se tomarán, ya, en cuenta.

Se aplicará un baremo de cotización idéntico a todos los trabajadores por cuenta propia, de las explotaciones agrícolas, los trabajadores autónomos y las profesiones liberales para preservar el sistema universal. No obstante, será adaptado para evitar un aumento de sus cargas que debilitaría su equilibrio económico: entre 1 y 3 PASS, solo pagarán el equivalente de las cotizaciones salariales. Estas modificaciones se aplicarán progresivamente, para tener en cuenta las situaciones de salida. Una reforma de la base imponible global permitirá anular o suavizar los efectos de estos cambios: la CSG disminuirá para cambiar la tasa de cotización de la vejez (para la jubilación).

Tipo de cotización de los autónomos (trabajadores independientes)			
Tramo de ingresos	Tipo máximo de cotización	Tipo por encima del límite	Tipo de cotización global
Hasta el límite de la Seguridad social	25,31 %	2,81 %	28,12 %
Entre 1 y 3 veces ese límite	10,13 %	2,81 %	12,94 %
Por encima del límite		2,81 %	2,81 %

### 3.- EL SISTEMA UNIVERSAL: UN SISTEMA MÁS EQUITATIVO

#### Favorecer la libertad de elección y el empleo de las personas mayores (séniores)

De conformidad con los compromisos contraídos por el Presidente de la república, **la edad mínima de jubilación se mantendrá en los 62 años y los asegurados podrán optar por trabajar más tiempo para aumentar su pensión.** A partir de 2022, se flexibilizarán los dispositivos de acumulación (compatibilización) de empleo y jubilación, y los de jubilación progresiva para mejorar el empleo de las personas de edad avanzada y la libertad de elección de los asegurados. La jubilación progresiva se ampliará así a los asalariados de los regímenes especiales, a los asalariados agrícolas y a los asalariados que trabajan por jornadas (forfait-jour).

La acumulación de empleo y jubilación permitirá **generar nuevos derechos y al mismo tiempo la liquidación de la pensión a partir de la edad de equilibrio**. El sistema universal abrirá también nuevas flexibilidades como el recompra de puntos por actividades en el extranjero o la posibilidad de cotizar por encima del tipo para los trabajadores autónomos y asalariados a tiempo parcial, para beneficio, en especial, de las mujeres.

Con el sistema actual	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Acumulación / compatibilidad de empleo y jubilación limitado por arriba, a menos que se alcance la tasa plena (100 % de la pensión).</li> <li>•Se puede seguir trabajando, pero quien hubiera liquidado su jubilación sin lograr la tasa completa, vería que la compatibilidad está limitada.</li> <li>•Al seguir trabajando, no va a generaría nuevos derechos.</li> </ul>
Tras la reforma	<ul style="list-style-type: none"> <li>•La acumulación o compatibilidad de empleo y jubilación no tiene un límite superior máximo, adquiriéndose nuevos derechos incluso si ya se alcanzó la edad de la tasa completa.</li> <li>•Se puede seguir trabajando después de su paso a la jubilación, sin un límite superior máximo.</li> <li>•Se pueden generar derechos complementarios, siempre que se jubile después de la edad de equilibrio.</li> </ul>

## **Fin de los regímenes especiales y consideración de las especificidades de cada carrera profesional**

**Los regímenes especiales de jubilación desaparecerán cuando entre en vigor el sistema universal en el que se integren: a todos los franceses se les aplicarán las mismas normas para su jubilación. La integración de los regímenes especiales no se hará bruscamente. Por otra parte, se aplicarán mecanismos de transición.**

Se conservarán las reglas específicas de jubilación anticipada para los funcionarios que desempeñen funciones *soberanas* (militares, policías, etc.), a fin de tener en cuenta el peligro de sus funciones.

Para los asegurados de los regímenes especiales (RATP, SNCF, etc.), así como para los funcionarios que se beneficien de jubilaciones anticipadas, se establecerá un período de transición antes de que empiecen a desaparecer en el sistema universal.

La ley obliga al Gobierno a que el sistema universal vaya acompañado de revalorizaciones salariales que garanticen un mismo nivel de jubilación para los profesores y los investigadores. Dos leyes de programación permitirán su aplicación.

La cuenta profesional de prevención (C2P) se abrirá a los funcionarios y a los asalariados de los regímenes especiales. Así se beneficiarán de la misma 250 000 personas más. Los umbrales de trabajo nocturno se reducirán para todos los asegurados.

Se otorgarán más puntos a todos aquellos que tengan trabajos duros (penosos) durante mucho tiempo: + 60 % de derechos para los trabajadores que realizan toda su carrera con una exposición a un criterio de penosidad, + 320 % de derechos para las carreras completas de asalariados expuestos a varios criterios. **Así, 1.8 millones de trabajadores y funcionarios podrán beneficiarse de puntos en sus cuentas.**

**Se mantendrá el dispositivo de carrera larga que permite la jubilación a partir de los 60 años, al igual que la jubilación anticipada en caso de discapacidad, entre los 55 y los 59 años y la jubilación anticipada en caso de incapacidad.**

#### **4.- EL SISTEMA UNIVERSAL: UN SISTEMA MÁS SÓLIDO**

##### **Una pensión mínima de mil euros netos y del 85 % del SMIC**

Hoy, una persona que cotizó toda su vida justo al nivel que permite validar el conjunto de sus trimestres tiene una pensión de 815 euros al mes, si ha sido asalariada, de 730 euros si ha sido comerciante, de 890 euros si ha sido un empresario agrícola. Es menos que el mínimo de vejez, revalorizado a 900 euros en el mes en enero de 2020.

Con el sistema universal, una persona que haya trabajado y cotizado toda su vida con ingresos bajos tendrá una pensión mínima garantizada a la altura del 85 % del SMIC neto. Esto beneficiará especialmente a los futuros jubilados agricultores (40 % de los cuales verán su pensión mejorar significativamente), a los artesanos, a los comerciantes y a los asalariados con salarios bajos, en particular a quienes trabajan a tiempo parcial. Las mujeres, que en la actualidad representan el 70% de los beneficiarios de las pensiones mínimas, serán las primeras beneficiadas. Las pensiones mínimas serán revalorizadas: a partir de 2022: una persona que haya hecho toda su carrera en el nivel del SMIC recibirá 1 000 euros netos de pensión y el 85% del SMIC en 2025.

### **La consideración de los períodos con interrupción de la actividad**

La consideración de las interrupciones en la carrera profesional se reforzará: los períodos de permiso de maternidad, de licencia por enfermedad, invalidez y desempleo permitirán adquirir puntos que tendrán el mismo valor que los puntos trabajados. Los cuidadores se beneficiarán de dispositivos mejorados que tendrán en cuenta los períodos de acompañamiento en el cálculo de su pensión...

### **Derechos familiares y conyugales modernizados y armonizados**

Se concederán puntos adicionales por cada hijo (a ambos padres y de manera igualitaria o en su totalidad a uno de los progenitores según ellos elijan, y a la madre en ausencia de elección) a partir del primer hijo (5% por hijo) y un 2% suplementario a los padres de familias numerosas con tres o más hijos. Hoy, las reglas son variables y no igualitarias: una asalariada del sector privado tiene derecho a 8 trimestres de incremento por hijo; una funcionaria solo tiene derecho a 2 trimestres. La mejora de las carreras femeninas hace que estos incrementos sean cada vez más innecesarios: 20 %

de ellas no generan derecho alguno [por esta causa]. Por el contrario, los puntos adicionales aumentarán la cuantía de la pensión.

La pensión de viudedad será profundamente modernizada y sus modalidades de adjudicación armonizadas: a partir de los 55 años, garantizará el 70% del total de los derechos de pensión de la pareja para todos los asegurados, sin condiciones de recursos.

## **Un sistema adaptado a la realidad de los inicios de carrera**

La adquisición de derechos de jubilación se facilitará en el marco de los períodos de aprendizaje de servicio cívico, de períodos de prácticas o de años de educación superior.

## **5.- EL SISTEMA UNIVERSAL: GOBERNANZA Y TRANSICIÓN**

### **Una gobernanza anclada en la democracia social**

Se creará la Caja nacional de jubilación universal (CNRU,) a partir de diciembre de 2020, para preparar la entrada en vigor del sistema universal de jubilación. En su seno, los interlocutores sociales tendrán poder de decisión, poder compartido con el Gobierno y el Parlamento en el marco de las leyes de financiación de la Seguridad social (PLFSS).

La dirección se realizará según dos tiempos:

- un procedimiento cíclico cada cinco años en un horizonte de 40 años;
- una regla de oro apreciada a lo largo de cinco años «deslizantes».

La CNRU se apoyará en un comité de expertos independiente encargado de seguir y de supervisar los equilibrios del sistema universal y sus efectos.

### **Una conferencia de financiación para garantizar el equilibrio del sistema en el respeto del diálogo social**

Antes del 30 de abril<sup>1</sup>, una Conferencia de financiación, con la participación de los interlocutores sociales, propondrá soluciones para garantizar el equilibrio financiero de todos los regímenes de base en 2027. Esas disposiciones se adoptarán mediante un decreto ley o transcritas al proyecto de ley.

### **Transición y entrada en vigor progresiva del sistema universal**

El sistema universal no se aplicará a los jubilados actuales, ni a las personas que están a menos de 17 años de su jubilación en el año 2020.

---

<sup>1</sup> Para avanzar en dos vías y tratar de desactivar la protesta social, el Gobierno lanzó la conferencia el pasado día treinta de enero.

Se aplicará a partir de 2022 a los asegurados nacidos a partir de 2004 (las nuevas incorporaciones al mercado del trabajo, con 18 años de edad).

En 2025 se aplicará a todos los asegurados que comenzarán a jubilarse a partir de 2037 (generación 1975).

Derechos adquiridos antes de la integración en el sistema universal estarán garantizados plenamente, al 100%.

### **A partir de 2022, nuevos derechos para todos los asegurados**

Se aumentarán los actuales mínimos de pensión para garantizar a partir de 2022 a los nuevos jubilados una pensión mínima de 1 000 euros netos, en el caso de una carrera completa, llegando hasta el 85 % del SMIC en 2025.

A partir de 2022, las cotizaciones de los asegurados en situación de acumulación (compatibilización) de empleo y jubilación -a partir del momento en que se hayan alcanzado la edad de la tasa completa (100 % de la pensión)- les permitirán generar nuevos derechos en materia de pensiones. La jubilación anticipada será flexibilizada.

### **El calendario previsto para esta reforma es el siguiente:**

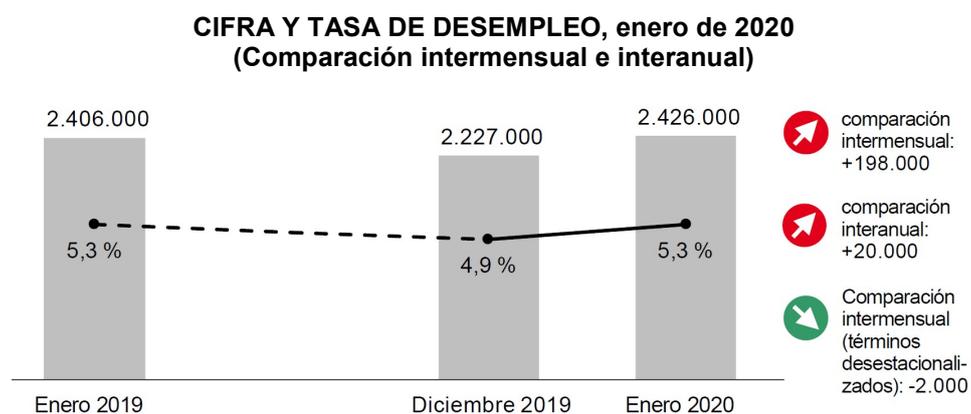
- **Año 2020 (verano):**
  - Votación final de la ley
- **Año 2021:**
  - Primer *peldaño* de revalorización del profesorado.
- **Año 2022:**
  - Entrada en el sistema universal de todos los cotizantes nacidos a partir de 2004.
  - Jubilación [mínima] de 1 000 euros para las canteras completas en el nivel del SMIC.
  - Mejora de la acumulación (compatibilidad) de empleo y jubilación.
  - Reforma de la base social (impositiva) de los trabajadores no asalariados.
- **Año 2025:**
  - Entrada en el sistema universal de todos los asegurados nacidos a partir de 1975.
- **Año 2027:**
  - Vuelta al equilibrio de los regímenes de base.
- **Año 2037:**
  - Primeras jubilaciones en el sistema universal.

## **MERCADO DE TRABAJO**

#### EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN ENERO

La Agencia Federal de Empleo publicó a finales de enero las cifras sobre la evolución del mercado laboral correspondientes al mes de enero. Detlef Scheele, presidente de la agencia, declaró en la conferencia de prensa mensual celebrada en Núremberg que "el debilitamiento actual de la coyuntura económica se sigue percibiendo en el mercado laboral, aunque este se mostró a inicios de año robusto. En enero aumentaron el desempleo y el subempleo, pero principalmente por razones estacionales".

El **paro registrado** en las agencias de empleo aumentó de diciembre a enero en 198.000 personas, aunque descendió en 2.000 en términos desestacionalizados. Con 2.426.000 parados, la cifra total aumentó en 20.000 parados en comparación interanual. Se registró en enero una tasa de paro del 5,3%, aumentando con ello 0,4 puntos porcentuales en comparación con diciembre, pero se ha mantenido invariable frente a enero de 2019.

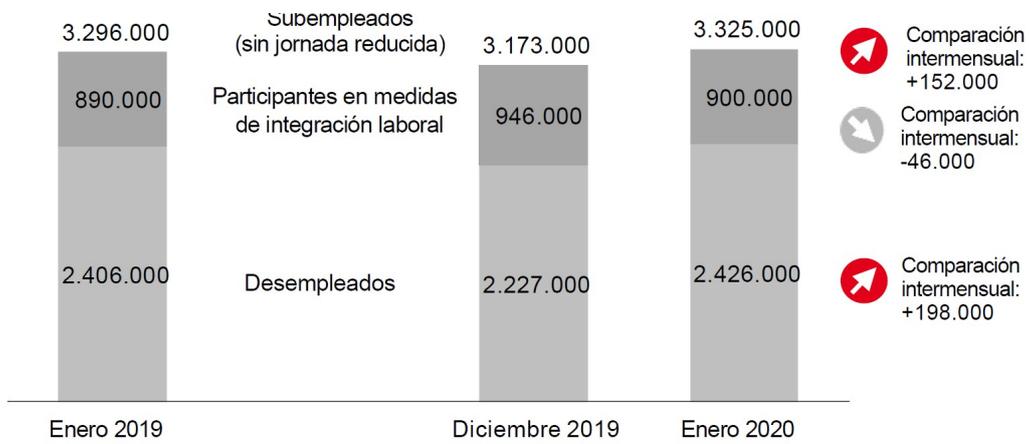


Fuente: Agencia Federal de Empleo

Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), la tasa de paro registrado fue del 3,2% en diciembre.

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, permaneció invariable frente a diciembre en términos desestacionalizados. El número total de personas subempleadas se cifró en 3.325.000 personas, unas 30.000 más en comparación interanual.

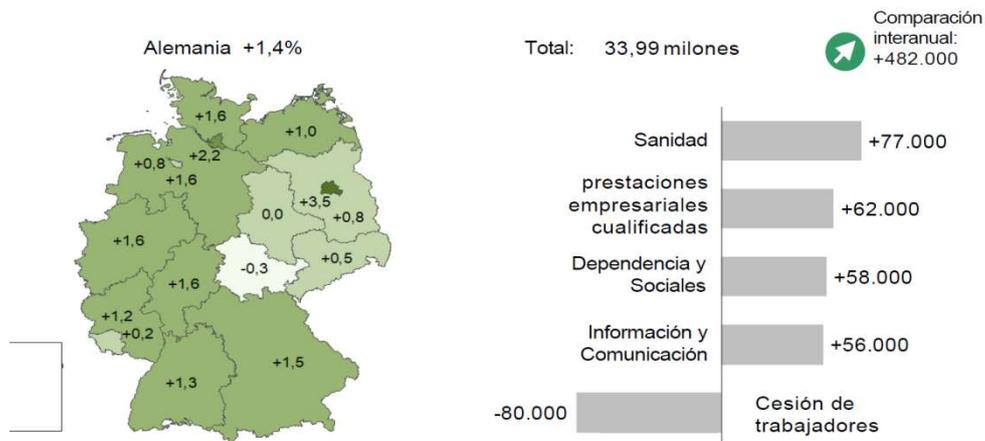
### EVOLUCIÓN DEL SUBEMPLEO, enero de 2020 (comparación intermensual e interanual)



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 diciembre en 22.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 273.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 45,44 millones. El aumento se atribuye principalmente al crecimiento del empleo acogido al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, **la afiliación** obligatoria de trabajadores a la Seguridad Social aumentó en noviembre en 40.000 personas (en términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 482.000 en comparación interanual. En total había 33,99 millones de personas afiliadas.

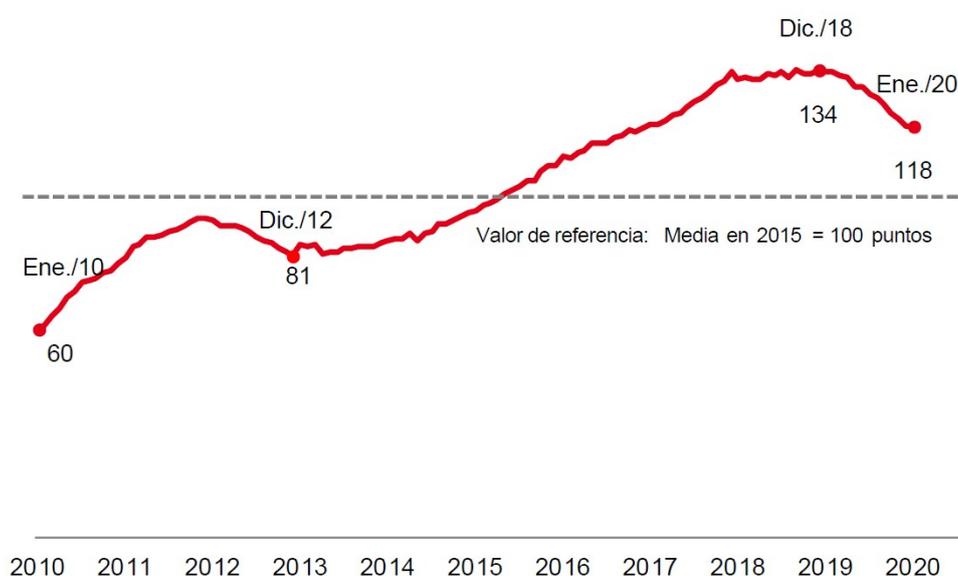
### EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN, noviembre de 2019 (Por *länder* y en una selección de sectores)



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La **demanda de mano de obra** sigue manteniéndose alta, pero se percibe un claro debilitamiento. En enero 668.000 puestos de trabajo vacantes fueron notificados a la Agencia Federal de Empleo, 90.000 menos que hace un año (-1.000 en términos desestacionalizados). El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se situó en los 118 puntos, 1 punto por encima del mes anterior y 15 puntos por debajo del nivel alcanzado el año anterior.

**EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X, enero de 2010 – enero de 2020**



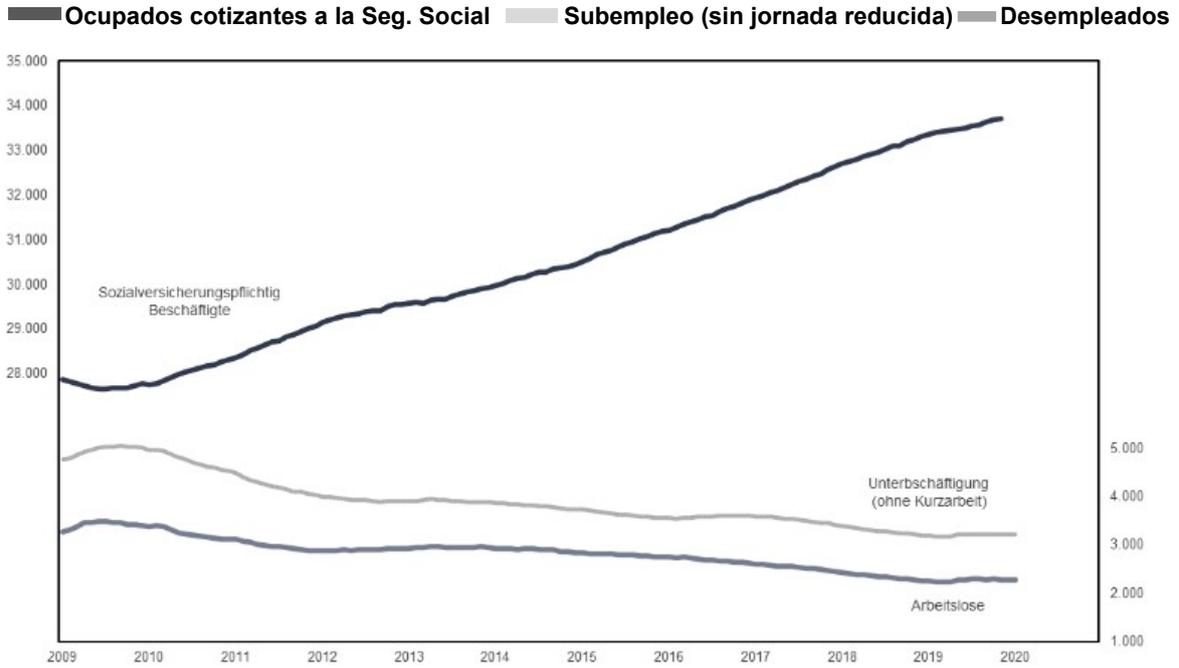
Fuente: Agencia Federal de Empleo

En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 888.000 personas percibieron en enero de 2020 la prestación contributiva por desempleo, 63.000 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 3.758.000 personas, 245.000 menos en comparación interanual. Con ello, un 6,9% de la población alemana en edad laboral se encontraba en enero en situación de necesidad.

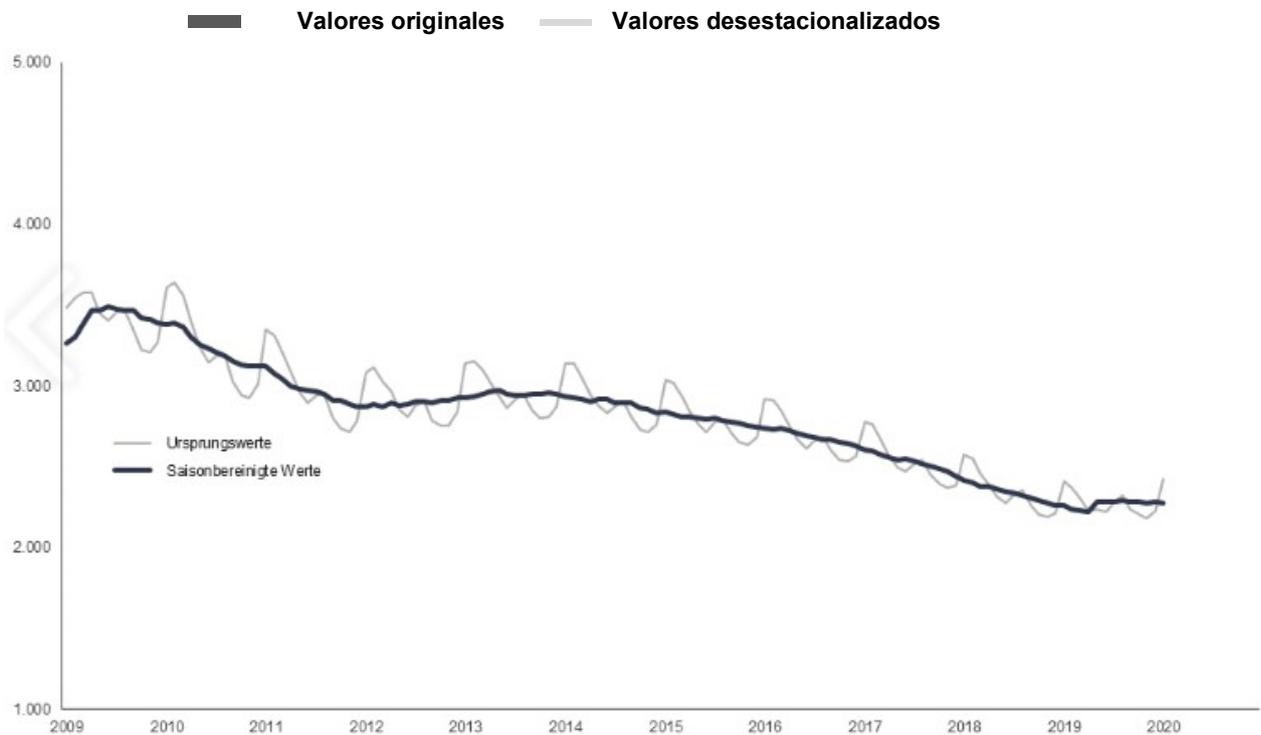
En cuanto al **mercado de formación profesional**, de octubre de 2019 a enero de 2020 se notificaron un total de 67.000 puestos de formación profesional (-7% en comparación con el año anterior), de las cuales 11.000 seguían estando vacantes a finales de enero. Al mismo tiempo, durante ese periodo se registraron en las agencias de empleo y jobcenter 64.000 solicitantes que buscaban un puesto de formación (-4%), de los cuales 27.000 seguían sin haber encontrado un puesto de formación y otros 19.000 habían optado por la misma razón por una alternativa, pero seguían estando a disposición del mercado de formación profesional.

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

**EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, EL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA  
(2009-2020, en miles, cifras desestacionalizadas)**



**EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ALEMANIA  
(2009-2020, en miles, cifras desestacionalizadas)**



## INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

RASGOS DISTINTIVOS	2020		2019		Variación en comparación interanual (desempleados /cuota de subempleo)			
	ENERO	DICIEMBRE	NOVIEMBRE	OCTUBRE	Enero		Diciembr	Noviembre
					v. absoluto	%	%	%
<b>POBLACION OCUPADA</b>								
Ocupados (promediamensual) <sup>1)</sup>	...	45.443.000	45.608.000	45.585.000	...	...	0,6	0,7
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	...	...	33.994.300	33.978.700	...	...	...	1,4
<b>PARO REGISTRADO</b>	2.425.523	2.227.159	2.179.999	2.204.090	19.937	0,8	0,8	-0,3
De ellos 40,6%de acuerdo con el Código Social III	984.567	838.367	799.573	794.984	65.310	7,1	7,9	7,4
59,4%de acuerdo con el Código SocialII <sup>2)</sup>	1.440.956	1.388.792	1.380.426	1.409.106	-45.373	-3,1	-3,1	-4,2
57,1%hombres	1.386.183	1.251.971	1.212.429	1.216.110	27.477	2,0	2,2	1,1
42,8%mulheres	1.039.335	975.181	967.567	987.976	-7.544	-0,7	-1,0	-2,0
8,6%≥15 y <25 años	208.263	191.898	190.753	197.996	6.039	3,0	2,6	1,2
1,7%de ellos ≥15 y <20 años	42.210	41.555	42.138	44.040	919	2,2	2,0	1,1
22,4%≥55	543.229	498.629	488.418	490.514	8.662	1,6	1,6	0,8
28,8%extranjeros	697.345	639.650	624.788	631.560	48.836	7,5	6,8	4,7
70,9%alemanes	1.720.664	1.580.446	1.548.301	1.565.420	-29.482	-1,7	-1,5	-2,2
6,6%personas con grave discapacidad	161.075	152.975	151.759	153.590	965	0,6	0,5	-0,0
<b>TASA DE DESEMPLEO</b>								
- en relación con la población activa	5,3	4,9	4,8	4,8	5,3	-	4,9	4,8
De ellos	5,7	5,2	5,0	5,0	5,7	-	5,1	5,0
mulheres	4,9	4,6	4,5	4,6	4,9	-	4,6	4,7
≥15 y <25 años	4,5	4,1	4,1	4,2	4,4	-	4,1	4,1
≥15 y <20 años	3,2	3,1	3,2	3,3	3,1	-	3,1	3,2
≥55 y <65 años	5,8	5,3	5,2	5,2	6,0	-	5,5	5,4
extranjeros	13,2	12,1	11,8	11,9	13,0	-	12,0	12,0
alemanes	4,3	3,9	3,9	3,9	4,4	-	4,0	3,9
- en relación con la población activa por cuenta	5,9	5,4	5,3	5,3	5,9	-	5,4	5,4
<b>SUBEMPLEO<sup>3)</sup></b>								
Desempleoensentidoamplio	2.792.067	2.609.246	2.568.325	2.586.538	29.075	1,1	1,1	0,4
Subempleoensentidoestricto	3.305.159	3.152.961	3.116.203	3.112.393	30.750	0,9	0,5	-
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.325.327	3.173.100	3.136.598	3.132.735	29.569	0,9	0,5	-
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,2	6,8	6,8	6,8	7,2	-	6,9	6,8
<b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES<sup>3)</sup></b>								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	888.452	773.918	728.040	711.761	62.935	7,6	9,3	9,4
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para	3.757.526	3.743.283	3.759.722	3.787.548	-244.526	-6,1	-5,9	-6,0
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para	1.536.457	1.546.776	1.549.151	1.556.438	-77.168	-4,8	-4,1	-4,3
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad	6,9	6,9	6,9	6,9	7,4	-	7,4	7,3
<b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>								
- Nuevas en el mes	126.908	143.055	158.585	163.842	-26.788	-17,4	-17,5	-13,0
- Nuevas desde inicios de año	126.908	2.106.370	1.963.315	1.804.730	-26.788	-17,4	-9,4	-8,7
- Total de ofertas <sup>4)</sup>	668.063	686.551	736.322	764.004	-89.651	-11,8	-12,1	-8,8
Índice de empleo BA-X	118	117	120	121	x	x	x	x
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS</b>								
<b>LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL<sup>3)</sup></b>	875.843	901.814	918.654	902.591	35.935	4,3	2,6	2,7
de ellos: Activación y reinserción profesional	196.972	212.159	218.104	212.881	7.470	3,9	3,9	6,7
Orientación y formación profesional	184.382	180.784	178.397	173.436	-21.763	-10,6	-11,7	-11,9
Formación continua	193.347	195.773	198.022	192.518	16.214	9,2	9,1	9,0
Inicio de una ocupación	118.919	121.744	124.177	124.622	9.813	9,0	6,6	5,0
Medidas especiales para personas con	68.176	68.409	73.105	72.867	622	0,9	-0,3	-0,4
Medidas de creación de empleo	101.026	106.409	109.822	109.514	24.741	32,4	16,9	12,8
Otro tipos de fomento	13.021	16.536	17.027	16.753	-1.162	-8,2	-3,4	-0,2
<b>Datos desestacionalizados</b>	Ene./20	Dic./19	Nov. 719	Oct./19	Sep./19	Aug./19	Jul./19	Jun./19
Población ocupada <sup>1)</sup>	...	22.00	15.00	39.00	29.000	15.000	25.000	-5.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	...	...	40.00	40.00	63.000	26.000	47.000	19.000
Desempleados	...	8.00	...	7.00	-9.000	4.000	1.000	0
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	...	3.00	...	0	-3.000	4.000	-2.000	2.000
Ofertas de trabajo notificadas	...	...	...	...	-10.000	-9.000	-10.000	-5.000
Cuota desempleo en relación con total de población	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Cuota de desempleo según OIT <sup>1)</sup>	...	3,2	3,2	3,2	3,1	3,1	3,1	3,1

1) Fuente: Agencia Federal de Empleo

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

## Índice

- 1. La Ley de Determinación de las Calificaciones Profesionales**
- 2. El informe sobre Ley para la Homologación de Títulos Extranjeros 2019**
- 3. Fuentes**

El mercado laboral alemán se caracteriza por exigir un considerable nivel de formalización de las titulaciones a los migrantes que quieren acceder al empleo. La Ley de determinación de las calificaciones profesionales (*Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz* o *BQFG*) tiene como objetivo facilitar la homologación de los títulos, implementando para las personas migrantes un mecanismo transparente de homologación de sus títulos. La falta de homologación de titulaciones tiene efectos negativos tanto en lo que se refiere al acceso al empleo como en lo referente a las condiciones de trabajo (estabilidad, salarios, jornada, adecuación del empleo a la titulación y los conocimientos etc.).

Este informe comienza describiendo las principales normas de la Ley de Determinación de las Calificaciones Profesionales. El segundo apartado resume los resultados del informe anual sobre la homologación de títulos profesionales extranjeros.

### **1. La Ley de Determinación de las Calificaciones Profesionales**

El 1 de abril de 2012 entró en vigor la Ley de Determinación de las Calificaciones Profesionales (*Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz* o *BQFG*), de junio de 2012, también conocida como Ley de Homologación de Títulos (*Anerkennungsgesetz*).

Con la Ley de homologaciones el procedimiento de comprobación de la equivalencia de títulos profesionales se convierte en un derecho legal para todos los ciudadanos extranjeros, con independencia del país de origen, por lo cual las solicitudes pueden realizarse también desde el extranjero. Mientras que anteriormente solo se realizaba la comprobación de las equivalencias de los títulos expedidos en la UE para profesiones reguladas en Alemania, la Ley beneficia a todos los extranjeros, también a los titulados en profesiones de la formación profesional del sistema dual.

La Ley de homologaciones se aplica a 450 profesiones; comprende por una parte la Ley sobre la constatación de cualificaciones profesionales, que regula la homologación de cerca de 350 profesiones no reguladas del sistema dual de formación profesional, y por otra contiene disposiciones para la homologación de cualificaciones profesionales en 63 profesiones reguladas bajo el derecho alemán, y para cuyo desempeño es requisito la posesión de una cualificación determinada. Entre ellas cabe destacar muchas profesiones sanitarias y las profesiones con título de maestría de la formación profesional.

Esta ley recoge el procedimiento de homologación de estudios finalizados para aquellas profesiones reguladas de manera uniforme en toda la República Federal. Por tanto, quedan fuera de su ámbito de aplicación las profesiones reguladas (por ejemplo, abogados), aquellas reguladas en leyes especiales (por ejemplo, médicos o enfermeros) y aquellas otras reguladas por cada *land* (por ejemplo, maestros, profesores, ingenieros). Para el ejercicio de una profesión reglamentada (p.ej. medicina, enfermería, abogacía) es indispensable la homologación estatal y la homologación de las aptitudes profesionales. La Ley tampoco se aplica a las titulaciones de grado superior que conducen a una profesión no reglamentada (p.ej. matemáticas, economía, periodismo).

Algunos oficios de la formación profesional tienen una regulación especial si se ejercen por cuenta propia (panaderos, peluqueros). Las autoridades competentes de comprobar la equivalencia de oficios de la formación profesional son los colegios de oficios y las cámaras de industria y comercio. Éstos comparan la duración y los contenidos de la formación profesional. En caso positivo expiden los "certificados de equivalencia", que facultan al interesado para ejercer su profesión del mismo modo que si se hubiera titulado en Alemania. En caso de que no ser posible la homologación, se expide al interesado un informe sobre sus competencias y su cualificación, y se le ofrece la información necesaria para realizar medidas de cualificación destinadas a equiparar la cualificación extranjera con una cualificación alemana.

## **Profesiones reguladas y profesiones no reguladas**

Desde junio de 2014, los *länder* alemanes han aprobado leyes propias para la homologación de cualificaciones extranjeras, a fin de adaptarlas a profesiones reguladas regionalmente como por ejemplo maestros o educadores. Los procesos de tramitación de las homologaciones difieren entre los *länder*, así como las tasas impuestas por la tramitación.

En el ámbito de las profesiones no reguladas, en algunas de ellas también de difícil cobertura, la Ley de homologaciones introdujo el derecho general a realizar un procedimiento de equiparación para facilitar las posibilidades de integración en el mercado laboral de personas con cualificaciones

extranjeras. En estos casos no es imprescindible la homologación para el desempeño de la profesión, pero sí mejora las oportunidades de desempeñarla conforme a la cualificación y de poder promocionarse profesionalmente con el acceso, por ejemplo, al examen de maestría profesional. Las autoridades competentes, las Cámaras, han creado nuevas estructuras para ello.

## **Asesoría e información**

La demanda de información y asesoría también se mantiene elevada en estas profesiones, e incluye, adicionalmente a un primer contacto, la búsqueda de alternativas a una homologación, como podría ser la terminación de una formación, el reciclaje profesional o la formación continua. Además de la información ofrecida a través de Internet con el portal de homologaciones [www.anererkennung-in-deutschland.de](http://www.anererkennung-in-deutschland.de) (también en español), el Gobierno financia proyectos destinados a fomentar la cultura la homologación en las empresas. Para ello, el portal BQ del Ministerio Federal de Economía informa sobre cualificaciones y sistemas extranjeros de formación profesional (<https://www.bq-portal.de/>). A modo de ejemplo, detalla el currículum y las características profesionales específicas de 62 profesiones del sistema español de FP.

Asimismo, la asesoría se produce a través de teléfono "*ArbeitundLeben in Deutschland*" (Trabajar y vivir en Alemania) y de forma presencial a través el programa "*IntegrationdurchQualifizierung*" (Integración mediante cualificación, IQ) y la asesoría sobre mercado laboral. A partir de 2015 la cualificación de inmigrantes se convirtió para el programa IQ en el aspecto central de sus actividades. En sus puntos regionales de información, asesora de forma gratuita tanto sobre el procedimiento de homologación como sobre cualificación. De este modo, los solicitantes reciben la información sobre las diferencias entre la titulación adquirida y el desarrollo de la profesión en Alemania, para lograr una integración adecuada en el mercado laboral.

Es importante el papel de las cámaras, sobre todo, gracias al *know-how* sobre las numerosas profesiones, porque su trabajo va más allá de la asesoría y a menudo comprende alternativas al procedimiento de homologación que facilitan la integración laboral, debido a la diversidad de las profesiones de referencia en las profesiones de la formación profesional.

En la asesoría sobre homologaciones no se realiza una selección de los solicitantes; el derecho a un procedimiento de homologación es el mismo para todos los interesados, con independencia de las oportunidades laborales que pudieran tener en el país.

## **Tasas y financiación**

Por lo que respecta al importe de las tasas por el procedimiento de homologación, estas están reguladas por el Reglamento de tasas de los *länder* y las cámaras, respectivamente, y dependen del volumen individual de trabajo empleado en el procedimiento. En el ámbito de las cámaras, para profesiones no reguladas el importe oscila entre 100 y 600 euros). En los *länder* no se puede hablar de unas tasas o de un margen de tasas unificadas; no obstante, debido al reparto de competencias establecido por la reforma del federalismo de 2006, que determina que los procedimientos administrativos y las tasas administrativas son competencia de cada *land*, es difícil que se puedan llegar a consensuar importes a nivel federal como ha propuesto el Ministerio de Educación.

Como apoyo a la financiación de los gastos de las homologaciones son relevantes los instrumentos de las políticas activas de empleo. Las personas que están registradas en las agencias de empleo o los centros de trabajo (jobcenter) reciben el apoyo de prestaciones del presupuesto de intermediación por medidas para la activación y la integración profesional, así como para el fomento de la formación profesional continua. En 2016 el gobierno creó una ayuda para financiar los gastos relacionados con la solicitud de homologación (traducción, tasas, conseguir documentación necesaria) con un tope de 600 euros por solicitante. En 2018 un total de 2.505 personas solicitaron la ayuda, de las cuales 537 personas recibieron una media de 458 euros.

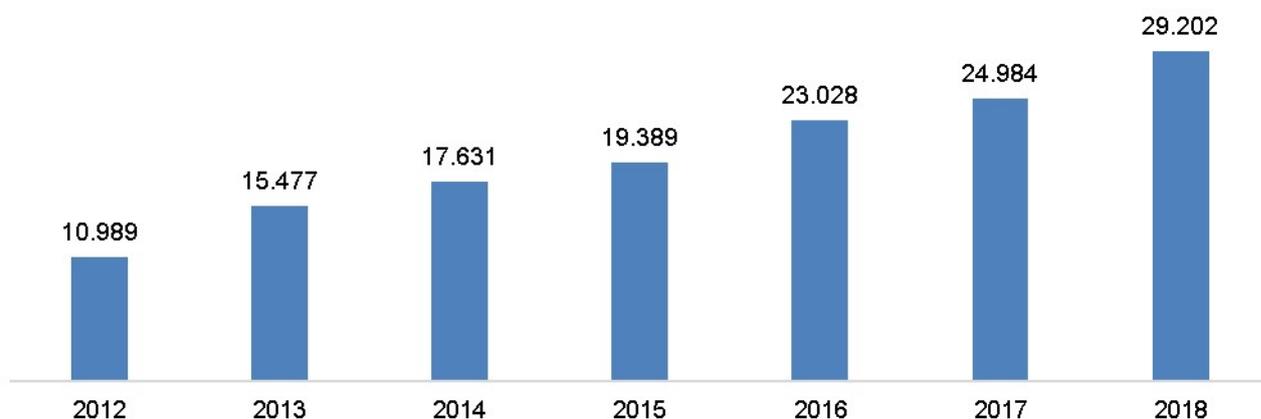
## **2. El informe sobre Ley para la Homologación de Títulos Extranjeros 2018**

El Consejo de Ministros aprobó en diciembre de 2019 el informe sobre Ley para la Homologación de Títulos Extranjeros 2018 que recoge los datos referentes a la aplicación de la ley.

### **Las cifras de homologaciones**

Desde la entrada en vigor de la ley en 2012 hasta el año 2018 fueron presentadas un total de 140.700 solicitudes de homologación en base a la normativa federal (BQFG), pasando de 10.989 en 2012 a 29.202 en 2018 (2017: 24.987). El 20,4% de las solicitudes fueron presentadas desde el extranjero.

### Total solicitudes de homologación, 2012 a 2018



El 77,3% de las solicitudes presentadas en 2018 corresponde a las profesiones regladas, el 22,7% a las profesiones no regladas. Por profesiones destacan las relacionadas con la sanidad que suman el 78% de las profesiones regladas. Sobre todo, han aumentado las solicitudes de homologación de enfermería que aumentó en 2.660 en comparación con el año anterior.

En el ámbito de las profesiones no regladas destacan la de técnico comercial en la gestión de oficinas con el 13% de las 6.640 solicitudes presentadas.

<b>Solicitudes presentadas en 2018, cinco principales profesiones, profesiones regladas y no regladas</b>							
<b>Profesiones regladas</b>				<b>Profesiones no regladas</b>			
	Total	% sobre el total de solicitudes	Variación interanual		Total	% sobre el total de solicitudes	Variación interanual
Enfermería	11.490	50,9	+ 30,1	Técnico gestión oficinas	864	13,0	+ 20,0
Médicos	6.162	27,3	+ 0,3	Técnico electrónico	543	8,2	+ 23,4
Fisioterapeuta	948	4,2	+ 8,0	Mecatrónico -vehículos	327	4,9	+ 18,1
Farmacéutico	795	3,5	+ 43,2	Montaje equipos electrónicos	297	4,5	+ 17,5
Odontólogo	753	3,3	+ 5,9	Electrónica técnica empresarial	276	4,1	+ 23,9
Otras	2.418	10,7		Otras	4.334	65,3	
<b>Total</b>	<b>22.563</b>	<b>100,0</b>		<b>Total</b>	<b>6.639</b>	<b>100,0</b>	

Llama la atención que a partir de 2016 las solicitudes referentes a títulos obtenidos en terceros Estados suponen más de la mitad del conjunto de las solicitudes presentadas. En 2018 representan el 69,4% sobre el total.

Por países de expedición del título destacan Siria con 3.177 solicitudes, Bosnia y Herzegovina (2.880), Serbia (2.472), Rumania (1.707) y Filipinas (1.605).

El informe destaca que el número de solicitudes presentadas por ciudadanos de los principales países de origen de los refugiados aumentó considerablemente, de 2.400 (2016) a 4.100 (2018).

En 2018 fueron resueltas un total de 28.700 solicitudes, el 52,5% obtuvo una homologación completa, el 35,5% una homologación parcial (solo profesiones no regladas), el 9,7% una homologación completa con la obligación de realizar una formación complementaria y solamente el 2,3% una resolución denegatoria. Las diferencias en las resoluciones para títulos obtenidos en Europa y en terceros Estados son considerables. El 81% de las solicitudes para títulos en Europa obtuvieron una homologación completa (terceros Estados: 40,3%), el 8,2% una homologación parcial (terceros Estados: 47,1%), el 8,7% una homologación completa con la obligación de realizar una formación complementaria (terceros Estados: 10,1%) y un 2,2% una resolución denegatoria (terceros Estados: 2,4%).

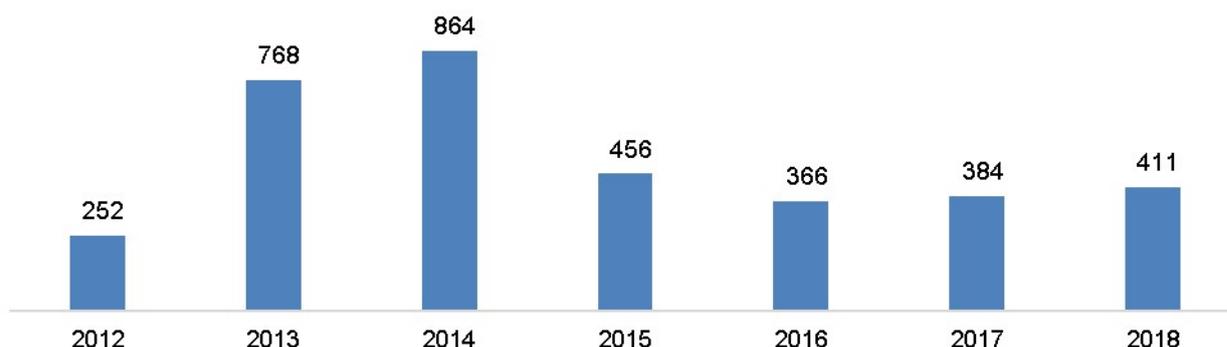
En 2015 el gobierno puso en marcha diversos programas de cualificación financiados por el FSE que tienen como objetivo realizar una formación parcial para obtener la homologación completa, gestionados por la Red-IQ. En 2018 un total de 4.231 personas participaron en una de estas medidas ofrecidas por la Red-IQ, financiada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El 80% de los participantes fueron ciudadanos de terceros Estados, aproximadamente un tercio son refugiados. Por profesiones destacan los médicos (2.889) y la enfermería (2.104). El informe señala que las medidas de cualificación complementaria siguen siendo insuficientes. En ese año un total de 10.188 personas obtuvieron una homologación completa con la obligación de realizar una formación complementaria, probablemente la cifra es superior. No obstante, algunas de las personas afectadas cursan una medida con financiación privada o por el empresario.

Los diferentes puntos de información (Red-IQ, Cámaras, atención telefónica por el servicio „Vivir y trabajar en Alemania y Cámaras) atendieron un total de 380.200 desde abril de 2012 hasta finales de 2018.

## Solicitudes presentadas por ciudadanos españoles

La evolución del número de solicitudes presentadas por ciudadanos españoles es diferente a la de las cifras generales. Hasta 2014 el número aumentó considerablemente para caer a continuación.

**Solicitudes de homologación presentadas por ciudadanos españoles, 2012 a 2018**



La razón de la caída en un 55,5% de las solicitudes presentadas por ciudadanos españoles entre 2014 y 2017 no reside en la contracción del número de españoles residentes en Alemania, que aumentó un 19,9% en ese período. El número de trabajadores se incrementó un 14,9% y el de cotizantes a la Seguridad Social un 18,1%.

De 2012 a 2018 fueron presentadas un total de 3.498 solicitudes de homologación, la mayoría de ellas corresponden a profesiones del ámbito de la sanidad y la atención a la dependencia que suman 2.484 solicitudes, el 71% sobre el total. Destacan solicitudes correspondientes a las profesiones de enfermería (1.836) y médicas (420). La principal razón para este enorme peso de estas profesiones es que la homologación es un requisito indispensable para poder ejercer la profesión.

<b>Solicitudes de homologación de ciudadanos españoles, 10 profesiones más importantes y total, 2012 a 2018</b>		
1.	Enfermeros	1.836
2.	Médicos	420
3.	Farmacéuticos	117
4.	Fisioterapeutas	72
5.	Técnico comercial para gestión de oficinas	51
	Técnico en electrónica	51
	Técnico en informática	51
6.	Mecatrónica vehículos	39
	Odontólogo	39
	Veterinario	39
7.	Técnico electrónico para sistemas automatizados	36

8.	Técnico químico	33
9.	Mecatrónico	30
	Técnico en electrónica de sistemas y equipos	30
	Técnico asistente radiología médica	30
10.	Técnico mecánico industrial	27
	Abogado	27
	Otros	573
	<b>Total</b>	<b>3.498</b>

En este período recayeron un total de 3.156 resoluciones, 2.631 positivas (83,4%), 132 positivas, pero con la obligación de realizar una medida de formación complementaria no finalizada a fecha 31.12. del año correspondiente (4,2%), 339 con una homologación parcial (10,7%) y solamente 57 negativas (1,8%). En los seis años recogidos por el informe, las profesiones para las que recayó el mayor número de resoluciones correspondieron sin una sola excepción al ámbito de la sanidad. Llama la atención que salvo en 2012, año en que la ley entró en vigor, apenas se dan resoluciones con la obligación de realizar una formación complementaria o resoluciones negativas.

<b>Resoluciones de solicitudes de homologación presentadas por ciudadanos españoles, por tipo de resolución, 2012 a 2018</b>					
<b>Años</b>	<b>Total</b>	<b>De estas: positivas</b>	<b>De estas: positivas con la obligación de realizar una medida de formación complementaria no finalizada a fecha 31.12. del año correspondiente</b>	<b>De estas: homologación parcial</b>	<b>De estas: resolución negativa</b>
2012	213	165	27	3	21
2013	687	654	6	15	12
2014	765	696	6	54	6
2015	423	357	12	45	9
2016	336	261	27	48	3
2017	342	231	24	87	-
2018	390	267	30	87	6
<b>Total</b>	<b>3.156</b>	<b>2.631</b>	<b>132</b>	<b>339</b>	<b>57</b>

En este período recayeron un total de 2.766 resoluciones, 2.364 positivas (85,5%), 102 positivas, pero con la obligación de realizar una medida de formación complementaria no finalizada a fecha 31.12. del año correspondiente (3,7%), 252 con una homologación parcial (9,1%) y solamente 51 negativas (1,8%).

En los seis años recogidos por el informe las profesiones para las que recayó el mayor número de resoluciones correspondieron sin una sola

excepción al ámbito de la sanidad. Llama la atención que salvo en 2012, año en que la ley entró en vigor, apenas se dan resoluciones con la obligación de realizar una formación complementaria o resoluciones negativas.

<b>Resoluciones de solicitudes de homologación presentadas por ciudadanos españoles , por tipo de resolución y profesiones más comunes, 2012 a 2018</b>						
<b>Años</b>		<b>Total</b>	<b>De estas: positivas</b>	<b>De estas: positivas con la obligación de realizar una medida de formación complementaria no finalizada a fecha 31.12. del año correspondiente</b>	<b>De estas: homologación parcial</b>	<b>De estas: resolución negativa</b>
2012	Enfermero	150	114	21	-	12
	Médico	42	42	-	-	-
2013	Enfermero	543	534	3	-	6
	Médico	57	54	-	-	-
2014	Enfermero	528	522	-	-	3
	Médico	75	72	-	-	-
	Farmacéutico	21	21	-	-	-
2015	Enfermero	207	201	3	-	3
	Médico	60	57	-	-	-
2016	Enfermero	96	96	-	-	-
	Médico	63	60	3	-	-
	Farmacéutico	27	24	3	-	-
2017	Enfermero	75	69	6	-	-
	Médico	51	45	3	-	-
	Farmacéutico	27	24	3	-	-
2018	Enfermería	72	72	--	--	3
	Médico	66	54	9	--	--

3. Fuentes Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2019. [https://www.bmbf.de/files/BzA19\\_Vorabfassung%20final\\_Akteursgrafik.pdf](https://www.bmbf.de/files/BzA19_Vorabfassung%20final_Akteursgrafik.pdf)



### INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN ENERO

---

#### A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de enero de 2020 había 475.289 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados) lo que, en base intermensual supone un aumento de 5.056 personas y en términos interanuales un descenso de 16.613 personas.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2017— se situó en el 9,1%, lo que significa un aumento de 0,1% en términos intermensuales y un descenso de 0,3% en base interanual.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de enero hubo 366.986 ciudadanos belgas, 47.497 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.242 españoles) y 60.806 ciudadanos extracomunitarios.

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

#### B. Desempleo EFT (EPA-española)

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 5,3% en el mes de diciembre de 2019.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica BNB.

## STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

**FIN JANVIER 2020**

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

### 1. Demandeurs d'emploi inoccupés ( DEI ) :

Hommes	<b>101.645</b>	<b>107.968</b>	<b>1.190</b>	<b>46.190</b>	<b>255.803</b>	+3.789	-6.265
Femmes	<b>82.358</b>	<b>94.833</b>	<b>1.104</b>	<b>42.295</b>	<b>219.486</b>	+1.267	-10.348
<b>Total</b>	<b>184.003</b>	<b>202.801</b>	<b>2.294</b>	<b>88.485</b>	<b>475.289</b>	+5.056	-16.613
- 1 m.	+5.040	-1.447	+10	+1.463	+5.056		
- 12 m.	-8.442	-6.696	+96	-1.475	-16.613		

### 2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	<b>22.579</b>	<b>21.338</b>	<b>163</b>	<b>4.971</b>	<b>48.888</b>	-15	-975
Femmes	<b>13.593</b>	<b>16.411</b>	<b>130</b>	<b>4.004</b>	<b>34.008</b>	+36	-1.906
<b>Total</b>	<b>36.172</b>	<b>37.749</b>	<b>293</b>	<b>8.975</b>	<b>82.896</b>	+21	-2.881
- 1 m.	+1.529	-1.759	-24	+251	+21		
- 12 m.	-565	-1.974	-15	-342	-2.881		

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

Hommes	<b>32.952</b>	<b>42.097</b>	<b>396</b>	<b>22.292</b>	<b>97.341</b>	+821	-2.628
Femmes	<b>26.193</b>	<b>36.651</b>	<b>439</b>	<b>19.759</b>	<b>82.603</b>	+321	-1.396
<b>Total</b>	<b>59.145</b>	<b>78.748</b>	<b>835</b>	<b>42.051</b>	<b>179.944</b>	+1.142	-4.024
- 1 m.	+878	+228	+9	+36	+1.142		
- 12 m.	-1.254	-982	-35	-1.788	-4.024		

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

Hommes	<b>5.690</b>	<b>15.974</b>	<b>75</b>	<b>2.894</b>	<b>24.558</b>	-1.415	-1.050
Femmes	<b>3.627</b>	<b>12.244</b>	<b>65</b>	<b>2.771</b>	<b>18.642</b>	-822	-1.304
<b>Total</b>	<b>9.317</b>	<b>28.218</b>	<b>140</b>	<b>5.665</b>	<b>43.200</b>	-2.237	-2.354
- 1 m.	-55	-2.416	-18	+234	-2.237		
- 12 m.	-2.087	-1.002	-16	+735	-2.354		

### 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	<b>6,3%</b>	<b>12,9%</b>	<b>6,6%</b>	<b>15,4%</b>	<b>9,3%</b>	+0,2%	-0,2%
Femmes	<b>5,7%</b>	<b>12,7%</b>	<b>7,0%</b>	<b>16,2%</b>	<b>9,0%</b>	+0,1%	-0,4%
<b>Total</b>	<b>6,0%</b>	<b>12,8%</b>	<b>6,8%</b>	<b>15,7%</b>	<b>9,1%</b>	+0,1%	-0,3%
- 1 m.	+0,1%	-0,1%	+0,1%	<b>+0,2%</b>	+0,1%		
- 12 m.	-0,3%	-0,4%	+0,3%	<b>-0,3%</b>	-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 : -

**JANVIER 2020**

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
<b>Belgique</b>	<b>197.388</b>	<b>22.034</b>	<b>169.598</b>	<b>16.206</b>	<b>366.986</b>	<b>38.240</b>
Autriche	28	3	49	0	77	3
Bulgarie	1.452	81	1.700	99	3.152	180
Chypre	2	0	10	0	12	0
République Tchèque	184	20	191	14	375	34
Allemagne	575	20	655	25	1.230	45
Danemark	29	2	39	5	68	7
Espagne	2.495	103	1.747	96	4.242	199
Estonie	6	0	26	0	32	0
Finlande	19	3	47	2	66	5
France	4.237	320	4.740	295	8.977	615
Grande Bretagne	388	12	272	9	660	21
Grèce	463	11	421	15	884	26
Croatie	71	5	68	4	139	9
Hongrie	109	2	197	3	306	5
Irlande	64	7	59	2	123	9
Italie	5.249	191	3.707	144	8.956	335
Lituanie	40	2	112	6	152	8
Luxembourg	80	7	65	5	145	12
Lettonie	29	2	61	2	90	4
Malte	5	0	4	0	9	0
Pays-Bas	3.574	163	3.403	115	6.977	278
Pologne	1.349	66	1.391	76	2.740	142
Portugal	1.373	102	1.066	69	2.439	171
Roumanie	1.878	117	2.581	201	4.459	318
Slovaquie	495	32	548	29	1.043	61
Slovénie	17	0	22	0	39	0
Suède	49	3	56	4	105	7
<b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>	<b>24.260</b>	<b>1.274</b>	<b>23.237</b>	<b>1.220</b>	<b>47.497</b>	<b>2.494</b>
<b>TOTAL U.E.</b>	<b>221.648</b>	<b>23.308</b>	<b>192.835</b>	<b>17.426</b>	<b>414.483</b>	<b>40.734</b>
Suisse	46	3	44	2	90	5
Congo (Rép. démocratique)	1.772	88	2.071	92	3.843	180
Algérie	1.208	24	586	23	1.794	47
Maroc	6.097	138	4.135	209	10.232	347
Macédoine	400	26	321	34	721	60
Norvège	22	1	26	0	48	1
Serbie + Monténégro	497	41	420	46	917	87
Tunisie	664	16	358	7	1.022	23
Turquie	2.033	49	1.332	44	3.365	93
Réfugiés et apatrides	2.325	154	1.370	92	3.695	246
Autres nationalités hors U.E.	19.091	710	15.988	667	35.079	1.377
<b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b>	<b>34.155</b>	<b>1.250</b>	<b>26.651</b>	<b>1.216</b>	<b>60.806</b>	<b>2.466</b>
<b>TOTAL ETRANGERS</b>	<b>58.415</b>	<b>2.524</b>	<b>49.888</b>	<b>2.436</b>	<b>108.303</b>	<b>4.960</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>255.803</b>	<b>24.558</b>	<b>219.486</b>	<b>18.642</b>	<b>475.289</b>	<b>43.200</b>

Mercado de trabajo : Desempleo

Periodos	Demandantes de empleo desocupados (DEI)			Tasa de paro en porcentaje de la población activa (1)		
	Total	Menores de 25 años	A partir de 25 años	Bélgica	Zona euro	UE-28
31/12/2019	470.233	82.875	387.358	<b>5,3</b>	<b>7,4</b>	<b>6,6</b>
30/11/2019	464.534	83679	380.855	5,2	7,5	6,3
31/10/2019	477.034	89.073	387.961	5,6	7,5	6,3
30/09/2019	489.079	94.982	394.097	5,6	7,5	6,3
31/08/2019	500.313	91.480	408.833	5,5	7,4	6,2
31/07/2019	494.741	85.380	409.361	5,7	7,5	6,3
30/06/2019	450.770	69.752	383.018	5,6	7,5	6,3
31/05/2019	451.730	70.164	381.566	5,5	7,5	6,3
30/04/2019	464.599	75.499	389.100	5,7	7,6	6,4
31/03/2019	473.826	78.533	395.293	5,7	7,7	6,4
28/02/2019	482.982	82.729	400.253	5,8	7,8	6,5
31/01/2019	491.902	85.777	406.125	5,6	7,8	6,5
31/12/2018	483.491	84.581	398.910	5,5	7,9	6,6

<sup>1</sup> Tasa de paro armonizada ajustada desestacionalizada (definición Eurostar) (Tasa de la población activa). Fte.: EUROSTAT

## ESTADOS UNIDOS

### INFORME SOBRE EL EMPLEO EN ENERO

---

#### RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, el mercado laboral estadounidense creó 225.000 puestos de trabajo enero.*
- *Se registró un aumento de 139.000 desempleados, y la tasa de desempleo creció una décima de punto, subiendo al 3,6%*
- *La población activa incorporó 60.000 personas, y la tasa de actividad creció dos décimas, el 63,4%.*
- *Los salarios por hora aumentaron 7 centavos de dólar, subiendo el crecimiento interanual al 3,1%.*

#### Datos generales y metodología

##### Datos generales

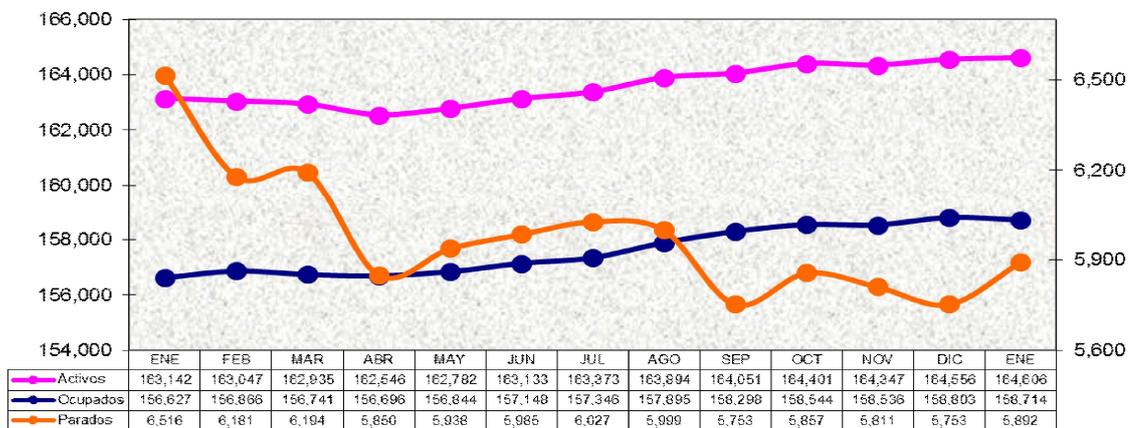
Según publicó el pasado 7 de febrero el Departamento de Trabajo, en el mes de enero de 2020 el mercado laboral de Estados Unidos registró un **crecimiento de 225.000 empleos**. El número de empleos superó las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un crecimiento de 161.000. El informe también refleja sendas revisiones al alza de los datos de creación de empleo de noviembre (+5.000) y diciembre (+2.000). El informe también incorpora cambios de la serie estadística de 2019 de la encuesta de nóminas empresariales, debido a la actualización de los puntos de referencia y a un recuento más completo de los empleos en nóminas, y de la encuesta de viviendas para la actualización de controles estadísticos de la población. Los cambios implican que los datos de enero no sean directamente comparables con los del mes anterior.

La **tasa de desempleo subió una décima, situándose en el 3,6%**. En enero de 2019 se cifraba en el 4,0%. En cifras, el **número de desempleados** descendió en 139.000, subiendo a un total

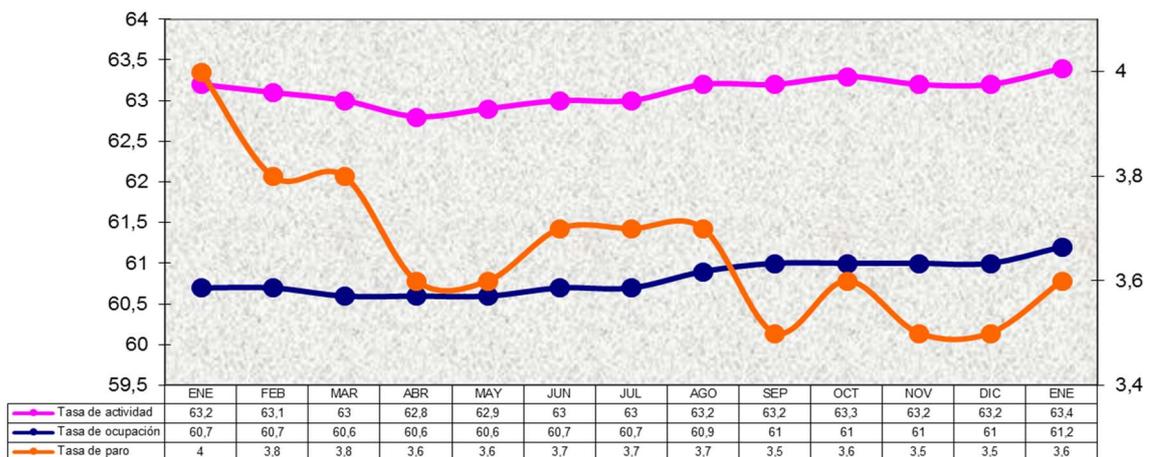
de **5.892.000**. El dato interanual de parados ha descendido en 524.000, ya que en enero de 2019 se situaba en 6.516.000.

El número de **activos** en enero fue de **164.606.000**, tras registrar un **aumento de 60.000** personas. En enero de 2019 el dato se cifraba en 163.142.000. La tasa de actividad subió dos décimas para situarse en el 63,4%, su nivel más alto en los últimos siete años.

**Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos**  
Enero 2019 - Enero 2020  
(Datos EPA)



**Tasas (%)**  
**Empleo y desempleo Estados Unidos**  
Enero 2019 - Enero 2020



## 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 enero se destruyeron 89.000 empleos.

## Empleo y desempleo según distintas variables

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

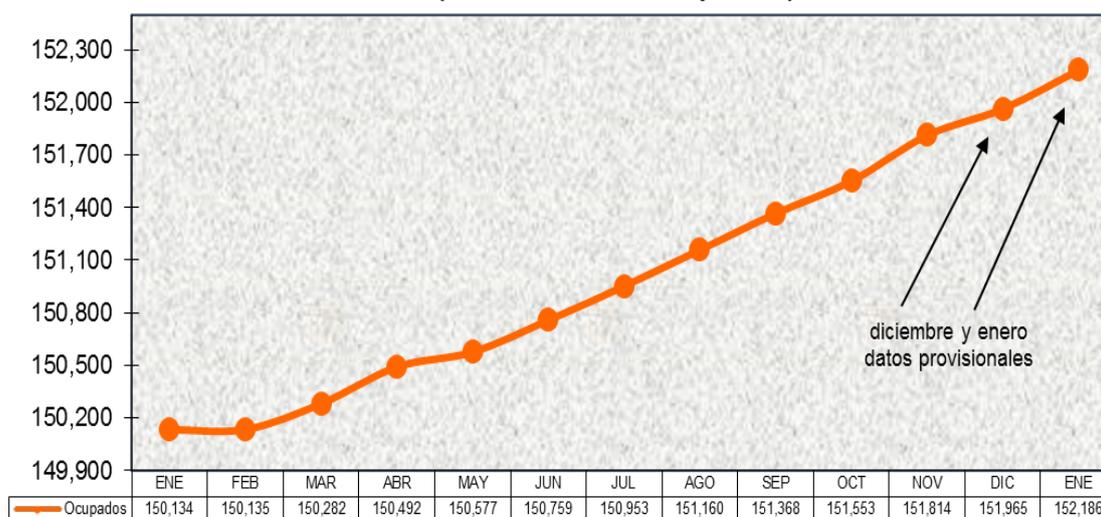
A nivel nacional, en el mes de enero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 20.000 trabajadores con respecto a la cifra de diciembre, situándose en 1.1866.000. El registro refleja un descenso interanual de 93.000 personas. El 19,9% de los parados ha permanecido en desempleo durante entre más de 26 semanas y el 35,0% durante al menos 15 semanas. Se registró también un descenso en el número de parados durante menos de cinco semanas (-6.000). Asimismo, la estadística refleja sendos aumentos en las cifras de desempleados durante entre 5 y 14 semanas(+25.000) y entre 15 y 26 semanas (+75.000)

Aproximadamente 1,3 millones de personas (cifra similar a la de diciembre) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de noviembre por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 337.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleo a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 6,9%, dato que registra un incremento de dos décimas con respecto a diciembre y un descenso interanual de 1,1 puntos.

## Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en enero se crearon 225.000 empleos, muy por encima de la media mensual de 175.000 de 2019. El sector privado creó 206.000 puestos de trabajo en enero.

**Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)**  
**Enero 2019 - Enero 2020**  
**(Datos Encuesta Empresas)**



El sector industrial mantuvo la misma tónica y perdió 12.000 empleos, los mismos que en diciembre. La construcción duplicó el ritmo de contrataciones creando 44.000 empleos en diciembre.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en sanidad y servicios sociales (47.000), hostelería (36.000) y transportes (28.000), con el único retroceso en la venta minorista (-8.000). Las administraciones públicas crearon 19.000 puestos de trabajo, con el crecimiento concentrado en la administración federal y las administraciones locales (condados y municipios).

## Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor aumento (0,2%) se registró entre los varones adultos, subiendo su tasa de desempleo al 3,3%. También se registraron dos incrementos de una décima de punto, que afectaron a la población de raza negra y a la de origen hispano, subiendo sus tasas respectivas al 6,0% y al 4,3%. La estadística también indica que la tasa de la población menor de 20 años descendió cuatro décimas,

bajando al 12,6%. Finalmente, descendió una décima la tasa de la población de raza blanca, situándose en el 3,1%

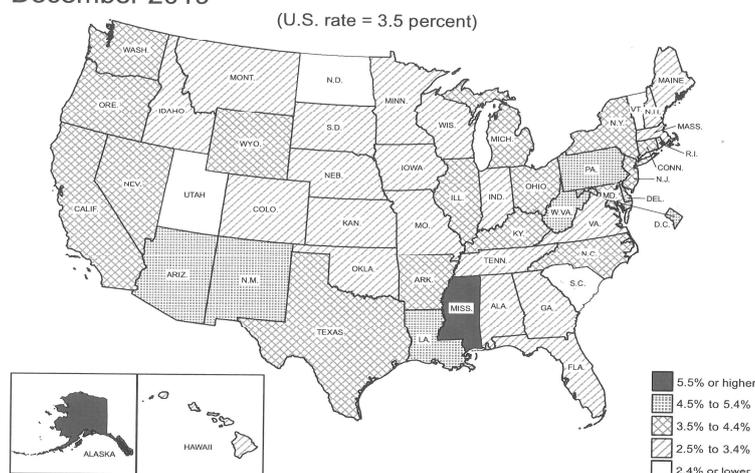
En el desglose de las tasas de desempleo según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años, se comprueba el mayor aumento (0,3%) se produjo entre los trabajadores que con finalizaron los estudios secundarios, creciendo su tasa de desempleo al 5,5%. Se registraron tres incrementos del 0,1%, que afectaron a los trabajadores que comenzaron pero no finalizaron los estudios superiores, a los que no comenzaron estudios universitarios y a los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado), situándose sus tasas respectivas en el 2,8%, 3,8% y 2,0%.

### 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 diciembre, que el número de puestos de trabajo creció en 3 estados y se mantuvo esencialmente estable en el resto y en el Distrito Federal de Columbia. Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 11 estados, aumentó en 4 y se mantuvo sin cambios reseñables en el resto y en el Distrito Federal. Solamente dos estados y el Distrito Federal registraban tasas de paro del 5% o superiores. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,1%, mientras que el 2,3% de Carolina del Sur, Utah y Vermont la más baja.

En términos interanuales, el empleo ha crecido de modo significativo en 26 estados, permaneciendo estable en el resto y en el Distrito Federal, mientras que la tasa de paro se redujo en 8 estados, creció en 1 y se mantuvo sin cambios en el resto del país.

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



## Prestación por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.108.482 durante la semana que terminó el 18 de enero, con una tasa de percepción de prestaciones del 35,75%.

## Jornadas y salarios

### Jornada

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado no varió en enero, permaneciendo en 34,3 horas. En el sector industrial la jornada semanal se mantuvo en 40,4 horas. La jornada de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión creció una décima, situándose en 33,6 horas.

### Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó 7 centavos de dólar en enero, subiendo a 28,44 dólares, y ha crecido un 3,1% en los últimos doce meses. Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó 3 centavos de dólar, situándose en 23,87 dólares por hora.

## Consideraciones finales

El dato del informe sobre creación de puestos de trabajo se considera positivo porque, además de superar las expectativas, confirma la solidez del mercado laboral, que continúa creciendo tras la expansión más larga de la historia, e indica que el ciclo económico continúa vigente.

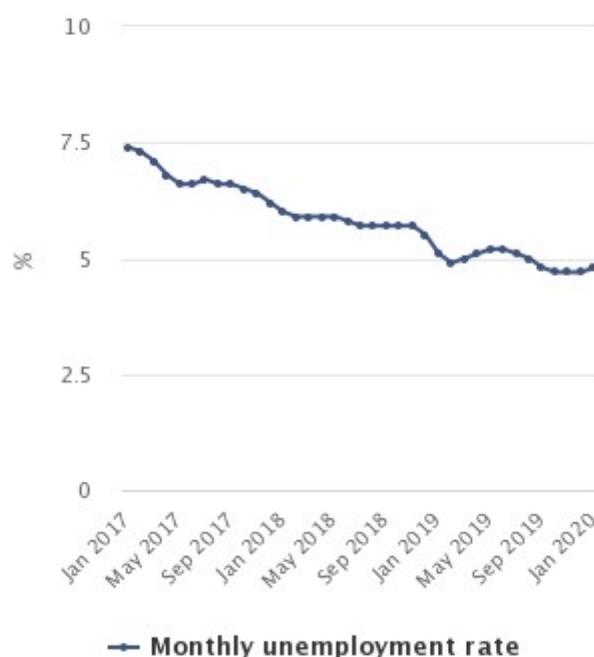
Aunque la tasa de desempleo aumentó una décima de punto, el incremento debe atribuirse al aumento de dos décimas de punto de la tasa de actividad, que se sitúa en su nivel más alto desde 2013. Asimismo, la tasa de empleo creció medio punto en los últimos doce meses, llegando a su nivel más alto desde 2008. Los salarios también crecieron a un ritmo superior al esperado.

## IRLANDA

### ESTADÍSTICAS MENSUALES

Los últimos datos de la Oficina Central de Estadística (CSO) muestran que en enero 2020 la tasa de desempleo se ha mantenido nuevamente en el 4,8%. El número de desempleados ha aumentado en 3.300 con respecto al mes anterior, alcanzando los 120.200. En términos anuales la tasa de desempleo ha caído tres décimas y el número de desempleados ha descendido en 4.000.

Figure 1 Monthly unemployment rate (ILO), January 2017 to January 2020



Source: CSO Ireland

Según la Oficina Central de Estadísticas (OCS), en enero de 2020 se registraron 183.900 beneficiarios de la prestación por desempleo (Live Register), 1.300 menos que en el mes anterior (-0,7%). De nuevo, nos encontramos ante el dato más bajo registrado desde enero de 2008. En términos anuales la cifra ha caído un 8% (15.873 perceptores menos). Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 67.705, una caída del 14,3% respecto al año anterior (11.305 menos). Los perceptores menores de 25 años, con un total de 19.591, se sitúan en el 10,7%, dos décimas menos que en enero de 2019.

## **PLAN PARA FACILITAR LA LLEGADA DE EMPRENDEDORAS Y STRAT-UPS DE TERCEROS PAÍSES**

---

El Instituto de Estudios Económicos y Sociales, *ESRI (Economic and Social Research Institute)* publicó el pasado 29 de enero un estudio sobre la Red Europea de Migración en el que se examinan las políticas, el derecho y la práctica en relación con las empresas emergentes y los empresarios innovadores no pertenecientes al EEE en Irlanda y se examina en profundidad el Plan para facilitar el establecimiento en Irlanda de empresarios innovadores y start-ups de terceros países.

La OCDE ha observado la actual tendencia mundial a introducir y fomentar la concesión de visados para empresas emergentes (start-ups) y empresarios con proyectos innovadores. De los datos del estudio de la OCDE se desprende que 13 estados miembros cuentan ya con un plan de admisión para fundadores de empresas emergentes y empresarios innovadores de terceros países. Con excepción de los de planes de Irlanda, Italia, Países Bajos, España y Reino Unido, todos los demás se han introducido en los últimos tres años. No obstante, otros estados miembros como Alemania y Suecia utilizan otras vías alternativas de entrada centradas en la atracción de empresas emergentes y empresarios innovadores. En síntesis, este estudio muestra que, en muchos de los estados miembros de la UE, la promoción de empresas emergentes y el espíritu empresarial innovador se ha convertido, en general, en una prioridad política.

El enfoque proactivo adoptado por los estados miembros en relación con las empresas emergentes y los emprendedores está en consonancia con la política general de la UE. La Comisión Europea ha declarado que la UE debería explorar nuevas formas de atraer emprendedores que impulsen el crecimiento económico y ayuden a crear puestos de trabajo. Además, ha afirmado que, para seguir siendo competitiva a nivel mundial, la UE debe encontrar mejores formas de atraer a *start-ups* y empresarios innovadores de terceros países, así como apoyar a empresarios extranjeros ya establecidos en la UE. El argumento principal tiene sus raíces en la economía, aunque también está en consonancia con los objetivos a largo plazo de la política migratoria de la UE, tales como abordar el cambio demográfico o satisfacer las carencias del mercado laboral.

Tras la recesión económica, el gobierno irlandés ha incluido entre sus planes, políticas específicas para el impulso y estímulo de la puesta en marcha de empresas emergentes en el sector medio ambiental. Asimismo, entre sus objetivos se incluyen la creación de un entorno favorable para las empresas, el fomento de la innovación y el espíritu empresarial dentro de una economía globalizada más amplia.

Irlanda cuenta con un plan específico para facilitar la entrada de empresas emergentes y empresarios innovadores que fue instaurado en 2012 (*Start-Up Entrepreneur Programme, STEP*), siendo el segundo programa más antiguo entre los estados miembros que participan en el estudio de la UE. El principal objetivo de *STEP* es estimular la inversión en Irlanda atrayendo a empresas emergentes de gran potencial (*High Potential Start-Ups, HPSU*). *STEP* permite a los empresarios solicitar el permiso de residencia en Irlanda con el fin de que creen una nueva empresa o trasladen a Irlanda una empresa ya en marcha. Los solicitantes deben demostrar que su propuesta empresarial pretende introducir un producto o servicio innovador a los mercados internacionales, estando establecido en Irlanda. También deben disponer de 50.000 euros para la puesta en marcha de la empresa.

En el período de estudio 2014-2018, se presentaron 435 solicitudes a *STEP*, aceptándose 129 de ellas, con una tasa media de aceptación del 30% en dicho período. Los ciudadanos rusos constituyen una de las cinco primeras nacionalidades en número de solicitudes, junto con India, USA, China o Pakistán. Asimismo, de las 493 solicitudes presentadas desde su creación en 2012, 205 se referían a propuestas en el sector de las TIC.

A pesar de todo, el número de solicitudes continúa siendo bajo, tan solo 42 en 2018. El programa va a sufrir nuevas reformas que requerirán que los solicitantes participen en una incubadora de empresas durante 12 meses antes de presentar su solicitud de *STEP*. Se espera que de esta manera las solicitudes encuadren mejor en los objetivos del programa y se aumente su difusión entre empresas incubadoras y aceleradoras<sup>2</sup>. Un enfoque similar ya es obligatorio en Países Bajos, Portugal y Reino Unido y opcional en Austria, Estonia, Francia y Lituania.

---

<sup>2</sup> **Incubadora.** Empresa que busca futuras *start-ups* con potencial para salir al mercado, mediante expertos y asesores que trabajan con los directivos de las empresas para desarrollar los proyectos hasta que toman forma.

**Aceleradora.** Se dedica a acelerar un proyecto ya en desarrollo, con el fin de obtener beneficios reales nada más sacar la empresa al mercado.

### ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 21 de enero de 2020, referentes al trimestre septiembre-noviembre 2019, reflejan que la tasa de empleo ha observado un nuevo aumento del 0,6% con respecto al mismo período del año anterior, alcanzando la cifra récord de 76,3%, una décima más que el trimestre anterior. La tasa de inactividad se redujo un 0,4%, tanto con respecto al año anterior como con respecto al trimestre anterior, situándose en el 20,6%.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *LabourForceSurvey*<sup>3</sup>, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia se registró una cifra récord de **32,90 millones de personas trabajando**, un aumento de 359.000 con respecto al año anterior. La **tasa de empleo<sup>4</sup> se ha incrementado un 0,6%, alcanzando la cifra récord de 76,3%**.

Por su parte, se contabilizaron **1,31 millones de personas desempleadas**, registrándose un descenso de 64.000 respecto al año anterior. La **tasa de desempleo<sup>5</sup> se mantuvo en el 3,8% del mes anterior**, un 0,2% más baja que el año pasado.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas<sup>6</sup> fue de 8,51 millones**, 145.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 20,6%**, un 0,4% inferior al trimestre anterior.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio<sup>7</sup> en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **bajó al 3,4%** excluyendo las bonificaciones. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se ha mantenido en el 1,8%**, excluyendo las bonificaciones salariales.

<sup>3</sup><https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/ifs>

<sup>4</sup> Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

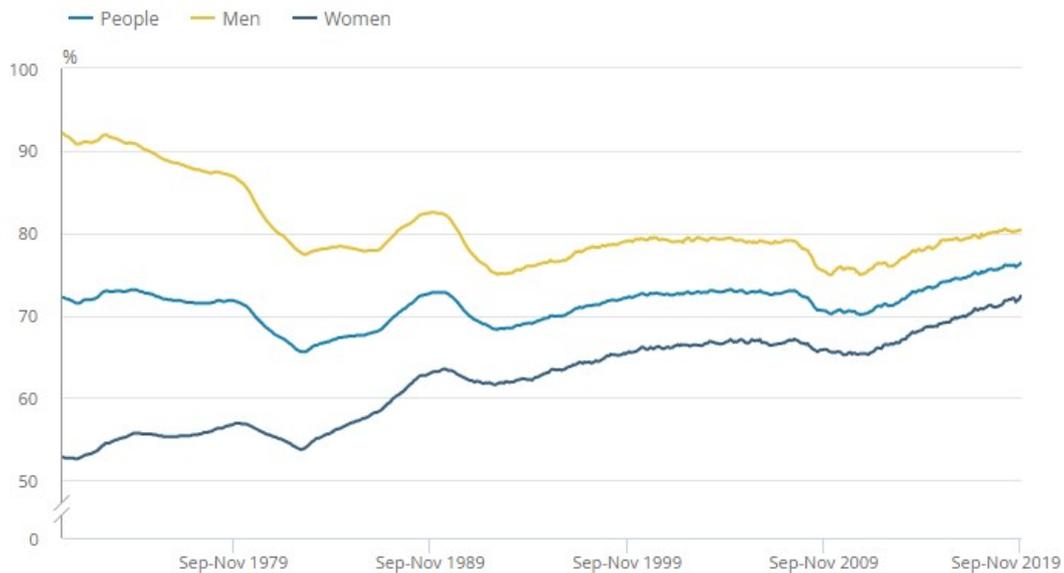
<sup>5</sup> Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

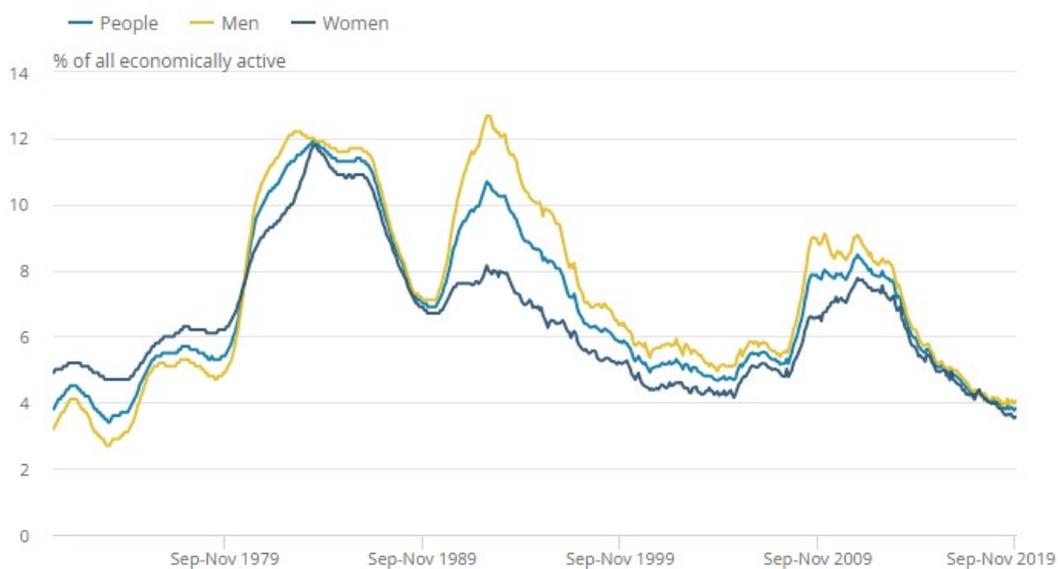
A continuación, se analiza la evolución de las tasas de empleo y el desempleo, con ajuste estacional, desde el trimestre septiembre-noviembre 1979 al periodo septiembre-noviembre 2019 desglosado en mujeres, hombres y total (mujeres en azul oscuro, hombres en amarillo y total en azul claro).

## 1. TASA DE EMPLEO



Fte. ONS

## 2. TASA DE DESEMPLEO



Fte. ONS

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

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) bajó respecto al año anterior, situándose en un 3,4% sin tener en cuenta la inflación y un 1,8% ajustado por la misma.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) se ha mantenido el 3,2% del año anterior, sin tener en cuenta la inflación, y ha aumentado en una décima ajustado por la misma, alcanzado el 1,6%.

## **INFORME SOBRE LA LEGISLACIÓN LABORAL RECIENTE EN EL REINO UNIDO**

---

El pasado 3 de enero la biblioteca de la Cámara de los Comunes del parlamento británico publicó un informe en el que analiza la evolución reciente de las medidas llevadas a cabo para mejorar la legislación laboral en el Reino Unido.

La precariedad laboral recibió gran atención durante el período de sesiones del Parlamento de 2017-19. En diciembre de 2018 el Gobierno de May publicó el Plan de Buen Trabajo (Good Work Plan), un conjunto de propuestas para reformar la legislación laboral. Los objetivos eran garantizar el trabajo digno, mayor claridad para empleadores y trabajadores, y una correcta ejecución de la ley.

El Informe Taylor, Taylor Review of Modern Working Practices, publicado en julio de 2017, realizó diversas propuestas con el fin de que la legislación laboral se adapte a las prácticas empresariales de la economía moderna. El Gobierno de Theresa May aceptó 51 de las 53 recomendaciones planteadas. El Plan de Buen Trabajo -que establece la forma en que el Gobierno se propone aplicarlas- contiene propuestas para legislar sobre cuestiones como el estatus laboral, los contratos cero horas, la transparencia en la relación laboral y el cumplimiento de los derechos laborales. El Gobierno calificó estas propuestas como la mayor reforma de los derechos de los trabajadores en una generación.

El Gobierno de May aprobó diversos reglamentos para implantar varias de las propuestas del Plan de Buen Trabajo, incluida la legislación que reconoce el derecho de los trabajadores a obtener sus nóminas, así como a recibir una declaración de los derechos laborales el primer día de trabajo. Asimismo, se aprobaron normas para suprimir la denominada "Derogación Sueca", un precepto por el que se excluye a los trabajadores de agencias del derecho a igual remuneración que el personal contratado directamente por la empresa. La mayoría de estas normas entrarán en vigor el próximo 6 de abril.

En el Discurso de la Reina el Gobierno de Johnson anunció que legislaría para prohibir a los empresarios realizar deducciones de las propinas obtenidas por sus trabajadores, a la vez que se comprometió a seguir implementando el Plan de Buen Trabajo.

El Gobierno de Theresa May también inició cinco procedimientos de consultas públicas sobre el Plan de Buen Trabajo. Algunas de las cuestiones planteadas fueron las siguientes:

- Ampliar la protección existente contra la discriminación y el despido - aplicable a las mujeres durante el embarazo y el permiso de maternidad-, a seis meses tras la reincorporación a su actividad laboral.
- Conceder a los trabajadores el derecho a ser informados con suficiente antelación de los turnos de trabajo y a una compensación en caso de cancelación de turnos a última hora.
- Crear un Órgano Único de Ejecución (Single Enforcement Body) para los derechos laborales y ampliar la supervisión estatal del cumplimiento de los periodos de vacaciones y enfermedad, así como la regulación de las Umbrellacompanies.
- Extender la prestación por enfermedad a los trabajadores con salarios por debajo del límite inferior de ingresos (actualmente 118 libras esterlinas/semana), y facilitar que pueda percibirse de forma flexible en casos de reincorporación gradual.
- Realizar un exhaustivo estudio de los objetivos de la normativa sobre licencias por motivos familiares y de las diferentes opciones para ponerlas en la práctica.

El Gobierno de May respondió a la consulta sobre discriminación por embarazo y maternidad, aceptando la necesidad de ampliar el período durante el cual se aplican las protecciones. Sobre las cuatro consultas restantes no se ha publicado aún respuesta alguna.

Uno de los compromisos clave del Plan de Buen Trabajo fue la promesa de legislar sobre el estatus laboral.

La amplitud de derechos laborales que tiene una persona depende de su estatus laboral. Actualmente existen tres tipos: empleado, trabajador y autónomo. Si bien las definiciones básicas de "empleado" (employee) y "trabajador" (worker) están en la legislación, es la jurisprudencia la que concreta ambos preceptos. Numerosos litigios recientes se han referido a si las personas que trabajan en la "economía colaborativa" son trabajadores o autónomos.

El Informe Taylor concluyó que el sistema actual no era suficientemente claro y que debían hacerse propuestas para incluir las definiciones en la legislación primaria y secundaria. También recomendó que se cambiara el nombre de "trabajadores" por el de "contratistas dependientes" (dependent contractors) y que se prestara mayor atención al control que ejercen sobre ellos los empleadores. El Gobierno llevó a cabo consultas sobre el estatus laboral en febrero de 2018 y se comprometió en el Plan de Buen Trabajo a redactar dicha legislación.

Hasta la fecha, no se ha publicado ninguna legislación o consulta adicional. Está previsto que el Tribunal Supremo examine en julio de

2020 un recurso en el caso Uber contra Aslam, uno de los principales litigios sobre estatus laboral.

El programa electoral del partido laborista de 2019 contenía una serie de compromisos destinados a hacer frente al trabajo precario.

Entre ellos se incluyen los siguientes:

- Introducir un nuevo test de estatus laboral con sólo dos modalidades: trabajador y autónomo.
- Reconocer a todos los trabajadores "plenos derechos" desde su primer día de trabajo
- Prohibir los contratos de cero horas y exigir compensaciones económicas por los turnos cancelados.
- Introducción de la negociación colectiva sectorial.
- Creación de un Ministerio de Derechos Laborales y una Agencia de Protección de los Trabajadores para supervisar la aplicación de la ley por parte del Estado y nuevos tribunales de lo social.
- Duplicar el permiso de paternidad a cuatro semanas y extender la prestación por maternidad a 12 meses.

**RELACIONES LABORALES Y  
CONDICIONES DE TRABAJO**

### **SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y SALARIOS MÍNIMOS SECTORIALES EN 2020**

---

Este informe recoge un estudio<sup>8</sup> de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) sobre el aumento del salario mínimo interprofesional (SMI) y de los salarios mínimos sectoriales en 2020, así como repercusiones del SMI en el empleo y los salarios y las distintas demandas de un aumento de este.

#### **1.- SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)**

##### **Antecedentes y aprobación**

El salario mínimo interprofesional (*Mindeslohn*) se empezó a aplicar en Alemania en enero de 2015. Tras un largo debate entre los partidos, la normativa fue aprobada en agosto de 2014 y entró en vigor en el 1/1/2015 a través de la Ley sobre el Salario Mínimo Interprofesional.

Se fijó con alcance general, con excepciones para ocupaciones y modalidades contractuales concretas (que se enumeran más adelante) y se estableció un periodo transitorio de aplicación que ya ha finalizado. Se establece con el objetivo adicional de garantizar las condiciones laborales adecuadas para los trabajadores y se fijó inicialmente en 8,50 euros por hora que se irían actualizando. De acuerdo con la ley, el salario mínimo legal se redefinirá bianualmente.

Su aprobación fue precedida de un intenso debate en el que algunos de los principales argumentos para su introducción fueron la decreciente importancia de la negociación colectiva para determinar los salarios, el creciente número de trabajadores con jornada completa pero que complementariamente percibían la prestación no contributiva, el aumento de miniempleos y otras modalidades de trabajo atípico (a menudo sujetos a peores condiciones laborales a las estipuladas por ley) y la existencia de un salario mínimo en la mayoría de los países europeos y en otros países.

---

<sup>8</sup><https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/mindestlohn-2020-was-aendert-sich-in-2020>

## Evolución del SMI en 2020

Tras introducirse en 2015 con una cuantía de 8,50€/h. por hora, la primera revisión tuvo lugar en 2016 que entró en vigor el 1/1/2017 con un aumento a 8,84€/hora (+0,34€/h.) y una segunda revisión llevada a cabo en 2018 contempló un aumento en dos etapas, de tal forma que el salario mínimo interprofesional aumentó el 1/1/19 a 9,19€ y el 1/1/2020 a 9,35 €/hora.

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI) desde su implantación			
1/1/2015 – 31/12/2016	1/1/2017 – 31/12/2018	1/1/2019 – 31/12/2019	1/1/2020 – 31/12/2020
8,50 €/hora	8,84 €/hora	9,19 €/hora	9,35 €/hora

La Comisión del Salario Mínimo Interprofesional emitirá una recomendación a mediados de 2020 para un nuevo aumento del salario mínimo interprofesional que se aplicaría -si el Gobierno está de acuerdo- mediante el correspondiente decreto ministerial a partir del 1/1/2021. La ley impone la obligación de aplicar el SMI a todos los trabajadores mayores de 18 y también a pensionistas. También se aplica a miniempleos; de hecho, fue uno de los argumentos para su introducción.

No obstante, siguen existiendo excepciones de aplicación del SMI en 2020 para los siguientes colectivos:

- Menores de 18 años sin título profesional, con el objetivo de evitar que los jóvenes opten por una actividad remunerada antes que realizar una formación profesional,
- Aprendices en la formación profesional, independientemente de su edad, cuya remuneración es regulada por la Ley sobre formación profesional. El Parlamento aprobó el 24/10/2019 una ley que contempla que a partir de 2020 los jóvenes que están realizando una FP tendrán derecho a una retribución mínima de 515 euros en el primer año de formación, 695 euros en el segundo y 721 euros en el tercero. Se trata de una "retribución mínima de formación", cuyos incrementos anuales están regulados por la ley y se registrarán por los aumentos salariales acordados en la negociación colectiva.
- Desempleados de larga duración, durante los primeros seis meses de relación laboral, después de poner fin a su situación de desempleo,

- Jóvenes que realicen prácticas profesionales obligatorias conforme a un plan de estudios (educación escolar, formación profesional, educación superior),
- Prácticas voluntarias de una duración máxima de tres meses que sirva de orientación para realizar una formación profesional o iniciar un estudio universitario,
- Jóvenes que participan en medidas de cualificación (*Einstiegsqualifizierung*) que sirvan de preparación a una formación profesional o a otro tipo de preparación profesional de acuerdo con la Ley de Formación Profesional,
- Actividades a título honorífico.

Cuando se introdujo la Ley del salario mínimo, se aplicó también un período de transición a los convenios colectivos que establecían salarios inferiores al salario mínimo interprofesional, que expiró el 31/12/2017. Por lo tanto, en 2020 no se podrá pagar un salario inferior al SMI en ningún sector (aparte de los grupos de personas antes mencionados).

## **Actualización bianual y Comisión del SMI**

La normativa prevé un mecanismo de revisión del SMI cada dos años. Con el fin de llevar a cabo estas revisiones bianuales del SMI, se creó la Comisión del Salario Mínimo Interprofesional, que se encarga de hacer propuestas de aumento al Gobierno, para adaptar el SMI a la evolución de los salarios de la negociación colectiva. El Gobierno, por su parte, lo dotará de validez general mediante decreto ministerial.

La comisión se compone de tres miembros sindicales (sindicatos sectoriales de la gastronomía y la construcción y Confederación Alemana de Sindicatos), tres de la parte empresarial (Federación de las patronales alemanas y Confederación de las Cámaras de Oficios) y un presidente. Las confederaciones de patronal y sindicales nombran a sus miembros y pueden proponer la incorporación de un asesor (sin derecho a voto). La presidencia se alterna.

El objetivo de la actualización, previsto en el artículo 9.2 de la ley, es determinar el importe adecuado "para lograr una protección mínima de las trabajadoras y trabajadores y garantizar unas condiciones justas y eficaces de competencia sin poner en peligro el empleo".

El cálculo se hace en base a la evolución de los salarios en la negociación colectiva, pero prevé divergencias cuando "se presenten circunstancias especiales debido a la evolución de la coyuntura económica y del mercado laboral", decisión que tendría que ser adoptada por mayoría de dos tercios. Así, por ejemplo, la primera

revisión tomó como referencia el índice salarial de la Oficina Federal de Estadística y las subidas salariales negociadas para los empleados públicos de los gobiernos regionales y del estado central.

Aunque se había acordado una revisión bianual del SMI, la Comisión del SMI recomendó en junio de 2018 un aumento del salario mínimo interprofesional en dos etapas para que se incrementara tanto en 2019 (de 8,84 a 9,19 euros) como en 2020 (de 9,19 a 9,35 euros). El Gobierno Federal asumió esta propuesta, publicando el correspondiente decreto en octubre de 2018. Así pues, desde el 1º de enero de 2020 el salario mínimo es de 9,35 euros. La razón de ello fue la polémica que se desató en el país en torno a que todavía se encontraba el SMI en un bajo nivel.

### **Obligación de documentar horarios e incumplimiento**

Para asegurar el cumplimiento del SMI, las empresas están obligadas a documentar los horarios en puestos de trabajo en remunerados con un salario íntegro de hasta 2.958 euros, quedando exentos de ello en el caso de familiares.

El incumplimiento del SMI puede ser sancionado con multas de hasta 500.000 euros. Para el control del cumplimiento por parte de las empresas, las oficinas de Hacienda encargadas de perseguir la economía sumergida (*Finanzkontrolle Schwarzarbeit* – FKS) aumentaron su plantilla en 1.600 puestos adicionales a un total de 8.300 puestos.

Durante los primeros 9 meses de 2019, Aduanas detectó un número significativamente mayor de infracciones de la Ley del salario mínimo interprofesional. De la respuesta del Ministerio de Trabajo a una interpelación parlamentaria se desprende que en todo el país se iniciaron 5.146 procedimientos. En el mismo período del año anterior fueron 4.598.

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

## Polémica actual en torno al importe del SMI

Recientemente están surgiendo críticas al bajo nivel del salario mínimo interprofesional (SMI) y se demanda un aumento más rápido.

El ministro federal de Trabajo, Hubertus Heil (SPD), apoyó a finales de 2019 la demanda de su partido de alcanzar un mayor aumento del salario mínimo y afirmó en declaraciones a la prensa que considera razonables 12 euros por hora. También en el seno de la CDU se levantan voces que afirman que el ajuste del SMI va demasiado lento, al mismo tiempo que consideran que la determinación del nivel del salario mínimo no debe formar parte de la agenda de los partidos o grupos parlamentarios de los partidos de la coalición, sino determinado por la comisión del salario mínimo.

Citando las cifras de la Agencia Federal de Empleo, según las cuales 3,5 millones de personas estaban en 2019 pluriempleadas y más de la mitad de ellas alega razones económicas, también La Izquierda, partido en la oposición, exige aumentar el SMI por ley a 12 euros/hora.

A estas demandas se suma la dirección de Los Verdes que reclama aumentar el SMI por ley a 12 euros, reducir la lista de excepciones a la aplicación del SMI y estrechar los controles. El líder de Los Verdes, Robert Habeck, afirmó que con esta propuesta no desean abolir la comisión ni hacerla superflua, sino compensar los "insuficientes aumentos salariales del pasado".

El presidente de la Agencia Federal de Empleo, Detlef Scheele, considera que un aumento del salario mínimo a 12 €/h tendría probablemente un efecto negativo en el mercado laboral del este de Alemania y duda que algunos sectores económicos y regiones puedan hacer frente a tal aumento. Piensa que con una subida tan repentina se podría correr el riesgo de perder puestos de trabajo, especialmente en los sectores con un nivel bajo de negociación colectiva. Asimismo, entiende que debe existir un equilibrio entre quienes pagan las prestaciones con sus impuestos y aquellos que las reciben.

Antes de iniciar nuevas negociaciones en la Comisión del Salario Mínimo, el miembro de la ejecutiva de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), Stefan Körzell, pidió a finales de enero de 2020 un aumento significativo del SMI. "Necesitamos un salto extraordinario ahora, de lo contrario la brecha entre la tendencia salarial general y el salario mínimo será cada vez mayor", declaró Körzell a la prensa.

Steffen Kampeter, director ejecutivo de la asociación patronal Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (DBA) y miembro de la comisión del SMI, hizo un llamamiento urgente a los

políticos para que no interfieran constantemente en el trabajo de la Comisión de Salario Mínimo con propuestas que considera poco meditadas. Afirmó que el SMI no es una panacea para las faltas y omisiones en política educativa, de mercado laboral o en la configuración de los sistemas de Seguridad Social.

La Comisión del Salario Mínimo se reunirá en junio para elaborar su propuesta de subida del SMI.

## **Reglas para un salario mínimo europeo**

Últimamente la prensa se ha hecho eco de la intención de la Comisión de la UE de dictar reglas sobre el salario mínimo, según lo cual, el salario mínimo debería corresponder al 60% del salario medio del país respectivo. En Alemania, es actualmente del 47%.

Actualmente la Comisión está llevando a cabo un procedimiento de consulta. Algunos países, como Dinamarca, Suecia y Finlandia ya se han pronunciado en contra de un SMI europeo propuesto por VonderLeyen. La razón principal es que el nivel salarial de los países nórdicos está por encima de la media en comparación con la mayoría de los demás Estados miembros de la UE y los gobiernos temen que un salario mínimo ejerza presión sobre los salarios; por ello se inclinan más por fortalecer la autonomía de la negociación colectiva y el trabajo de los sindicatos.

VonderLeyen espera que un salario mínimo frene la migración de trabajadores cualificados de este a oeste ya que los países de Europa del Este están sufriendo la fuga de cerebros. Un nivel salarial más alto debería alentar a las personas a permanecer más tiempo en sus países de origen. Entre los países miembros de la UE, además de Dinamarca, Suecia y Finlandia, también Italia, Austria y Chipre no tienen un salario mínimo.

Nicolas Schmit, comisario europeo de Empleo y Derechos Sociales y responsable de elaborar la propuesta, mantuvo recientemente en Berlín conversaciones con políticos alemanes. La Confederación Alemana de Sindicatos espera que el Gobierno se pronuncie a favor de un salario mínimo europeo, mientras que la patronal se muestra contraria a la propuesta.

## **Repercusión del SMI en el empleo y los salarios**

Recientemente se han publicado informes sobre los efectos de su introducción. En general concluyen que no se puede afirmar que haya supuesto la destrucción de empleo y que sí ha tenido un efecto positivo sobre los salarios por hora sobre todo de los segmentos salariales bajos. No obstante, también advierten de problemas en lo referente a su implementación y al control de su cumplimiento, así como en cuanto al poco efecto que ha tenido sobre los ingresos íntegros de los colectivos más vulnerables. Dichos análisis se refieren exclusivamente a la introducción del SMI en el contexto alemán, por lo que sus conclusiones no son directamente extrapolables a otros países o coyunturas.

Según un estudio del instituto IAB publicado a finales de 2019, el salario mínimo interprofesional ha originado desde su introducción hace cinco años un aumento salarial medio de alrededor del 10%. Las temidas pérdidas de puestos de trabajo fueron muy bajas y se produjeron principalmente en el segmento de los miniempleos. Sin embargo, los expertos advierten de los efectos negativos que podrían tener en el empleo una recesión o aumentos demasiado rápidos en el SMI.

Un estudio del Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (WSI) revela que los salarios mínimos en Europa han aumentado considerablemente en los últimos tiempos. Sin embargo, sólo en pocos países asegura la subsistencia. También en Alemania el salario mínimo está por debajo del umbral de riesgo de pobreza (2019: 9,19 €/h.)

## **2.- SALARIOS MINIMOS SECTORIALES**

Además del SMI, existen salarios mínimos sectoriales que son negociados por los sindicatos y la patronal, regulados por un convenio colectivo y que generalmente la política declara de vinculación general, por lo que los salarios mínimos sectoriales se aplican a todas las empresas del sector, incluidas a aquellas que no estén sujetas a convenios colectivos.

### **Aumentos de los salarios mínimos sectoriales en 2020**

En estos sectores aumentarán los salarios mínimos a partir del 1/1/2020:

Sector	Salario mínimo sectorial hasta el 31/12/2019	Salario mínimo sectorial a partir del 1/1/2020
<b>Formación profesional y Formación Continua</b>		
Personal educativo	15,72 €/hora	16,19 €/hora
Personal educativo (con título de bachelor)	15,79 €/hora	16,39 €/hora
<b>Electricidad</b>	11,40 €/hora	11,90 €/hora**
<b>Oficio de techador</b>		
Trabajador sin formación	12,20 €/hora*	12,40 €/hora*
Trabajador cualificado	13,20 €/hora*	13,60 €/hora*
<b>Limpieza de edificios</b>		
Limpieza de interiores y de mantenimiento)	10,56 €/hora (Oeste***) 10,05 €/hora (Este)	10,80 €/hora (Oeste***) 10,55 €/hora (Este)
Limpieza de fachadas y vidrieras	13,82 €/hora (Oeste***) 12,83 €/hora (Este)	14,10 €/hora (Oeste***) 13,50 €/hora (Este)
<b>Servicios de dinero y objetos de valor</b>		
<i>Baden-Wurtemberg</i>		
Servicios de transporte	16,22 €/hora*	17,11*
Servicios estacionarios	13,91 €/hora*	14,80*
<i>Baviera</i>		
Servicios de transporte	16,22 €/hora*	17,11 €/hora*
Servicios estacionarios	14,28 €/hora*	15,03 €/hora*
<i>Bremen, Hamburgo</i>		
Servicios de transporte	15,90 €/hora*	16,79 €/hora*
Servicios estacionarios	13,91 €/hora*	14,80 €/hora*
<i>Hesse</i>		
Servicios de transporte	15,90 €/hora*	16,79 €/hora*
Servicios estacionarios	14,28 €/hora*	15,03 €/hora*
<i>Baja Sajonia</i>		
Servicios de transporte	16,52 €/hora*	17,41 €/hora*
Servicios estacionarios	13,91 €/hora*	14,80 €/hora*
<i>Renania del Norte-Westfalia</i>		
Servicios de transporte	17,25 €/hora*	18,00 €/hora*
Servicios estacionarios	14,28 €/hora*	15,03 €/hora*
<i>Renania-Palatinado, Sarre</i>		
Servicios de transporte	14,91 €/hora*	15,80 €/hora*
Servicios estacionarios	11,80 €/hora*	12,69 €/hora*
<i>Schleswig-Holstein</i>		
Servicios de transporte	13,79 €/hora*	14,68 €/hora*
Servicios estacionarios	11,80 €/hora*	12,69 €/hora*
<i>Este de Alemania (inclusive Berlín)</i>		
Servicios de transporte	13,53 €/hora *	14,42 €/hora *
Servicios estacionarios	11,27 €/hora *	12,16 €/hora *
<b>Sector de atención a la dependencia</b>		
Oeste del país (inclusive Berlín)	11,05 €/hora	11,35 €/hora
Este del país	10,55 €/hora	10,85 €/hora
*Todavía no expedida la declaración de vinculación general (AVE) a fecha octubre de 2019		
** para todos los trabajadores que ejerzan actividades técnico-electrónicos e informáticas		
** normativa diferente en Berlin		
Fuente: WSI (enero 2019)		
Fuente: Archivo sobre convenios colectivos del instituto WSI		

Además de los salarios mínimos sectoriales que aumentaron el 1 de enero, existen otros sectores en los que se aplicará un aumento en fechas posteriores. Estos sectores son:

Sector	Salario mínimo sectorial hasta el 31/12/2019	Salario mínimo sectorial a partir del 1/1/2020
<b>Industria de la construcción</b>		
Ayudante de la construcción (salario mínimo 1), en todo el territorio nacional	12,20 €/hora	12,55 €/hora; a partir de 4/2020
Trabajador especializado (salario mínimo 2), en el oeste	15,20 €/hora	15,40 €/hora; a partir de 4/2020
Trabajador especializado (salario mínimo 2), en Berlín	15,05 €/hora	15,25 €/hora; a partir de 4/2020
<b>Pintor y barnizador</b>		
Trabajador sin formación, en el este, oeste del país y en Berlín	10,85 €/hora	11,10 €/hora; a partir de 5/2020
Trabajador técnico, en el oeste (inclusive Berlín)	13,30 €/hora	13,50 €/hora; a partir de 5/2020
Trabajador técnico, en el este	12,95 €/hora	13,50 €/hora; a partir de 5/2020
<b>Cantero y tallista</b>	11,85 €/hora	12,20 €/hora; a partir de 5/2020
<b>Servicios de reciclaje y gestión de residuos</b>	10,00 €/hora*	10,25 €/hora*; a partir de 10/2020
*A fecha de octubre de 2019 no se había expedido todavía la declaración de vinculación general (AVE) Fuente: Archivo sobre convenios colectivos del instituto WSI		

## SMI en el sector de cesión de los trabajadores

Al fracasar la inclusión de la cesión de trabajadores en la Ley sobre el traslado de trabajadores, se reformó la Ley para la regulación de la cesión de trabajadores (AÜG). En virtud del recién creado artículo 3a de esta ley, las partes en el convenio colectivo para el sector de cesión temporal de trabajadores pueden acordar un salario mínimo por hora y proponerlo al Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS), autoridad encargada de fijar el importe del salario mínimo mediante una orden ministerial. Hasta el momento se han emitido tres órdenes y hay que tener en cuenta que:

- la orden es de carácter temporal y es sustituida por una orden posterior que ajusta el nivel a la evolución económica,
- en ella se hace una distinción entre el este y el oeste del país, y por consiguiente establece salarios mínimos diferentes para ambas regiones

- el salario mínimo establecido por orden irá directamente ligado a los convenios colectivos vigentes.

El salario mínimo establecido en la orden será de igual aplicación a todos los trabajadores con un contrato de cesión temporal desplegados en Alemania, independientemente de si el empleador tiene su sede en Alemania o en el extranjero y diferencia el importe de aplicación entre el este (incluyendo Berlín) y oeste del país.

El primer salario mínimo en el sector de cesión de trabajadores se introdujo por primera vez el 1/1/2012 con la entrada en vigor de la 1ª Orden Ministerial sobre el salario mínimo en la cesión temporal en esa fecha y cuyo periodo de validez alcanzó hasta el 32/10/2013.

La 2ª Orden sobre el salario mínimo para el sector de cesión entró en vigor desde el 1/4/2014 hasta el 31/12/2019, regulando un aumento gradual del salario mínimo a partir del 1 de abril de 2014, el 1 de abril de 2015 y el 1 de junio de 2016,

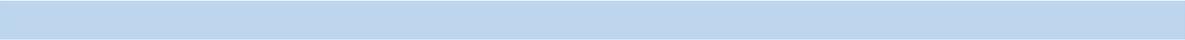
La 3ª Orden, vigente desde el 1/6/2017, expiró el 31/12/2019.

Según lo acordado, se pretende cerrar la brecha entre el este y el oeste al equiparar el salario mínimo entre ambas regiones hasta 1/4/2021.

A continuación, se presenta la evolución registrada y a registrar por el salario mínimo del sector de la cesión temporal de trabajadores:

<b>Evolución del salario mínimo</b>		
<b>Periodo</b>	<b>Länder del oeste</b>	<b>Länder del este (incluido Berlín)</b>
01/2012 - 10/2012	7,89 €	7,01 €
11/2012 - 10/2013	8,19 €	7,50 €
11/2013 - 03/2014	Periodo sin aplicación de orden ministerial	
04/2014 - 03/2015	8,50 €	7,86 €
04/2015 - 05/2016	8,80 €	8,20 €
06/2016 - 12/2016	9,00 €	8,50 €
01/2017 - 05/2017	Periodo sin aplicación de orden ministerial	
06/2017 - 03/2018	9,23 €	8,91 €
04/2018 - 12/2018	9,49 €	9,27 €
01/2019 - 03/2019	9,49 €	9,49 €
04/2019 - 09/2019	9,79 €	9,49 €
10/2019 - 12/2019	9,96 €	9,66 €

En la cuarta ronda de negociaciones, los sindicatos de la DGB acordaron a finales de 2019 un convenio colectivo para los aproximadamente 750.000 trabajadores en cesión laboral, ya sea llevada a cabo por agencias de trabajo temporal o cedidos directamente por empresas. Stefan Körzell, miembro de la junta de la DGB y jefe negociador por la parte sindical, destacó tras el acuerdo las negociaciones difíciles y las mejoras sustanciales alcanzadas para los trabajadores del sector que han servido para avanzar en la equiparación de las condiciones laborales de los trabajadores del sector. A reserva de la aprobación de las comisiones de negociación colectiva de los sindicatos, los acuerdos adoptados deberán entrar en vigor con carácter retroactivo el 1/1/2020. El nuevo convenio colectivo tendrá una duración de 36 meses y podrá ser rescindido por primera vez el 31 de diciembre de 2022.



## **MIGRACIONES**

### INFORME DE GOBIERNO SOBRE MIGRACIÓN 2018

---

#### 1. Introducción

El Ministerio de Interior publicó a inicios de enero de 2020 el Informe del Gobierno Federal sobre Migración 2018<sup>9</sup>, elaborado por la Oficina Federal de Migración y Refugiados, que contempla datos exhaustivos sobre la migración en Alemania, analiza la migración con fines de asilo y realiza una comparación europea de la migración, al mismo tiempo que aborda el fenómeno de la migración irregular y proporciona información sobre la estructura y la evolución de la población con origen migratorio en Alemania.

Para analizar el fenómeno migratorio en Alemania, este informe ha considerado, entre otras, dos fuentes de datos de Oficina Federal de Estadística, que recopilan datos de forma distinta:

- Estadísticas sobre Migración (Wanderungsstatistik): se elabora en base a las entradas y salidas del país de acuerdo con los cambios de residencia, es decir a partir de las altas y bajas de registro civil. No obstante, una persona puede figurar más de una vez si se han producido varios cambios de domicilio durante el periodo de análisis, al igual que no figurarán en estas estadísticas las personas que no se hayan dado de alta en el registro civil.
- Registro Central de Extranjería (*Ausländerzentralregister*): recopila estadísticas sobre la entrada y residencia de personas extranjeras en virtud de la Ley de residencia, basadas individualmente en la persona y en función de distintos criterios, como por ejemplo causa y duración de la estancia. Estas cifras migratorias, basadas en este registro de la persona que "no permanece temporalmente" en el territorio federal (Art. 2, párrafos 1 y 2 de la Ley para el registro central de extranjeros), son inferiores a las cifras de las Estadísticas de Migración.

#### 2. Análisis

Los resultados principales del citado Informe son los siguientes:

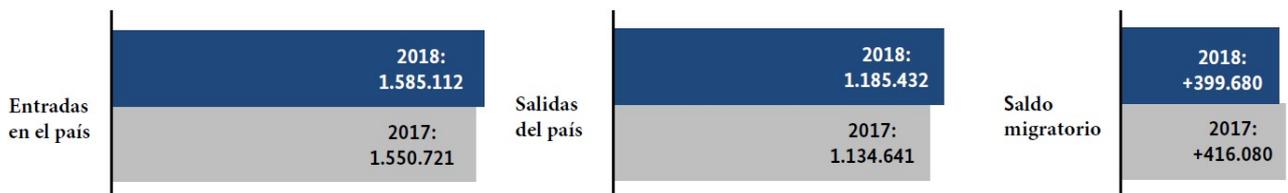
##### 1. Desciende ligeramente el saldo migratorio neto

---

<sup>9</sup> Informe del Gobierno Federal sobre Migración 2018  
<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/migration/migrationsbericht-2018.html>

Después de que en 2015 la inmigración a Alemania alcanzara un máximo con 2,1 millones de entradas y un saldo migratorio neto de 1,1 millones de personas, el saldo migratorio neto volvió a disminuir en los tres años siguientes. En 2018 se registraron alrededor de 1,6 millones de entradas (+2,2% en comparación interanual) y 1,2 millones de salidas (+4,5% en comparación interanual). De este modo se registró un saldo migratorio positivo de 399.680 personas, cifra ligeramente inferior a la de 2017 (+416.080 personas).

### Movimiento migratorio 2017 y 2018



También está cambiando el tipo de inmigración. La inmigración por razones humanitarias ha disminuido en los últimos tres años, pero cada vez más personas vienen a Alemania para estudiar o trabajar y Alemania continúa siendo un destino atractivo para los ciudadanos de la UE con derecho a la libre circulación.

Al igual que el año anterior, en 2018 Rumanía fue el principal país de origen de los inmigrantes (15,1% de todas las entradas), seguido de Polonia (9,2%) y Bulgaria (5,2 %). Otros países de origen importantes fueron en 2018 Italia (4,1%), Croacia (3,2%), Turquía (3,0%), Hungría (2,6%) y Estados Unidos (2,0%).

Las cifras de inmigrantes que buscaban protección internacional registraron una importante disminución. Mientras que Siria seguía ocupando en 2017 el 6º lugar entre los diez principales países de origen de los refugiados, en 2018 dejará de formar parte de la lista al disminuir el flujo de entrada de sirios al 1,9% en relación con el total de la inmigración (2017: 3,3%). También llegaron a Alemania menos personas de Irak y Afganistán en comparación con el año anterior.

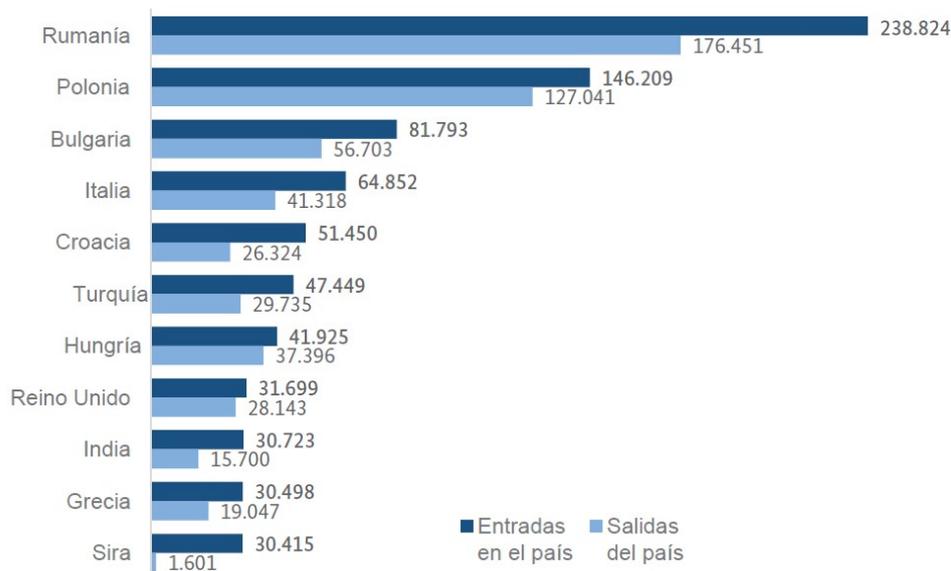
En cuanto a las salidas del país, Rumania (14,9%), Polonia (10,7%) y Bulgaria (4,8%) fueron los destinos más importantes en 2018. Estos países se caracterizan por un alto volumen de migración, es decir, muchas personas vienen de esos países a Alemania, pero también es importante el número de personas que se desplazan a esos países. Completan la lista de los diez principales países de destino Italia (3,5%), Hungría (3,2%), Turquía (2,5%), Reino Unido (2,4%), Croacia (2,2%), España (2,0%) y Suiza (1,9%).

El mayor saldo migratorio positivo en 2018 se registró en Rumania (+62.373), le sigue Polonia (19.168) y Bulgaria. Siria ocupa el 11º lugar con un saldo positivo de 28.814, pero este ha disminuido

continuamente en los últimos años (2017: +49.123; 2016: +153.239). En el caso de España el saldo se eleva a 4.774 (entradas: 28.029; salidas: 23.255).

### Migración de los principales países de origen, 2018

#### Entradas a Alemania y Salidas del país



#### Saldo migratorio neto



Fuente: Oficina Federal de Estadística. Estadísticas sobre migración

Cabe puntualizar que en este punto se tienen en cuenta las entradas y salidas de o a un país de origen independientemente de la nacionalidad que tenga ese ciudadano, por lo que, por ejemplo, la cifra antes mencionada de las personas procedentes de Rumanía se sitúa por encima de la cifra de ciudadanos rumanos que entraron en Alemania (251.971), mientras que en el caso de Polonia ocurre lo contrario (nacionales polacos: (143.646)

## 2. Dos tercios de las entradas proceden de países europeos

La migración a Alemania se caracteriza desde hace años principalmente por una inmigración procedente de países europeos y una emigración a otros países de Europa. En 2018, el 66,9% del total de inmigrantes llegó desde otro país europeo<sup>10</sup>; el 53,0% de ellos de países miembros de la UE y el 13,9% del resto de países europeos. El 13,8% de los inmigrantes procedía de un país asiático,

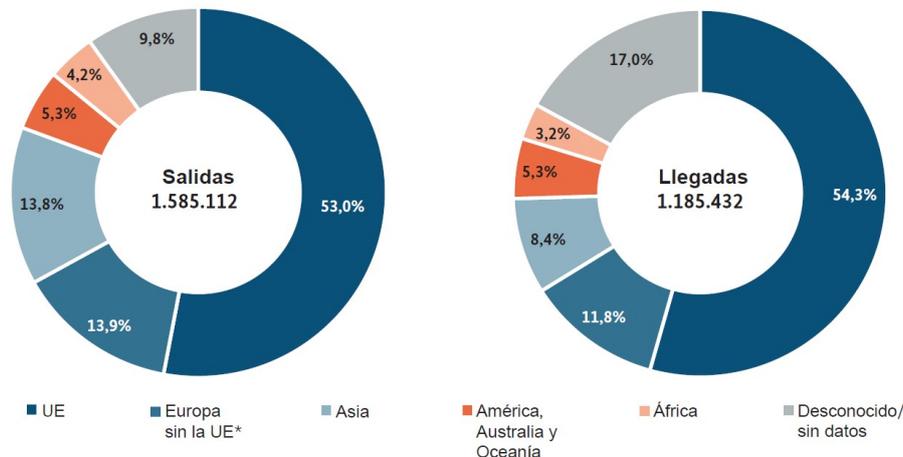
<sup>10</sup> De la Unión Europea y de otros países de Europa, incluyendo Turquía y la Federación Rusa (ambos países figuran en Europa en las estadísticas oficiales)

el 4,2% de los inmigrantes procedía de países africanos y el 5,3 % de América, Australia y Oceanía<sup>11</sup>.

También Europa fue la principal región de destino de las personas que salieron de Alemania. En 2018 el 66,1% de los emigrantes se trasladó de Alemania a otro país europeo y el 54,3% emigró a otro Estado miembro de la UE. La cuota de emigración a Asia fue del 8,4%, el 5,3% a América, Australia y Oceanía y el 3,2% a África.

En 2018 se registró un saldo migratorio positivo de +195.366 en los países miembros de la UE, situándose con ello por debajo de años anteriores (2017: +239.790; 2015: +332.511). Al saldo positivo contribuyó principalmente la migración de Rumania (+62.373), Croacia (+25.126), Bulgaria (+25.090) e Italia (+23.534). Por el contrario, el saldo migratorio de los países asiáticos (2018: +118.686; 2017: +142.790), países africanos (2018: +28.767, 2017: +28.310) y América, Australia y Oceanía (2018: +21.606, 2017: +21.214) se ha mantenido prácticamente constante en los últimos años.

**Migración según las regiones de origen y destino principales,**



\* Incluido la Federación Rusa y Turquía

**2018** Fuente: Oficina Federal de Estadística. Estadísticas sobre Migración

Como ya se ha mencionado anteriormente, la inmigración a Alemania procede en gran parte de Europa y un análisis sobre la llegada y salida de nacionales de la UE (excluyendo a los alemanes) en 2018 muestra que aumentó ligeramente. 792.796 ciudadanos de la UE entraron en 2018 en Alemania. Con ello se ha mantenido casi

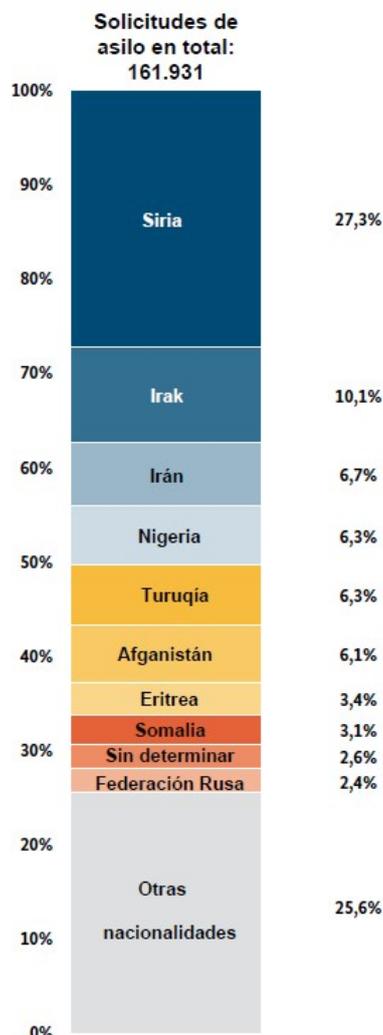
<sup>11</sup> Esta sección tiene en cuenta el país de origen o destino de los migrantes, pero no su nacionalidad; por lo que, por ejemplo, la inmigración procedente de los países de la UE puede incluir también a ciudadanos de terceros países que se trasladan a Alemania desde estos países. Información sobre la migración de los ciudadanos de países miembros de la UE se encuentra en el punto "Migración interna en la UE"

constante el número de nuevos residentes en comparación con el año anterior (2017: 777.750). En 2018, se registró un aumento de las cifras de inmigración, en particular en nacionales de Lituania (+17,6%) y Rumania (+9,3%). El porcentaje de la migración interna de la UE en relación con la cifra total de inmigración a Alemania ascendió con ello un 50,0%.

El número de ciudadanos de la UE que abandonaron Alemania en 2018 asciende a 590.443 (+9,6%), aumentando el porcentaje en relación con la cifra total de emigración del 47,5% en 2017 al 49,8% en 2018. Del total de ciudadanos comunitarios que entraron en Alemania, el 2,4% eran españoles y en lo que respecta a las salidas, el 2,5%.

### 3. Alemania es un destino atractivo para estudiantes extranjeros

Alemania es un país cada vez más atractivo para los estudiantes extranjeros. El número de estudiantes extranjeros que han cursado estudios en Alemania volvió a aumentar en 2018 (semestre de verano de 2018 y semestre de invierno de 2018/2019). Un total de 109.995 estudiantes con títulos extranjeros de acceso a la universidad iniciaron estudios en una universidad alemana, un 4,8% más que en 2017 (104.940), alcanzando en 2018 la mayor cifra de estudiantes extranjeros entre los estudiantes de primer año hasta la fecha.



El grupo más numeroso que comenzó sus estudios en una universidad alemana en 2018 - como ya viene siendo el caso desde 2006 - fue el de los estudiantes con ciudadanía china; aunque Siria es desde 2017 también un importante país de origen. Los 5.783 ciudadanos sirios que realizan estudios en universidades alemanas en 2018 representaban el 5,3% de los estudiantes extranjeros en el primer semestre de la enseñanza superior y constituían el 3er. grupo más numeroso; precedida de la India, que ocupa el segundo lugar.

### 4. Disminución del número de solicitudes de asilo

El número de solicitudes de asilo ha vuelto a disminuir de 722.370 solicitudes en 2016 a 198.317 en 2017

(-72,5%). En 2018 disminuyó el número de solicitudes de protección internacional presentadas por primera vez a 161.931 (-18,3%), de las cuales 32.303 (19,9%) son solicitudes de niños nacidos en Alemania menores de un año. Después de nueve años de crecimiento, el número de personas que presentan por primera vez una solicitud de asilo en el país ha caído por debajo del nivel de 2014 (173.072).

A lo largo de los años, las crisis y conflictos mundiales siempre se han reflejado en la evolución de la migración humanitaria a Alemania. Desde 2014, Siria ocupa el primer lugar. En 2018, 44.167 ciudadanos sirios presentaron por primera vez una solicitud de asilo, lo que equivale al 27,3% del total de solicitudes de asilo presentadas ese año y un descenso del 9,8% en comparación con el año anterior (2017: 48.974). Con 16.333 primeras solicitudes de asilo, Iraq fue el segundo país de origen en 2018, lo que corresponde al 10,1% del total de solicitudes de asilo y una disminución del 25,5% en comparación con el año anterior (2017: 21.930). El tercer país de origen más importante fue Irán, con 10.857 solicitudes de asilo y un aumento del 26,1% en comparación con el año anterior (2017: 8.608 solicitudes). Turquía y la Federación Rusa son dos Estados europeos que se encuentran en la lista de los diez principales países de origen.

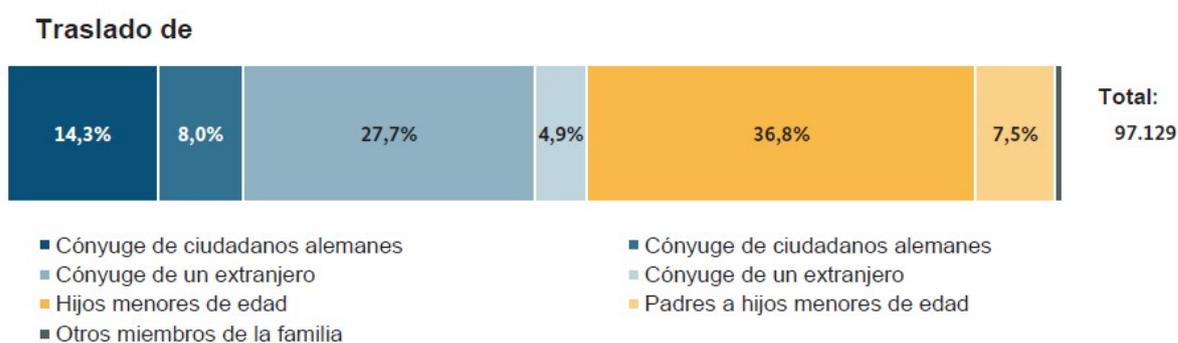
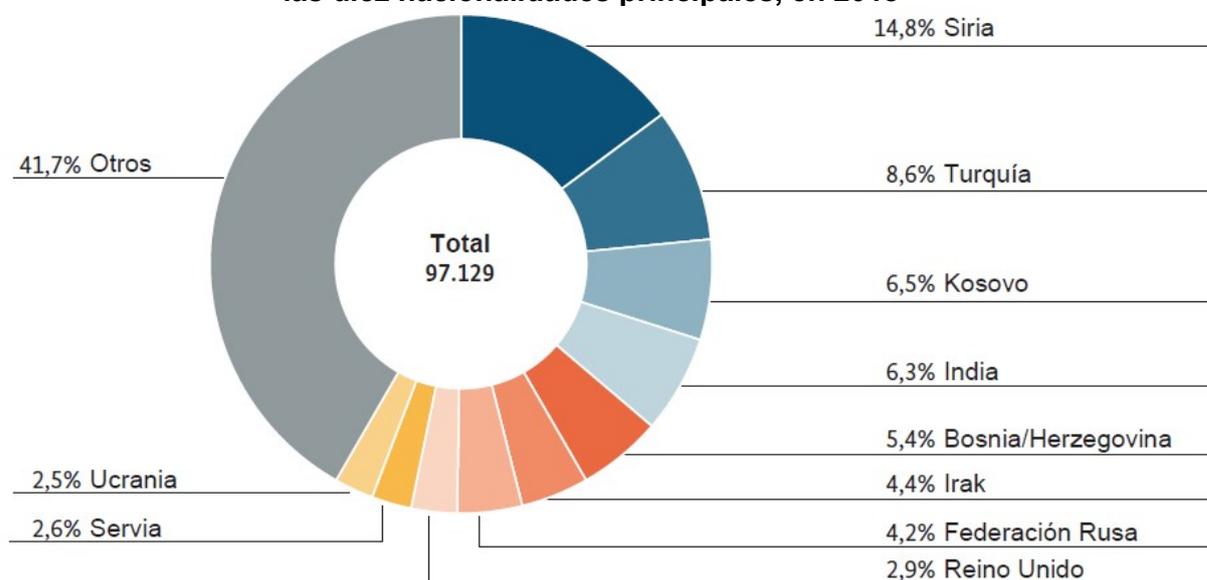
La composición de la lista de los diez países de origen con mayor número de entradas en Alemania no ha cambiado en 2018 frente a 2017, pero sí su posición dentro de la lista. Nigeria muestra el mayor crecimiento (+30,2 % frente al año anterior y Eritrea la mayor disminución (-45,5 %).

##### 5. Disminuye la reagrupación familiar

La reagrupación familiar de ciudadanos de terceros países ha disminuido. En 2018, se concedió un permiso de residencia en Alemania a un total de 97.129 ciudadanos de terceros países por reagrupación familiar, a un 15,4% menos en comparación con el año anterior (2017: 114.861).

En lo que respecta a la reagrupación familiar, Siria ha sido desde 2015 el principal país de origen. Sin embargo, el número de familiares sirios que ingresaron al país en 2018 fue de 14.350, lo que representa una disminución significativa en comparación con el año anterior (2017: 33.389 familiares ingresaron al país, -57,0%). El porcentaje de ciudadanos sirios en relación el total de la reagrupación familiar fue del 14,8%. en 2018 (2017: 29,1%). Otros países de origen importantes en lo que respecta a la reagrupación familiar son Turquía, Kosovo y la India. El 54,9% de los permisos de residencia expedidos se otorgaron para la reagrupación de los cónyuges y el 36,8% para la reagrupación de hijos menores de edad.

**Migración motivada por la reagrupación familiar (permisos de residencia concedidos)  
las diez nacionalidades principales, en 2018**



Fuente: Registro Central de Extranjería

**6. Aumenta la inmigración de trabajadores cualificados no comunitarios**

En lo que respecta a la inmigración laboral de los ciudadanos de países no pertenecientes a la UE, se observa un aumento casi continuo de la inmigración con fines laborales. Un total de 60.857 ciudadanos de terceros países se trasladaron en 2018 a Alemania con un permiso de residencia para ejercer un trabajo remunerado de conformidad con los artículos 18 a 21 de la Ley de residencia; del total, 38.682 (63,6%) entraron en el país para realizar un trabajo cualificado o altamente cualificado. Las cifras citadas se mantuvieron prácticamente al mismo nivel que en 2017 (60.882 en total, 38.082 trabajadores cualificados y altamente cualificados).

Los 38.682 permisos a trabajadores cualificados o altamente cualificados comprenden a su vez los permisos concedidos a trabajadores cualificados de acuerdo con el artículo 18, párrafo 4 de

la Ley de residencia (22.577) y los altamente cualificados según el artículo 19 de la misma ley (19), los titulares de la tarjeta azul de la UE (12.015), los nacionales de terceros países en el marco de traslados interempresariales (1.080), investigadores (1.273) y los trabajadores por cuenta propia (1.718). En particular, la tarjeta azul de la UE ha adquirido una importancia creciente como permiso de residencia para personas altamente cualificadas.

Desde 2015, también ha aumentado considerablemente la inmigración de nacionales de terceros países que han aceptado un empleo que no requiere cualificación. En 2018 se otorgaron 22.175 permisos de residencia por esta razón, especialmente a ciudadanos procedentes de los países de los Balcanes Occidentales.

#### 7. Inmigrantes de origen alemán de los estados de Europa del Este

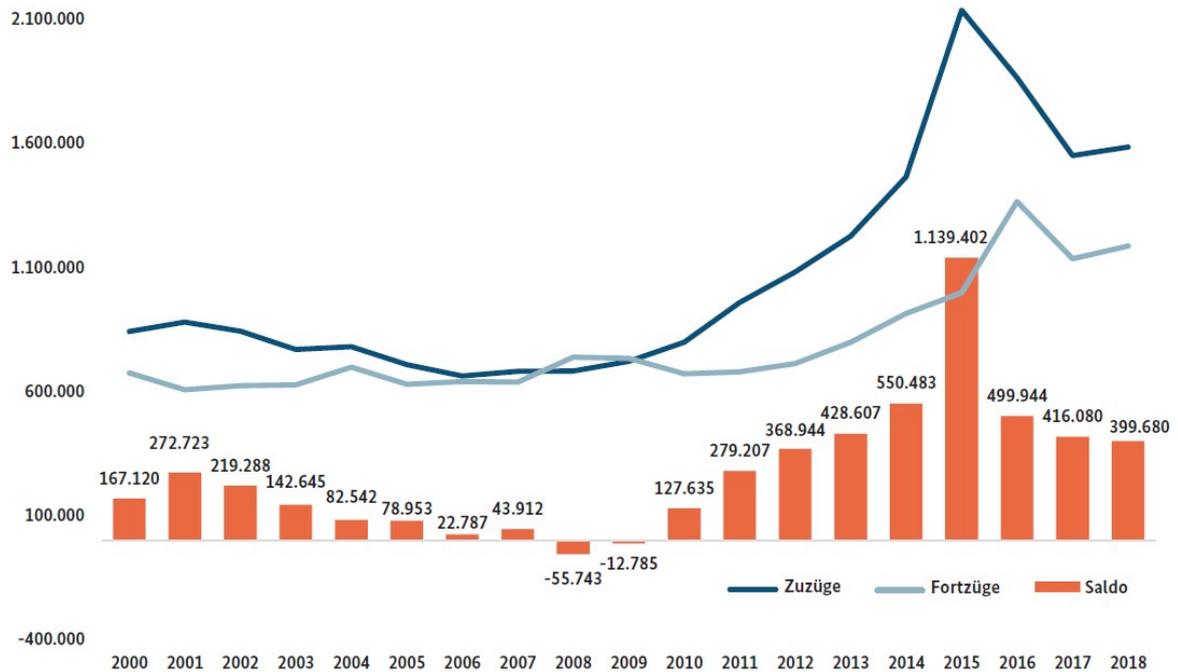
La inmigración de personas de origen alemán procedente de los países del este de Europa se sigue manteniendo baja. Después de que se produjera un descenso continuo entre 2001 (98.500 personas) y 2012 (1.800 personas), en los años subsiguientes aumentó ligeramente la inmigración de personas de origen alemán procedentes de los Estados de la Europa del Este (los denominados Ausiedler y Spätaussiedler) debido a cambios introducidos en la ley. En 2018 Alemania repatrió a 7.126 personas de este colectivo, incluidos sus familiares, lo que representa un ligero aumento de aproximadamente el 1,0% en comparación con el año anterior (2017: 7.059 personas).

#### 8. Emigración de Alemania

La evolución de las cifras desde 2010 revelan que al igual que aumenta la inmigración a Alemania, también aumenta la cifra de personas que abandona el país. Si entre 2000 y 2018 unos 20,2 millones de personas se trasladaron desde el extranjero a Alemania; en el mismo período salieron del país 15,1 millones de personas, de las cuales 12,0 millones eran extranjeros.

En 2018 se produjeron un total de 1.185.432 salidas del país, incluidas 923.581 salidas de extranjeros. Al mismo tiempo, entraron 1.585.112 personas en Alemania, entre ellos 1.383.581 extranjeros. Ello ha generado un saldo migratorio positivo de +399.680 personas (2017: +416.080). Se trata de una disminución significativa en comparación con el saldo migratorio de 2015, que ascendió a +1.139.402 y que se debió en gran medida al alto nivel de inmigración de personas que vinieron a Alemania en busca de protección internacional.

### Entradas y salidas a Alemania desde 2000\*



\* Debido a cambios metodológicos y a avances técnicos, solo puede realizar una comparación interanual a partir del año 2016 de forma limitada. La exactitud de los resultados es limitada debido a la inexactitud relacionada con el tratamiento de datos de identidad de personas que buscan protección internacional.

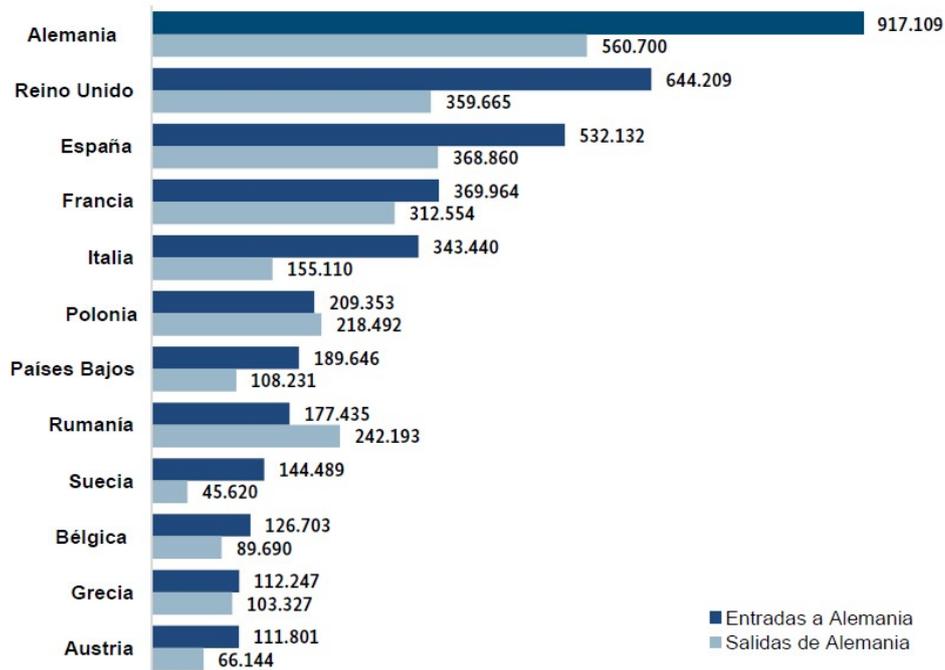
Fuente: Oficina Federal de Estadística. Estadísticas sobre Migración

### 9. Alemania: principal país de destino en comparación europea

Los autores del informe mantienen que Alemania sigue siendo un importante país de destino de la migración y que en los últimos años se ha vuelto mucho más atractiva en comparación con otros países europeos. A pesar de registrar una disminución del 10,9% en comparación interanual, fue el primer país de inmigración en 2017. No obstante, Reino Unido, España y Francia también tuvieron altas cifras de inmigración<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Las cifras de migración de la UE siempre están disponibles con un retraso de unos dos años, por lo que en el informe se tienen en cuenta los valores de 2017

**Entradas y salidas (según la definición de la ONU)\*  
por países principales de origen y destino, en 2017**



\* La definición de la ONU difiere de la definición de las estadísticas oficiales alemanas de migración al no tiene en cuenta la primera la duración (prevista) de la estancia de los inmigrantes de al menos un año. Como resultado de ello, no se contemplan las formas de migración temporal, por lo que las cifras sobre Alemania, tanto para las entradas como salidas del país, resultan ser inferiores a las presentadas anteriormente.

Fuente: Eurostat (migr\_imm1ctz/migr\_emi1ctz, Abfragestand: 19.08.2019)

**Entradas y salidas (según la definición de la ONU de una selección de países de la UE**

	Entradas 2017	Entradas 2016	Variación interanual	Salidas 2017	Salidas 2017	Variación interanual
Alemania	917.109	1.029.852	-10,95%	560.700	533.762	5,05%
Reino Unido	644.209	588.993	9,37%	359.665	340.440,	5,65%
España	532.132	414.746	28,30%	368.860	327.325	12,69%
Francia	369.964	378.115	-2,16%	312.554	320.705	-2,54%
Italia	343.440	300.823	14,17%	155.110	157.065	-1,24%
Polonia	209.353	208.302	0,50%	218.492	236.441	-7,59%

**10. Personas con origen extranjero**

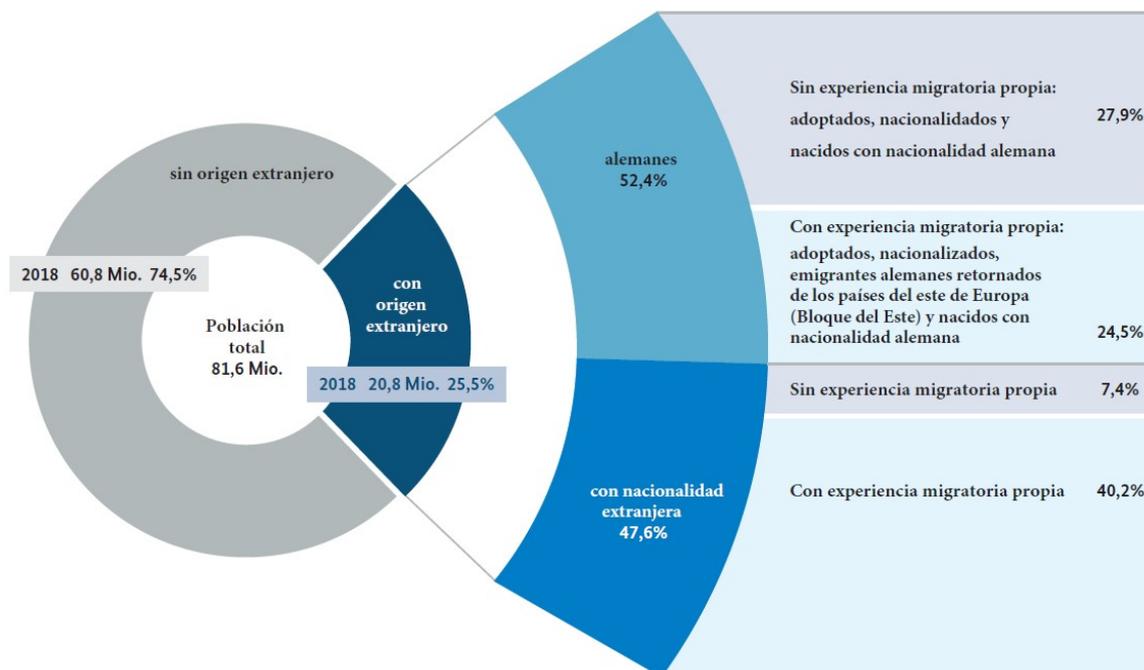
Una de cada cuatro personas de los hogares alemanes tiene antecedentes migratorios. Según los datos del microcenso, alrededor de 20,8 millones de personas tenían en 2018 origen migratorio y, por lo tanto, el 25,5 % de la población total de Alemania.

Según la definición de la Oficina Federal de Estadística, una persona tiene origen extranjero "si ella o al menos uno de sus padres no posee la ciudadanía alemana por nacimiento". Esta definición incluye a los extranjeros (tanto los que han inmigrado a Alemania como los que no), a los inmigrantes naturalizados, a los inmigrantes de origen alemán procedentes de los países del este de Europa y personas que han adquirido la ciudadanía alemana al ser adoptados por padres alemanes, así como a los hijos de estos cuatro grupos.

De las personas con origen migratorio, alrededor de 10,9 millones son ciudadanos alemanes (52,4%) y unos 9,9 millones extranjeros (47,6%). El porcentaje de ciudadanos alemanes de origen extranjero en relación con la población total es del 13,3%, y el de ciudadanos extranjeros del 12,1%. En total, más de un tercio de las personas de origen extranjero proceden de otros Estados de la UE y algo menos de otro tercio de otro país europeo; el tercio restante lo componen personas procedentes de terceros países. En cuanto a los "países de nacimiento" más importantes<sup>13</sup>, el grupo más numeroso está formado por unos 2,8 millones de personas de origen turco.

El 64,7% de las personas de origen extranjero tiene una experiencia migratoria propia (1ª generación), mientras que el 35,3% nació en Alemania (3ª o subsiguiente generación). La Oficina Federal de Estadística no ofrece otro tipo de diferenciación generacional.

### Personas con origen extranjero en Alemania, 2018



Fuente: Oficina Federal de Estadística. Microcenso

<sup>13</sup> En el caso de las personas nacidas en Alemania se tiene en cuenta el país de nacimiento de los padres

## 11. Migración irregular

A pesar de la dificultad para determinar la magnitud de la migración irregular, algunos indicadores parecen de interés. Así, por ejemplo, la policía federal y la de control de fronteras detuvieron a 42.478 personas que intentaron traspasar ilegalmente la frontera alemana, lo que representa un descenso del 15,3% frente al año anterior (2017: 50.154).

Después de que desde 2009 descendiera la cifra de personas alemanas expulsadas en la frontera por intentar entrar ilegalmente en el país, en 2018 volvió a aumentar a 2.497 (2017: 1.707). Durante 2018 se llevaron a cabo 12.079 expulsiones del país por estancia ilegal en Alemania, manteniéndose esta cifra prácticamente constante en comparación interanual (2017: 12.370).

## **INSERCIÓN LABORAL DE LOS REFUGIADOS EN ALEMANIA\***

---

El Instituto para la investigación del mercado de trabajo y de las profesiones (IAB) de la Agencia Federal de Empleo analiza desde hace varios años la situación laboral de los solicitantes de protección internacional. A continuación, se recogen los resultados de un informe sobre la situación laboral de los refugiados y otros tres informes que analizan los factores que afectan a su inserción en el mercado de trabajo: la asignación de un lugar de residencia, la inserción de beneficiarios de prestación no contributiva de desempleo y la tramitación de su situación administrativa.

### **1. Situación laboral de los refugiados**

El informe del IAB analiza la inserción laboral de los refugiados que entraron al país entre 2013 y finales de 2016, por lo que incluye los dos años en los que se produjo la mayor entrada al país, y compara los resultados con los de los llegados en años anteriores, por lo que extrae conclusiones sobre las políticas de integración llevadas a cabo en los últimos años<sup>14</sup>.

Se basa en una encuesta anual conjunta del IAB y la Oficina Federal de Migrantes y Refugiados (BAMF) a un total de 7.950 refugiados mayores de edad, de los cuales 4.365 pudieron ser encuestados en 2018.

Entre 2013 y finales de 2018, 1,8 millones de personas solicitaron protección internacional en Alemania, aumentando el número de refugiados residentes en 1,2 millones. El 72% de las solicitudes obtuvo estatus de protección, el 17% está pendiente de resolver y el 11% fue denegado.

En 2018 el 85% de los refugiados encuestados (88% de los hombres y 77% de las mujeres) había participado en un curso de alemán, dos tercios habían finalizado su formación de idioma (71% de los hombres, 52% de las mujeres). El informe destaca las diferencias por sexo y, en especial, la escasa participación en los cursos de idioma de las madres con hijos menores de cuatro años.

Si bien el nivel de formación de los refugiados es, por regla general, superior al de la población de sus países de origen, presenta una diferencia considerable con la población residente en Alemania. En lo relativo a la formación escolar, la diferencia de personas con estudios en el nivel escolar superior es inferior en tres puntos porcentuales al de la población alemana y llama la atención que el 31% ha abandonado el sistema escolar sin obtener un título. Las diferencias son mayores en

---

<sup>14</sup> IAB (2019a) Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte IAB-Kurzbericht 04/2020 <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf>

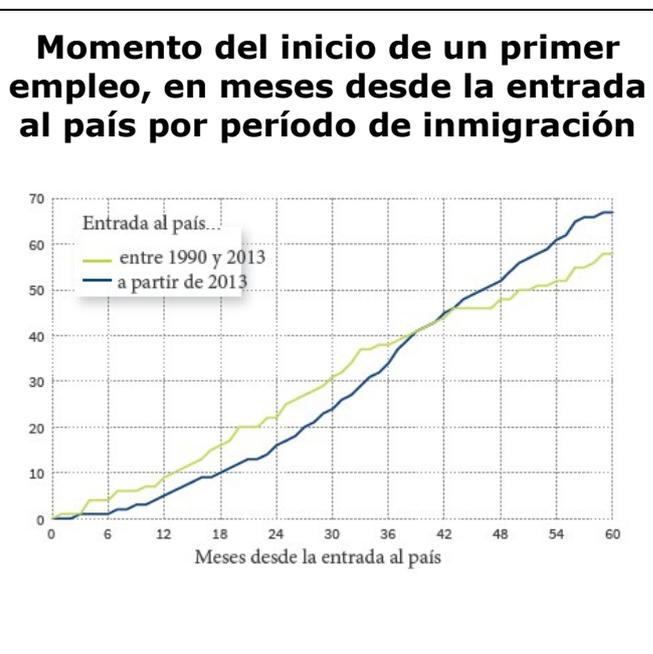
formación profesional o universitaria: solamente el 7% de los refugiados cuenta con un título de FP (nacidos en Alemania: 58%) y el 18% con un título universitario (23%).

Por otra parte, aumenta la participación del colectivo en el sistema educativo. El 77% afirma estar interesado en formarse (hombres: 80%, mujeres 67%). En 2018 el 23% de los refugiados participaba en el sistema escolar, universitario o de FP (hombres: 26%, mujeres: 15%). El 15% cursaba una formación o estudios en 2018, 5 puntos más que el año anterior.

### Inserción laboral

El informe concluye que a partir del tercer año de estancia la inserción laboral de los que entraron desde 2013 se produce con mayor celeridad que la de aquellos que entraron en años anteriores. Ello se atribuye principalmente a dos razones: la mejor situación del mercado trabajo y la puesta en marcha a partir de 2015 de programas de inserción laboral y aprendizaje del idioma.

La **tasa de empleo** de los llegados hace cinco años alcanzó en 2018 el 49% (hombres 57%, mujeres: 29%), cinco puntos más a la de los que entraron antes de 2013. El 68% de los ocupados cuentan con un trabajo, el 17% cursa una formación remunerada, el 3% prácticas remuneradas y el 12% un miniempleo.



El informe subraya que las diferencias de sexo son considerables (28 puntos porcentuales) y lo atribuye al entorno familiar y de cuidados, sobre todo de hijos menores.

En lo relativo al **nivel profesional** de los puestos de trabajo que ocupan, el estudio señala que aproximadamente dos tercios tuvieron una experiencia laboral previa en sus países de origen (hombres: 75%, mujeres: 39%). Los niveles en los países de origen diferían poco de los niveles medios de los

ciudadanos alemanes, si bien las estructuras y grados de complejidad de las tareas son difícilmente comparables. Una vez en Alemania, sus niveles profesionales han caído considerablemente, siendo especialmente relevante el porcentaje que ejerce empleos que no

requieren formación o formación residual. El 28% de los refugiados ocupa puestos con perfil inferior a su formación (hombres: 27%, mujeres: 35%) y el 47% con perfil inferior al que tenían en su país de origen (hombres: 46%, mujeres: 57%).

En **nivel salarial** han experimentado un fuerte incremento pasando (para trabajos a tiempo completo) de 1.678 euros mensuales brutos en 2016 a 1.863 en 2018. No obstante, supone el 55% del salario medio en Alemania. Los autores recuerdan que la falta de antigüedad puede explicar en parte la diferencia con los salarios medios. Así, por ejemplo, la diferencia salarial de los refugiados entre 18 y 25 años con los de ciudadanos alemanes de ese tramo de edad es sensiblemente menor (26 puntos porcentuales). Otro elemento para tener en cuenta es el nivel de formación: la diferencia salarial en trabajos poco cualificados es de 11 puntos, mientras en expertos y especialistas de 25 puntos porcentuales.

En líneas generales, la **posibilidad de encontrar un empleo**:

- Aumenta con la duración de la estancia y desciende con la edad.
- Varía mucho entre hombres y mujeres: la probabilidad de inserción laboral de una mujer refugiada con hijos menores es 18 puntos inferior a la de un hombre en su situación.
- Es decisiva la titulación escolar y profesional, pero las titulaciones académicas apenas influyen en la probabilidad de encontrar empleo.
- La participación en un curso de integración de la BAMF incrementa considerablemente la probabilidad de encontrar empleo, mientras que quienes todavía esperan una resolución tienen una probabilidad considerablemente inferior.

## Conclusiones

Los autores creen que las condiciones para lograr la inserción laboral de los refugiados son positivas: la mayoría de las solicitudes han sido resueltas, gran parte ha asistido a un curso de integración y aumenta el porcentaje que participa en educación y formación. Cerca del 60% ha logrado la inserción en el mercado de trabajo y un porcentaje importante de quienes no lo han hecho están aprendiendo el idioma o formándose.

Sin embargo, preocupa la baja participación de la mujer tanto en programas de integración como en el mercado de trabajo, debido en buena parte a motivos familiares.

Concluyen que uno de los factores decisivos para lograr la inserción laboral fueron los programas de integración puestos en marcha a partir del año 2015, las políticas activas de empleo y la intermediación laboral y señalan que todas estas medidas tardan en tener efecto, lo que se ha

traducido en una ralentización inicial de la inserción (efecto *lock-in*) y en una aceleración posterior.

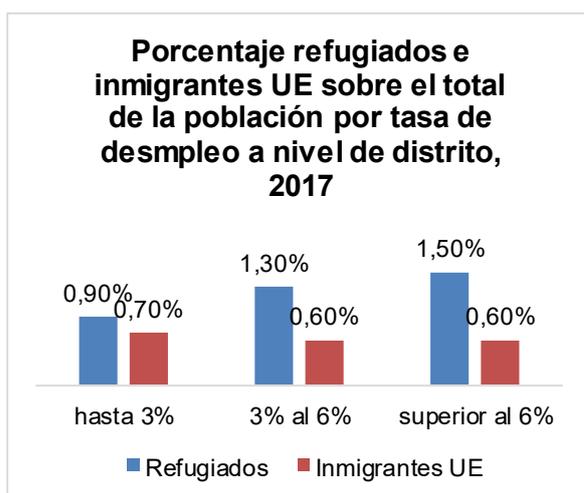
Además, parte de los refugiados ha logrado hacer valer conocimientos y habilidades no formalizadas para acceder al mercado de trabajo. Se recomienda mantener los programas de idioma para que puedan mejorar su alemán y fomentar su participación en itinerarios de formación escolar y FP. Ambos aspectos serán centrales para lograr a medio plazo su movilidad profesional.

## 2. Efectos de la asignación obligatoria del lugar de residencia

En enero de 2020 el IAB publicó un informe que analiza los efectos de la asignación de residencia sobre la inserción laboral de los refugiados.<sup>15</sup>

En 2016 el legislador introdujo la asignación del lugar de residencia para quienes obtienen estatuto de refugiado, obligándoles a permanecer en la región en que se tramitó su solicitud<sup>16</sup>. Inicialmente esa restricción no podía superar los tres años, pero esa limitación fue suprimida en 2019 y actualmente puede prolongarse. Además, ocho de los dieciséis gobiernos regionales han aprobado normas que permiten asignar la residencia no solo en una región sino en una población concreta.

La obligatoriedad de residencia puede dictarse cuando no dispongan de ingresos a través de un empleo que les permita asumir los gastos de manutención y alojamiento. El legislador alemán, haciéndose eco de una sentencia del TJUE de 2016, argumenta que responde a los objetivos de garantizar vivienda adecuada, aprendizaje de idioma e inserción laboral.



En base a la encuesta anual del IAB y la BAMF y al análisis de los datos estructurales de las regiones, el estudio concluye que los refugiados residen sobre todo en regiones con elevada tasa de desempleo, al contrario que los europeos que se concentran en regiones con baja tasa de desempleo.

Los autores constatan un menor grado de movilidad entre quienes obtuvieron su estatus después de

la entrada en vigor de la norma que permitía la asignación de residencia.

<sup>15</sup> IAB (2019b): Beschränkungen der Wohnortwahl für anerkannte Geflüchtete: Wohnsitzauflagen reduzieren die Chancen auf Arbeitsmarktintegration IAB-Kurzbericht 03/2020 <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0320.pdf>

<sup>16</sup> La distribución de los solicitantes entre las regiones se realiza siguiendo un sistema de reparto por cuotas (Königsteiner Schlüssel) en función de los ingresos y población en cada estado federado (Land).

La asignación tiene un efecto claramente negativo sobre la probabilidad de que puedan acceder al mercado laboral. Quienes residen de forma obligatoria presentan una probabilidad inferior en 10 puntos a aquellos que han podido elegir libremente. Descontando factores como la duración de la estancia, perfil individual y especificidades regionales la diferencia sigue siendo de 6 puntos.

### **3. Inserción laboral de refugiados sirios e iraquíes perceptores de prestación no contributiva**

El IAB publicó en 2019 un informe que analiza la inserción laboral de los refugiados sirios e iraquíes que perciben la prestación no contributiva por desempleo.<sup>17</sup> Se basa en una encuesta en 2016 y 2017 a refugiados perceptores de dicha prestación. Entre 2016 y 2017 aproximadamente el 10% dejaron de percibir la prestación, un porcentaje 20 puntos inferior a la media.

El informe identifica factores que dificultan la inserción laboral de este colectivo:

- Menciona los insuficientes conocimientos de idioma. En el 2016 el 24% afirmaba que eran bajos, el 42% satisfactorios y el 34% buenos o muy buenos. El 47% de los que decían tener conocimientos bajos consiguió mejorarlos en un año.
- En lo relativo al nivel de formación los avances fueron menores. Solamente el 8% de las personas que no disponían de un título escolar o profesional logró mejorar su formación.
- Destaca la homologación de títulos profesionales. El número de solicitudes de convalidación presentadas por ciudadanos sirios supera al del resto nacionalidades. El 37% de los refugiados dispone de un título profesional y han solicitado la convalidación del título el 48%, de los cuales el 49% ha obtenido la convalidación completa y el 47% parcial.

En 2017 el 14% de los encuestados había iniciado ese año una actividad laboral, en torno a la mitad un empleo sujeto a cotizaciones y la otra mitad un miniempleo. Las mujeres presentan una actividad 15% inferior a los hombres, con independencia de la composición del hogar y otros factores.

El conocimiento de alemán es factor decisivo: quienes cuentan con un nivel satisfactorio tienen una probabilidad 14 puntos porcentuales superior de encontrar empleo. No obstante, los autores no detectan relación entre una solicitud de convalidación y el inicio de una actividad

---

<sup>17</sup> IAB (2019a): Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Syrern und Irakern im SGB II: Gute Sprachkenntnisse sind der wichtigste Erfolgsfaktor IAB-Kurzbericht 05/2019 <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0519.pdf>

laboral. Posiblemente los refugiados den prioridad a una inserción rápida, incluso si están sobre cualificados.

En las recomendaciones se pone especial énfasis en la necesidad de analizar si los programas de aprendizaje del idioma y de integración se adaptan a las necesidades de las mujeres refugiadas.

#### **4. Estatus legal y duración de la tramitación de las solicitudes**

Un informe del IAB de 2019 analiza efecto del estatus jurídico y la duración de la tramitación de las solicitudes de protección internacional sobre la inserción laboral de los refugiados<sup>18</sup>. Está basado en la encuesta anual conjunta del IAB y la BAMF de 2017 y concluye que un retraso en seis meses de la tramitación de la solicitud se traduce en una reducción en 11 puntos de la probabilidad de encontrar empleo y menor probabilidad de iniciar un curso de alemán.

La duración de la tramitación varía en función del resultado de la resolución: en las solicitudes que desembocan en resolución positiva tarda una media de siete meses y las negativas trece meses.

La concesión del estatus de refugiado acelera el inicio de una actividad laboral. En cuanto al inicio de un curso de idioma, el cierre del expediente, con independencia de si la resolución es negativa o positiva, hace más probable el inicio de un curso de idioma. Además, el porcentaje de inicio de cursos de idiomas es más alto en solicitantes de un país con alta tasa de reconocimiento.

El estudio recomienda facilitar el acceso a cursos de alemán de refugiados con largos períodos de tramitación para que puedan acceder antes a programas de cualificación, ya que facilitaría su integración en caso de quedarse en Alemania y mejoraría su inserción si se ven obligados a retornar.

---

<sup>18</sup> IAB (2019b): Geflüchtete auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Längere Asylverfahren verzögern Integration und Spracherwerb IAB-Kurzbericht 06/2019 (Brenzel, Hanna; Kosyakova, Yuliya)

## REINO UNIDO

### **INFORME SOBRE LA FUTURA LEY DE INMIGRACIÓN**

---

La Reina anunció en su discurso del pasado 19 de diciembre que el Gobierno tramitaría una nueva Ley de inmigración que creará un nuevo sistema a partir del 1 de enero de 2021:

“Un sistema de inmigración moderno, justo y basado en puntos atraerá a los trabajadores cualificados de en todo el mundo para contribuir a la economía del Reino Unido, las comunidades y servicios públicos”

Junto con el discurso, la página web del Gobierno británico publicó varios documentos que analizan el contenido de las propuestas legislativas anunciadas. A continuación, se recogen los aspectos principales del Proyecto de Ley de Inmigración.

El objetivo del Proyecto de Ley de es:

- Terminar con la libertad de movimiento en la legislación británica y confirmar que el Gobierno puede establecer un sistema de inmigración por puntos similar al de Australia a partir de 2021.
- Someter a los ciudadanos comunitarios que lleguen al Reino Unido después de 2021 a los mismos controles migratorios que los ciudadanos de fuera de la UE, de forma que el Gobierno pueda establecer un modelo único de inmigración global basado en las habilidades de las personas.
- Proteger el estatus migratorio de los ciudadanos irlandeses cuando termine la libertad de circulación.
- Permitir al Gobierno modificar la política de Coordinación de la Seguridad Social.

Los principales beneficios del Proyecto de Ley son:

- Preparar el terreno para un nuevo modelo migratorio por puntos, que estará basado en la cualificación de la persona y su potencial contribución al Reino Unido. De forma que, tras la salida de la UE, Reino Unido atraiga a la mejor y más brillante población procedente de todo el mundo.
- Asegurarse de que Reino Unido puede establecer reglas nuevas para el acceso a prestaciones y coordinación de la Seguridad Social para el beneficio del país, incluyendo la posibilidad de equiparar el derecho de los ciudadanos comunitarios que lleguen

después de 2021 a los de los no comunitarios en lo relativo a las prestaciones contributivas.

Los elementos principales del Proyecto de Ley son:

- ✓ Finalizar con la libertad de circulación en la legislación británica.
- ✓ Equiparar el trato de los ciudadanos comunitarios con los no comunitarios a partir de 2021.
- ✓ Otorgar potestad para modificar las reglas de acceso a prestaciones sociales y Coordinación de la Seguridad Social.

Ámbito de aplicación territorial: Las provisiones de la Ley se aplicarán a todo el territorio británico. La política migratoria es una competencia exclusiva del Estado, solo ciertas políticas de Seguridad Social han sido transferidas a Escocia e Irlanda del Norte.

Otras medidas anunciadas:

- Además del Proyecto de Ley de Inmigración, el gobierno creará programas de visas para nuevos inmigrantes que cubran carencias de personal de los servicios públicos, incluyendo un Programa de visado rápido para el personal del NHS. También se incrementará la cuota anual para trabajadores temporeros de la agricultura, de 2.500 a 10.000.
- El nuevo sistema de inmigración requerirá que los nuevos inmigrantes contribuyan a la financiación del NHS y se aumentará la "Immigration Health Surcharge" para los que estén en Reino Unido más de seis meses.

Aspectos clave:

- El ministro del Interior encargó al *Migration Advisory Committee (MAC)* que analizara en profundidad los sistemas de inmigración por puntos, incluyendo el australiano, entre otros.
- El refuerzo de los controles de inmigración del Reino Unido y el fin de la libertad de circulación dará al Gobierno un mayor control para reducir el número total de inmigrantes que vienen al Reino Unido, con menos inmigrantes poco cualificados. El nuevo modelo único para cualquier inmigración asignará los puntos según tres categorías, y estará basado en el talento y no en la nacionalidad:
  1. Inmigrantes que hayan recibido condecoraciones internacionales o que hayan probado su excepcional talento y

emprendedores patrocinados que vayan a crear nuevos negocios o inversores.

2. Trabajadores cualificados que cumplan los criterios del sistema por puntos y tengan una oferta de trabajo.

3. Trabajadores de sectores específicos que entren a formar parte de programas de trabajo poco cualificado, programas de movilidad juvenil o visitas a corto plazo. Esta categoría no da opción a obtener el asentamiento permanente y será revisada en función del asesoramiento del MAC.

- El Proyecto de Ley del Acuerdo de Retirada incluirá medidas para asegurar que los ciudadanos comunitarios que han construido sus vidas en Reino Unido y contribuyen enormemente al país, puedan permanecer él.
- Se estima que hay cerca de 3.4 millones de ciudadanos de la UE, EEE y Suiza y familiares viviendo en el Reino Unido. El Gobierno está tratando de dar seguridad a estos ciudadanos mediante el o EU Settlement Scheme.
- El estatus migratorio reconocido por dicho programa garantiza que los ciudadanos comunitarios y sus familiares podrán continuar con sus vidas prácticamente de la misma forma que lo hacían antes del Brexit.
- Para los ciudadanos irlandeses no habrá cambios en su derecho a entrar y residir en el Reino Unido.

## **INFORME DEL MAC SOBRE INMIGRACIÓN POR PUNTOS Y UMBRALES SALARIALES**

---

En junio de 2019 el Ministro de Interior encargó al *Migration Advisory Committee (MAC)* que elaborara un informe sobre los umbrales salariales en el futuro sistema de inmigración británico. Este encargo se amplió posteriormente en septiembre de 2019, pidiendo que se analizara cómo podría implantarse en Reino Unido el modelo australiano de inmigración por puntos (Sistema Basado en Puntos, SBP) con el objetivo de fortalecer el mercado laboral del Reino Unido.

El objetivo era aportar información para el diseño del futuro sistema de inmigración del Reino Unido, que se introducirá como muy pronto en enero de 2021.

El informe, publicado el 28 de enero, se divide en dos partes, la primera se centra en el SBP y la segunda en los umbrales salariales.

### **1) Análisis de los sistemas de inmigración por puntos**

En esta parte del informe sobre SBP se estudian las experiencias internacionales con estos sistemas. Además del sistema de Australia se han analizado los sistemas de otros países como Canadá, Nueva Zelanda y Austria. La mayoría tienen elementos comunes (puntos "negociables", generalmente basados en las características propias de los inmigrantes, tales como habilidades/cualificaciones, edad, experiencia laboral), pero también hay algunas diferencias significativas (incluyendo si, y con qué rapidez, alguien adquiere residencia permanente, el papel de las ofertas de trabajo, si alguien gana puntos extra por estar dispuesto a aceptar ciertos tipos de trabajo en ciertos lugares).

Un sistema migratorio basado en puntos, Points-Based Immigration System (PBS) sólo representa una parte de un sistema de inmigración más amplio. En línea con los sistemas internacionales basados en puntos, las recomendaciones del MAC se centran en los inmigrantes altamente cualificados.

El MAC analiza la experiencia pasada en Reino Unido sobre compensación de unos puntos con otros tanto para la inmigración poco cualificada que requería un visado general de Nivel 2 con oferta de trabajo (Tier 2), como para la de alta cualificación que no necesitaba oferta de trabajo (Programa de Migrantes Altamente Calificados Programa de Nivel 1 (Tier 1)). En su informe observa que con el tiempo estas vías han evolucionado hasta su estado actual, en el que los puntos son tan solo compensables de forma teórica, o ni siquiera hay

puntos. Estos cambios se hicieron porque las rutas del sistema se consideraron ineficaces, o demasiado complejas. El informe concluye que, a pesar de la falta de datos, lo que es evidente es que las personas que usaron estas vías terminaron trabajando en ocupaciones menos cualificadas de las que les correspondían por su perfil.

En el informe se presentan recomendaciones sobre el funcionamiento del sistema de puntos en el futuro sistema de inmigración del Reino Unido para trabajadores cualificados con una oferta de trabajo, trabajadores cualificados sin una oferta de trabajo, y aquellos con intención de establecer su residencia en el país y asentarse.

El MAC recomienda mantener el marco existente para el Nivel 2 (General), considerando que se debería continuar exigiendo el patrocinio de una empresa y un umbral salarial, y extenderse a trabajadores de cualificación media y alta. Aunque esta opción nació con la posibilidad de compensar los puntos de distintas áreas del perfil del trabajador, en la actualidad ha evolucionado a una vía en la que se han de cumplir todos los criterios pertinentes y no hay posibilidad de negociar la compensación de los puntos.

En cuanto al acceso para trabajadores cualificados sin oferta de trabajo (Nivel 1, Talento excepcional) el MAC destaca que esta no funciona bien, ya que el umbral de habilidades exigido es demasiado alto, está dirigido a aquellos que están en la cúspide de su campo y son reacios al riesgo, por lo que el número de admitidos se encuentra muy por debajo del tope establecido. Muchos de los destinatarios de este tipo de visado no se plantearían venir a Reino Unido sin una oferta de trabajo y probablemente puedan acceder al país a través de otra ruta de trabajo.

Si el Gobierno quiere introducir un sistema de puntos para la entrada en el país, debería considerar la modificación del actual Nivel 1 (Excepcional Talento) inspirándose en las mejores prácticas de otros países y no repetir los errores del anterior sistema de puntos para los que no tienen una oferta de trabajo.

Si se modifica esta vía, debería haber un sistema de expresión de interés en el que los que quieran venir al Reino Unido puedan registrar ese interés y ser candidatos a una invitación mensual para solicitar la oferta extraída de ese pool, aunque siempre sujeto a un tope. La selección podría utilizar un sistema de puntos compensables, pudiendo considerar el gobierno la asignación de puntos a características como la edad, la cualificación (con un riguroso proceso de evaluación de la calidad de las mismas), haber estudiado en Reino Unido, y sectores prioritarios (por ejemplo, Ciencia, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas y habilidades creativas).

Asimismo, se plantea que las habilidades lingüísticas sean un requisito indispensable. El Gobierno debe ser cauto a la hora de implantar estas propuestas, estableciendo límites en el número de visados emitidos.

El MAC recomienda al Gobierno que, si opta por este camino, sería necesario establecer con exactitud el número de puntos a asignar a las diferentes características. Esto sólo sería factible si se cuenta con planes sólidos para la recogida de datos de alta calidad para valorar aquellas características que predicen el éxito (como quiera que éste se defina) y permitir un seguimiento, evaluación y posterior mejora y perfeccionamiento del sistema. Se recomienda que Reino Unido siga los pasos de Canadá, Australia y Nueva Zelanda, donde ya se realizan estudios de grupo a gran escala sobre los inmigrantes.

El sistema de puntos podría desempeñar un importante papel a la hora de considerar qué inmigrantes son adecuados para concederles la residencia. El sistema actual de Reino Unido es muy rígido en comparación con el utilizado por otros países, por lo que ha resultado imposible obtener mucha información relevante sobre los planes de asentamiento. Por ello la recomendación del MAC es que se suspenda la subida prevista para el umbral de ingresos exigido para residir en Reino Unido y se lleve a cabo una revisión de los requisitos para la residencia.

Se estima posible que la revisión arroje un resultado dirigido hacia vías más flexibles para la concesión de la residencia en los que el sistema de puntos podría tener un importante papel. Algunas de las profesiones que han estado incluidas en los últimos seis años en la Lista de Ocupaciones con difícil cobertura deberían continuar estando exentas del umbral general para la residencia hasta que se concluya la revisión.

## **2) Estudio de los umbrales salariales**

La segunda parte del informe relativa a los umbrales salariales del informe resume las opiniones del trámite de información pública llevada a cabo. Muchos grupos de interés desearían que no hubiera umbrales salariales más allá del salario mínimo y, en caso de que los haya, preferirían que estuvieran por debajo del nivel actual.

Resulta importante partir de una perspectiva amplia, ya que lo que supone un gasto para los empresarios constituye un ingreso para un trabajador, por lo que se considera que los umbrales salariales juegan un papel importante. En primer lugar, para evitar que se produzca un deterioro en el mercado laboral, asegurando que los empleadores no están simplemente empleando a los inmigrantes porque son más baratos. En segundo lugar, para asegurar que los inmigrantes están

realizando una contribución positiva neta a la hacienda pública. En tercer lugar, para asegurar que la política migratoria respalda la aspiración de hacer del Reino Unido un país con altos salarios y alta cualificación y una economía con una alta productividad.

Actualmente, el umbral salarial en la mayoría de los puestos de trabajo es el más alto entre el percentil vigésimo quinto de la distribución de los ingresos laborales a tiempo completo (el umbral específico de un puesto de trabajo) o 30.000 libras anuales (para el umbral general). Existen umbrales más bajos para los nuevos ingresos y algunas ocupaciones del sector público que utilizan escalas salariales nacionales.

Se recomienda el uso de escalas salariales nacionales como los umbrales salariales aplicables para 24 ocupaciones, cubriendo así la mayoría de las ocupaciones deseables para el acceso al Servicio Nacional de Salud (NHS) y al sector de la enseñanza, asegurando que los trabajadores de estas ocupaciones puedan cumplir con los umbrales salariales. No obstante, el MAC plantea su preocupación sobre la utilización de este privilegio, planteando el riesgo de que pueda ser utilizado para reducir los salarios del sector público y de que se emplee a los inmigrantes en los puestos inferiores de las escalas salariales, provocando una merma en sus salarios, patrón que no se observa en el sector privado.

No se recomienda el prorrateo de los umbrales salariales para el trabajo a tiempo parcial, aunque se deberían ofrecer más oportunidades a los titulares de visados ya existentes que opten por el trabajo a tiempo parcial cuando se conviertan en padres. Aunque no se ha encontrado evidencia de que existe discriminación por género en el actual Tier 2 (General), el MAC cree que las estadísticas de visados desglosadas por género deben ser publicadas regularmente. La aplicación se hace más difícil si se permite que el prorrateo y otras formas de compensación (como pensiones) computen a efectos del umbral salarial. Para determinar si se cumple un umbral salarial determinado, sólo se debe utilizar el salario del trabajo del individuo.

No se recomienda, asimismo, el establecimiento de umbrales salariales más bajos para la entrada de trabajadores en las ocupaciones incluidas en la Lista de Ocupaciones con difícil cobertura (SOL). La falta de trabajadores es generalmente indicativa de que los salarios están por debajo de los niveles de mercado, por lo que permitir que en estos empleos se paguen salarios más bajos podría provocar una perpetuación de la escasez de mano de obra.

El MAC tampoco considera, en estos momentos, incluir en la SOL ocupaciones de mediana cualificación, puesto que no existen datos

suficientes para esta propuesta. Recomienda que una vez haya finalizado la libre circulación de ciudadanos de la UE y esté implantado el nuevo modelo migratorio, se revise si la SOL es necesaria, y si es así, cuál debería ser la ventaja de estar en la lista.

El cuanto, al nivel apropiado de los umbrales salariales, el MAC ha desarrollado una metodología para evaluar el impacto de varios umbrales salariales (niveles y diseños) en una serie de efectos como la inmigración, la población, el empleo, el PIB, el PIB per cápita, la productividad, la hacienda pública y los servicios públicos. Se ha realizado una estimación de los impactos en Reino Unido, en su conjunto, como en la forma en que varían entre las regiones y naciones de Reino Unido y entre los sectores. La metodología utilizada principalmente (incluyendo el nuevo modelado, por Oxford Economics para el MAC, sobre los impactos fiscales de la migración) adopta un enfoque retrospectivo que compara los resultados actuales frente a los resultados que estimamos habrían resultado si las políticas migratorias alternativas hubieran estado en vigor para los migrantes del EEE desde 2004. Se trata de una especulación sobre los resultados probables de las diferentes políticas migratorias. Los ciudadanos del EEE han venido al Reino Unido tienen el derecho de quedarse y el MAC apoya firmemente dicho derecho.

Sobre umbrales salariales el MAC recomienda mantener el modelo actual, donde el umbral de referencia es el mayor entre uno general y uno de una ocupación específica, con la excepción de algunos puestos del sector público, tal y como se ha señalado anteriormente. Se recomienda que el umbral de una ocupación específica se fije en el percentil 25 de la distribución anual de ingresos actuales, y el umbral general en el percentil 25 de los ingresos anuales de las ocupaciones elegibles (de nivel RQF3 y superior). Este modelo es similar al actual, pero la ampliación de la ruta para puestos de trabajo de cualificación media reduce el actual umbral en 4.400 libras, hasta las 25.600. Tanto el umbral general como el de ocupación específica deben actualizarse cada año.

Con la aplicación del umbral del RQF3+ y el umbral salarial a los ciudadanos comunitarios se espera que la inmigración se reduzca, y que la población, el empleo y el PIB crezcan a menor ritmo. El MAC también espera que haya un pequeño aumento del PIB per cápita, una mejora de las finanzas públicas y menor presión sobre la sanidad, la educación y la vivienda.

El impacto previsto de las recomendaciones del MAC varía entre los distintos sectores. Los mayores efectos previstos se producen en sectores que emplean principalmente a personas poco cualificadas que

no serían elegibles bajo la actual propuesta de cualificación media y alta del Tier 2 (general). Si al Gobierno le preocupara esto podría solucionarlo, según el MAC, con una ruta temporal de inmigración similar a la anunciada en el Libro Blanco o mediante Programas de sectores específicos. Esto beneficiaría dichos sectores, pero a costa de minorar los beneficios globales del nuevo sistema.

El impacto estimado de las recomendaciones del MAC también varía entre las distintas regiones del Reino Unido, con mayor repercusión en Londres por contar con un mayor porcentaje de inmigrantes trabajando. El MAC se planteó si debía haber diferencias regionales en los umbrales salariales, concluyendo que era más beneficioso un único umbral para todo el Reino Unido. Un umbral salarial inferior para algunas regiones podría llevar a etiquetar dicha región como de "salario bajo", aumentando la desigualdad regional.

Por último, el informe del MAC señala que en la transición se debe llevar a cabo un mayor control y supervisión de cómo está funcionando, ya que hay algo de incertidumbre sobre sus consecuencias. Concretamente, señala que el Ministerio de Interior debe mejorar su archivo de datos históricos, almacenándolos en un formato que sea adecuado para analizar el resultado de las políticas. También indica que el Gobierno debe avanzar en la conexión de las bases de datos, compartiendo la información con el MAC para permitir que este pueda analizar el empleo de inmigrantes y otros resultados.

## Conclusiones

- El MAC recomienda establecer un sistema de inmigración por puntos para trabajadores altamente cualificados, lo que conllevaría una revisión del actual Tier 1. Después de analizar los principales sistemas internacionales por puntos, especialmente el de Australia, considera que se debería introducir un sistema de puntos compensables en el que la asignación de los puntos se hiciera según la edad, la cualificación, el haber estudiado en Reino Unido, y en sectores prioritarios, tales como ciencias, tecnologías, ingenierías, matemáticas y habilidades creativas. En este sistema las habilidades lingüísticas serían un requisito indispensable. El MAC también recomienda establecer un tope de visados Tier 1.
- El MAC recomienda mantener el actual sistema Tier 2 en el que no haya un sistema de puntos negociables, sino que se exija el cumplimiento de los requisitos que el Gobierno especifique, entre los que se encuentran el patrocinio de una empresa y el cumplimiento de un umbral salarial. En este Tier 2 sí se recomienda que además de trabajadores de cualificación alta, se incluya también a los de

cualificación media (RQF3 y superior). Así mismo, en este nivel el MAC recomienda reducir el umbral salarial de 30.000 a 25.600 libras anuales.

El MAC no recomienda bajar los umbrales para la entrada de ocupaciones de la Lista de ocupaciones con difícil cobertura (SOL). Recomienda en el futuro revisar si la SOL es necesaria, y de ser así, revisar las condiciones de las ocupaciones que están en ella.

