



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Nº 243

Marzo

2020

Revista de

**ACTUALIDAD
INTERNACIONAL
SOCIOLABORAL**

Nº 243
Marzo
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>.*

ÍNDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Irlanda, 4

- Indicadores económicos

Países Bajos, 6

- La política de vivienda del gabinete se queda corta

Reino Unido, 8

- Indicadores económicos
- Publicación de los objetivos de negociación del Reino Unido
- La jurisdicción del TJUE tras el Brexit

SEGURIDAD SOCIAL

Irlanda, 17

- Protección especial para personas próximas a la jubilación en Irlanda

Países Bajos, 19

- El sistema de detección del fraude en las prestaciones (SYRI) prohibido por decisión judicial

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 24

- Evolución del mercado laboral en febrero
- Homologación de títulos extranjeros e inserción laboral

Bélgica, 38

- Informe sobre el desempleo en febrero
- Escasez de mano de obra para cubrir determinados puestos de trabajo en Bélgica :“la escasez de puestos de trabajo”

EE.UU., 70

- Informe sobre el empleo en febrero

Francia, 76

- Perfiles e itinerarios de los «ninis» en Francia

Irlanda, 87

- Estadísticas mensuales

Reino Unido, 89

- Estadísticas mensuales

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Alemania, 93

- Impacto del SMI sobre el empleo

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania, 100

- Igualdad entre hombres y mujeres en Alemania *

Irlanda, 111

- Igualdad de género y violencia de género en Irlanda *

MIGRACIONES

Reino Unido, 118

- Informe sobre el sistema migratorio por puntos

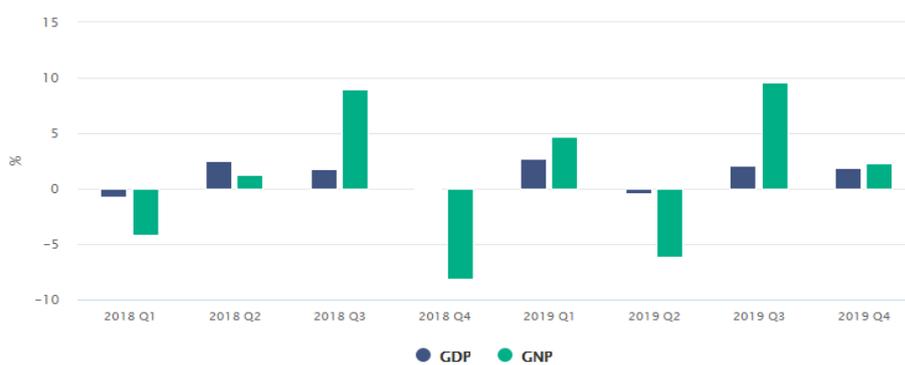
****Estos informes contemplan aspectos de especial interés desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas políticas o ámbitos de intervención, o recogen información sobre la situación de las mujeres en dichos ámbitos.***

**SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

INDICADORES ECONÓMICOS

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en el cuarto trimestre de 2019 la economía irlandesa se incrementó en 1,8% con respecto al trimestre anterior, con un incremento significativo en el área de información y comunicación. También se registraron incrementos trimestrales en agricultura (6,9%), construcción (4,7%), finanzas y seguros (3,0%) y distribución, transporte, hostelería y restauración (2,2%). La industria (excepto construcción) disminuyó en un 3,6% durante el período en comparación con el tercer trimestre de 2019 (el cual la manufactura también registró un descenso del 3,6%).

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

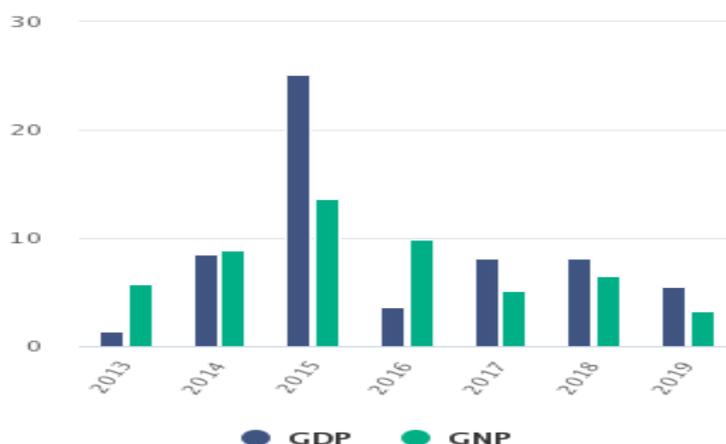


Source: CSO Ireland

Los datos preliminares indican que el volumen del en 2019 fue del 5,5%, un incremento de 3,35 con respecto a 2018.

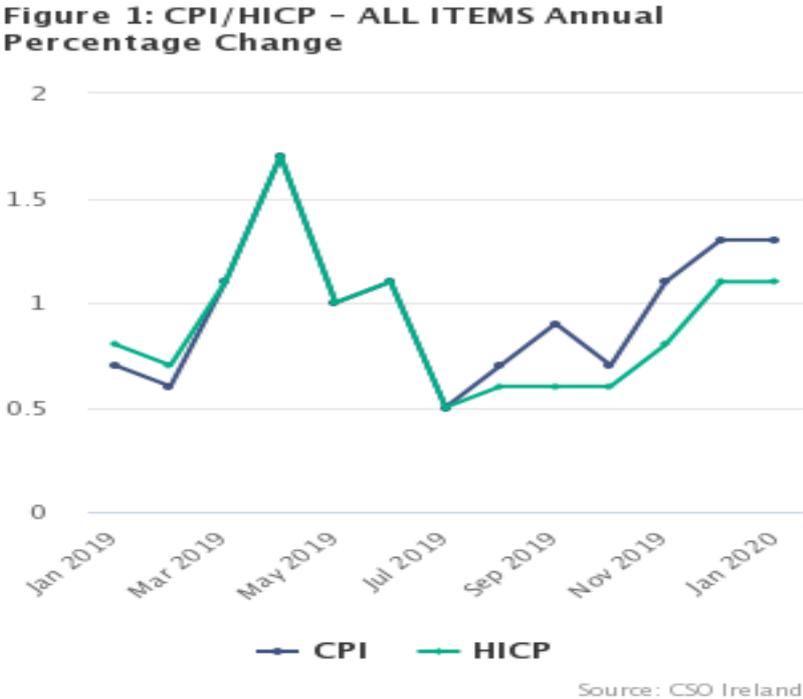
Figure 1: Annual Growth Rate

% Change



Source: CSO Ireland

Según los últimos datos publicados por Central Statistics Office, en el mes de enero de 2020 el índice de precios al consumo (CPI) se mantuvo en el 1,3%, de diciembre 2019, un incremento del 0,5% en términos anuales. En la siguiente imagen se observa la evolución del último año del IPC (CPI) y el IPCA (HICP).



LA POLÍTICA DE VIVIENDA DEL GABINETE SE QUEDA CORTA¹

La Agencia de Evaluación Ambiental de los Países Bajos (PBL) informa que los subsidios de alquiler y la vivienda temporal no resuelven los problemas estructurales en el mercado inmobiliario. La política de vivienda del gabinete es insuficiente. Esto es lo que pone de manifiesto el informe recién publicado por la Agencia PBL. El subsidio de alquiler y la fijación de límites en los ingresos para el sector de viviendas sociales no facilitan que las personas encuentren o paguen una vivienda adecuada.

El PBL llama al uso de estos instrumentos 'poner tiritas' porque no contribuyen a una solución estructural para los problemas en el mercado inmobiliario. La Agencia también ve insuficientes, medidas como requisitos hipotecarios más flexibles, regulación de viviendas de alquiler y viviendas temporales. Si se abordan los problemas con una política de vivienda de este tipo, surgirán nuevos problemas en otros lugares del mercado inmobiliario".

El informe de la PBL cita como ejemplo el aumento en el límite de ingresos para el sector social. Esto facilitaría que los hogares con ingresos medios encuentren un hogar asequible, pero al mismo tiempo facilitaría que los hogares con ingresos más bajos encuentren vivienda, por lo que en total más personas estarían buscando el mismo tipo de viviendas.

Solución estructural

La solución estructural es más construir casas, dice el PBL. Holanda tiene un déficit de 315.000 viviendas. Otra solución sería suprimir los subsidios para las viviendas sociales de alquiler y para la deducción de intereses de los propietarios de viviendas. Estas medidas influirían y dirigirían las decisiones de los consumidores y al mismo tiempo que crearían un mercado inmobiliario más equilibrado sin esos subsidios. Pero la supresión no es factible a corto plazo, por lo que las "tiritas" pueden aliviar los problemas temporalmente mientras no se utilicen para solucionar los problemas estructurales.

¹Fuente: Agencia holandesa de Evaluación Ambiental de los Países Bajos , PBL

Nuevo Ministerio

La Segunda Cámara del Parlamento aprobó una moción para volver a crear un Ministerio de la Vivienda. Anteriormente, Bouwend Nederland (empresas de construcción) y NVM (corredores) también instaron a un control más estricto por parte del gobierno central. La política de vivienda se había transferido a municipios y provincias desde 2015 porque estos responderían mejor a las necesidades locales.

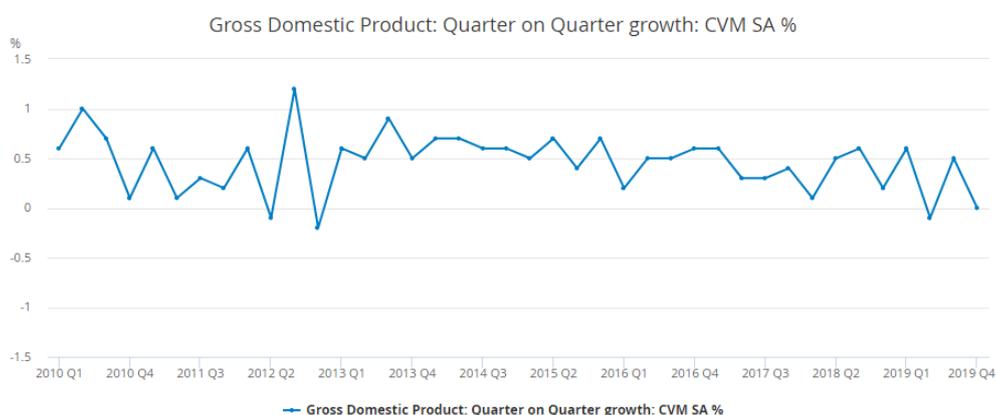
Según la PLB una política nacional no ofrecerá ninguna mejora; es muy bueno que la política de vivienda esté anclada localmente, la gente sabe mucho mejor lo que está sucediendo en la región que el gobierno en La Haya. Un ministerio de vivienda separado no añade ningún valor, ni va a resolver los problemas del mercado inmobiliario en un par de años. No hay ni remedio milagroso, ni una varita mágica para solucionar todos los problemas de una vez.

La PBL, sin embargo, si aboga por una mayor dirección del gobierno. El gobierno nacional debe controlar si todas las medidas locales en conjunto tienen el efecto deseado. Si son necesarias un millón de viviendas adicionales en 2030, los planes de municipios y provincias no pueden llegar a 500.000, y si eso sucede, el gobierno debe intervenir. La PBL considera que los acuerdos de creación de viviendas que el gobierno ha alcanzado ya con seis regiones en Países Bajos son el vehículo ideal para esto y que haría un acuerdo con cada región.

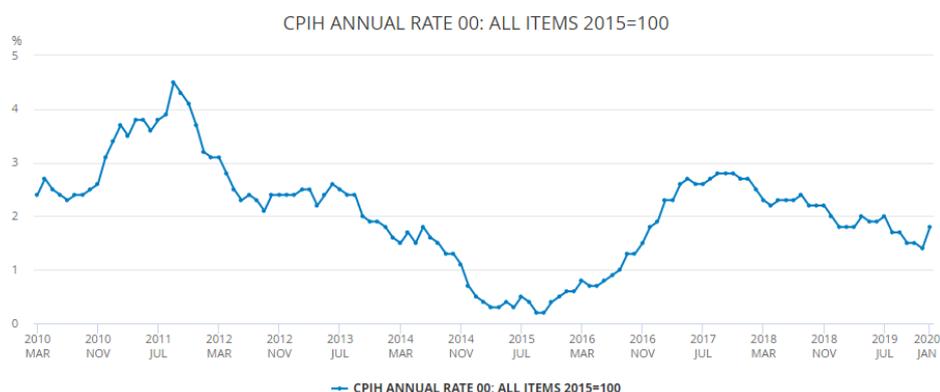
INDICADORES ECONÓMICOS

La economía británica registró un **crecimiento 0** en el cuarto trimestre de 2019, de acuerdo con los datos preliminares de la Office for National Statistics.

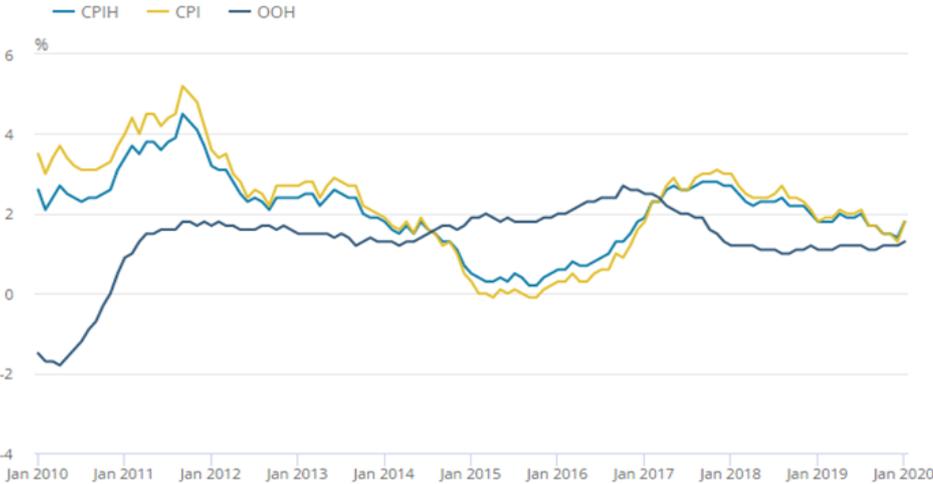
A continuación se incluye un gráfico con la evolución del crecimiento del PIB en los últimos 10 años.



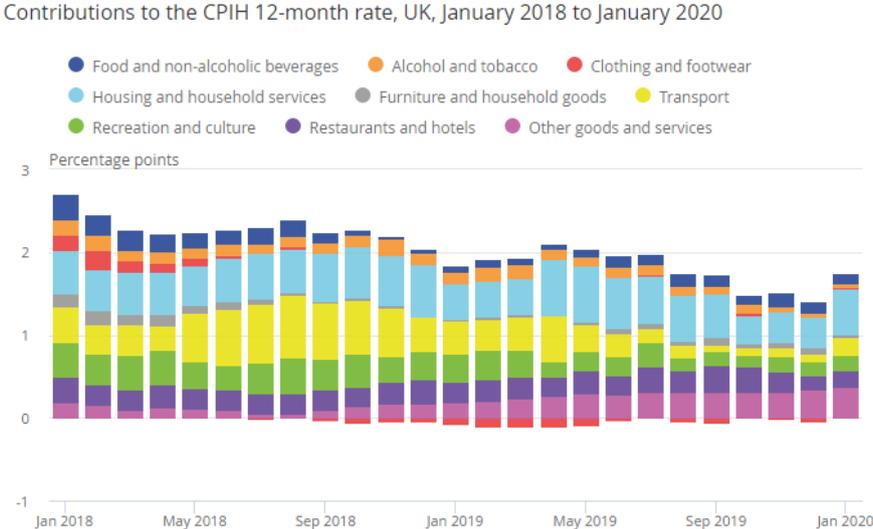
Los últimos datos publicados muestran que en el mes de diciembre de 2019 el índice de precios al consumo (CPI) fue del 1.8%, cuatro décimas más que en el mes de diciembre de 2019.



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)



En el siguiente cuadro puede verse la evolución de los factores considerados en el cálculo del IPC desde enero de 2018 a enero de 2020:



Fte. ONS (PIB)

PUBLICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE NEGOCIACIÓN DEL REINO UNIDO

El 27 de febrero, el Gobierno británico hizo público los objetivos del Reino Unido en las negociaciones de la futura relación con la UE. El Gobierno busca alcanzar un acuerdo similar al de Canadá (CETA), basado en una cooperación amistosa entre iguales.

Durante su presentación en el parlamento, el Ministro de Presidencia, Michael Gove, ha indicado que la oferta publicada representa la idea de que Reino Unido debe tener control sobre sus propias leyes, vida política y normas, y que confía en que ambas partes respeten la autonomía legal y el derecho a gestionar sus propias fronteras, política migratoria y política fiscal.

El informe, de 30 páginas, está estructurado en tres partes:

Parte 1: El Acuerdo Global de Libre Comercio (*Comprehensive Free trade Agreement, CFTA*)

Parte 2: Otros Acuerdos:

- Acuerdo sobre pesca
- Acuerdo sobre aviación
- Acuerdo sobre energía
- Acuerdo sobre aplicación de la ley y cooperación judicial en asuntos criminales
- Acuerdo sobre asilo e inmigración ilegal

Parte 3: Aspectos técnicos fuera del ámbito de aplicación de las negociaciones sobre la futura relación.

A continuación se desarrollan los aspectos de relevancia para el MITRAMISS.

1) Capítulo 12 del CFTA: Reconocimiento de Cualificaciones Profesionales

Reino Unido considera que el Acuerdo deberá ofrecer una vía para el reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales, sustentada en la cooperación en materia reglamentaria. Deberá garantizarse que los requisitos de cualificación no se conviertan en un obstáculo innecesario para

el comercio de servicios regulados y las modalidades de suministro entre el Reino Unido y la UE.

El documento señala que el Acuerdo deberá asegurar que las partes puedan establecer sus propias normas profesionales y proteger la seguridad pública, así como analizar cómo lograr que autoridades competentes reconozcan a los solicitantes que demuestren que cumplen los requisitos de los Estados anfitriones.

2) Capítulo 26 del CFTA: Comercio y Trabajo

El Acuerdo deberá incluir compromisos recíprocos para no debilitar o reducir el nivel de protección reconocido por las normas laborales, con el fin de fomentar el comercio o la inversión. Se indica que, igual que en el precedente de Canadá (CETA), se debe reconocer el derecho de cada una de las partes de fijar sus prioridades laborales y adoptar o modificar su legislación social. El Acuerdo deberá también incluir un compromiso mutuo para reafirmar los derechos y principios de la OIT. También deberá establecer disposiciones de cooperación entre las partes, incluyendo diálogos e intercambio de buenas prácticas.

Igual que en el CETA, el Acuerdo EU-Japón EPA y el Acuerdo EU-Corea del Sur, estas provisiones no deberán tener que someterse al mecanismo de resolución de conflictos previsto en el capítulo 32.

3) Otros Acuerdos: Movilidad y Coordinación de la Seguridad Social

La coordinación de la seguridad social puede eliminar barreras y apoyar la movilidad de la fuerza laboral entre países. El documento indica que sería positivo para los negocios y el comercio que se acordaran disposiciones sobre cobertura sanitaria para turistas, visitantes por razón de negocio o proveedores de servicios, así como sobre la posibilidad de los trabajadores de utilizar las cotizaciones realizadas en dos o más países para el acceso a su pensión, así como las reglas de actualización de las cuantías. También se pone de manifiesto la necesidad de que se adopten disposiciones con el fin de evitar la duplicación de la obligación de cotizar a la seguridad social.

Reino Unido está decidido a establecer disposiciones prácticas y recíprocas sobre la coordinación de la seguridad social. Cualquier acuerdo que se alcance debería ser similar a los acuerdos que el Reino Unido ya tiene con países no pertenecientes a la UE y respetar la autonomía del Reino Unido para establecer sus propias normas de seguridad social. Estos acuerdos

deberían apoyar la movilidad facilitando los trámites de quienes trabajan a ambos lados de la frontera y reforzando los acuerdos recíprocos sobre entrada y estancia temporal con fines comerciales (disposiciones del "Modo 4").

4) Acuerdo sobre Asilo e Inmigración Ilegal (Agreement on Asylum and Illegal Migration, AIM)

Reino Unido ha asumido un compromiso específico de buscar un acuerdo recíproco sobre reunificación familiar de niños no acompañados que buscan asilo -ya sea en la UE o en Reino Unido- para encontrarse con familiares específicos en Reino Unido y la UE, siempre que esto sea en interés del menor.

Además, Reino Unido está abierto a un Acuerdo que regule el asilo y el retorno de migrantes entre Reino Unido y la UE, o alternativamente con cada uno de los estados miembros, mediante el intercambio de información para ayudar a combatir la migración ilegal y el uso indebido de los procedimientos de asilo.

LA JURISDICCIÓN DEL TJUE TRAS EL BREXIT

La Biblioteca de la Cámara de los Comunes del Parlamento británico publicó el pasado 7 de febrero un informe sobre la jurisdicción del TJUE a raíz de la salida de Reino Unido de la UE. A pesar de que Reino Unido abandonó la UE el pasado 31 de enero, el TJUE continúa desempeñando un papel importante en el ordenamiento jurídico británico.

Jurisdicción del TJUE durante el periodo de transición

El informe pone de manifiesto que durante el periodo de transición la mayoría de las normas comunitarias continúan siendo aplicables en el RU. El TJUE mantiene su jurisdicción en el RU prácticamente igual que cuando era un estado miembro de la UE. Esto implica que durante este periodo de transición el TJUE puede pronunciarse sobre los siguientes tipos de actuaciones que involucren al Reino Unido:

- Procedimientos de infracción del Artículo 258 del TFUE. Si la Comisión Europea considera que Reino Unido ha incumplido sus obligaciones con la UE puede -mediante este cauce- presentar una reclamación contra Reino Unido. Esto se recoge en el artículo 158 del Acuerdo de Retirada.
- Recursos de anulación del Artículo 263 del TFUE. Si las instituciones comunitarias toman decisiones que afecten al Reino Unido antes de que finalice el periodo de transición, Reino Unido puede impugnar la legalidad de dichas decisiones ante el TJUE.
- Cuestiones Prejudiciales planteadas por los tribunales británicos bajo el artículo 267 del TFUE. Si un tribunal británico tiene una duda sobre la interpretación del derecho comunitario referida a un litigio interno, puede -o en el caso del Tribunal Supremo, debe- plantear una Cuestión Prejudicial al TJUE. Esto se prevé en el artículo 86.2 del Acuerdo de Retirada.

Jurisdicción del TJUE después del periodo de transición

El informe señala que el periodo de transición y la aplicación del derecho comunitario en el Reino Unido finalizará el 1 de enero de 2021 (salvo que exista una prórroga). Sin embargo, el Acuerdo de Retirada prevé que la

jurisdicción del TJUE continuará más allá del periodo de transición en determinados casos:

- 1) **La jurisdicción del TJUE sobre conceptos del derecho comunitario relativos a la interpretación y aplicación del Acuerdo de Retirada perdurará en tanto en cuanto el Acuerdo de Retirada siga vigente.**
- 2) En el supuesto de la **Parte 2 del Acuerdo sobre derechos ciudadanos, la jurisdicción del TJUE perdurará siempre que los ciudadanos comunitarios y británicos permanezcan vivos.**
- 3) En el caso del **Protocolo sobre Irlanda del Norte**, la jurisdicción del TJUE puede llegar a ser indefinida.
- 4) El artículo 86.1 del Acuerdo de Retirada deja claro que **cualquier litigio pendiente de resolverse por el TJUE al final de periodo de transición continuará siendo de su jurisdicción hasta que se resuelva.** Esto incluye las decisiones sobre recursos.
- 5) El artículo 87 del Acuerdo de Retirada indica que la Comisión Europea tiene cuatro años desde la finalización del periodo de transición para poder invocar procedimientos de infracción contra el Reino Unido por incumplimientos del derecho comunitario que tengan lugar durante el periodo de transición. **Cualquier sentencia dictada por el TJUE que esté cubierta por estas disposiciones seguirá siendo vinculante para el Reino Unido.** Por tanto, es posible que un procedimiento iniciado por la Comisión Europea en 2024 sobre una acción (o falta de acción) del Reino Unido en 2020 sea resuelta por el TJUE en 2025, y sea vinculante para el Reino Unido.
- 6) Si Reino Unido y la UE no están de acuerdo sobre la interpretación del Acuerdo de Retirada, y no son capaces de resolver la disputa mediante negociaciones, **un tribunal de arbitraje vinculante para ambas partes** podrá resolver el conflicto en los términos que recoge el artículo 170 del Acuerdo de Retirada. Si este tribunal duda sobre el significado de un concepto del derecho comunitario, el artículo 174 del Acuerdo de Retirada establece que **necesariamente deberá preguntar al TJUE para que dicte una resolución vinculante** que interprete dicho precepto.
- 7) Para garantizar que la Parte 2 sea interpretada de la misma manera en el Reino Unido y en la UE, **los tribunales británicos pueden durante ocho años tras la finalización del periodo de transición**

plantear cuestiones prejudiciales al TJUE sobre el significado de cualquier aspecto de la Parte 2 del Acuerdo de Retirada.

- 8) Los artículos 136 y 138 del Acuerdo de Retirada se refieren al **acuerdo financiero** alcanzado entre Reino Unido y la UE. El Acuerdo de Retirada prevé que Reino Unido continuará haciendo pagos a la UE después del 31 de diciembre de 2020. **Los procedimientos de infracción del artículo 267 del TFUE y la cuestión prejudicial del artículo 267 del TFUE continuarán siendo de aplicación en el Reino Unido.** Esto permitirá a los tribunales británicos consultar al TJUE sobre aspectos del acuerdo financiero y a la Comisión hacer cumplir a Reino Unido dicho acuerdo ante el TJUE.

Jurisdicción del TJUE en la futura relación

El Acuerdo de Retirada establece que el TJUE no tendrá jurisdicción general sobre el Reino Unido en relación con los actos que tengan lugar **a partir del 1 de enero de 2021**. El papel del TJUE sobre la futura relación dependerá de lo que se negocie.

La Declaración Política acordada entre Reino Unido y la UE únicamente señala en la medida en que la "relación futura" contenga conceptos de la legislación de la UE, **las controversias sobre esos conceptos tendrán que ser referidas al TJUE**. Esto debe hacerse mediante un procedimiento similar al establecido en artículo 174 del Acuerdo de Retirada, en el que el TJUE ofrece una interpretación vinculante de la legislación comunitaria.

SEGURIDAD SOCIAL

LA PROTECCIÓN ESPECIAL PARA PERSONAS PRÓXIMAS A LA JUBILACIÓN EN IRLANDA

El ordenamiento jurídico irlandés cuenta con disposiciones administrativas especiales para los solicitantes de empleo de mayor edad. Estas disposiciones tienen por objeto ayudar a las personas durante la transición del trabajo a la jubilación. La normativa irlandesa reconoce que los solicitantes de empleo de edad avanzada pueden tener más dificultades para readaptarse y volver a trabajar si pierden su empleo cuando se acercan a la edad de jubilación. En algunos casos, los empleados tienen que jubilarse a los 65 años, pero es posible que no cumplan los requisitos para recibir la pensión estatal de jubilación hasta los 66 años. En Irlanda la edad de cese en el trabajo viene fijada en el contrato, esta fecha no tiene por qué coincidir con la edad oficial en la que se alcanza la edad de jubilación.

La edad de jubilación en Irlanda desde 2014 es 66 años, aunque está previsto que en los próximos años se incremente progresivamente a 67 (en 2021) y 68 años (en 2028).

Las personas mayores de 65 años que perciben la prestación contributiva por desempleo (Jobseeker's Benefit), y que tengan al menos 156 cotizaciones a la Seguridad Social (PRSI), pueden seguir recibiendo la prestación hasta que cumplan 66 años, aunque su derecho a percibirla termine antes de esa fecha. Este precepto amplía la duración de la prestación por búsqueda de empleo para las personas de 65 años o más y tiene por objeto apoyar la transición de los trabajadores de más edad del empleo a la jubilación.

Además, desde el 1 de enero de 2014, si un ciudadano percibe una prestación por desempleo contributiva o no contributiva y tiene 62 años o más, ya no se le exige que participe en un proceso de búsqueda activa de empleo y no está sujeto a sanciones por no participar. Todas las demás normas de la prestación o compensación por búsqueda de empleo siguen siendo de aplicación. No obstante, si ya está comprometido con un programa de búsqueda activa de empleo será necesario que lo finalice.

Por último, los desempleados de edad avanzada pueden solicitar una serie de ayudas del Departamento de Asuntos Laborales y Protección Social, por ejemplo, programas de formación o de apoyo al empleo.

En junio de 2019 el Ministerio de Trabajo y Protección Social irlandés publicó una guía con las principales ayudas y prestaciones a las que pueden acceder las personas de edad avanzada. Dicha guía recoge la posible compatibilización de la percepción de la pensión de jubilación y el trabajo una vez alcanzada la edad de jubilación. También menciona las distintas prestaciones y pensiones a las que tienen acceso las personas de mayor edad y los procedimientos para solicitarlas.



EL SISTEMA DE DETECCIÓN DEL FRAUDE EN LAS PRESTACIONES (SyRI) PROHIBIDO POR DECISIÓN JUDICIAL²

El tribunal de La Haya ha dictaminado sobre el uso del sistema de detección del fraude en las prestaciones SyRI por parte del gobierno holandés. Los jueces han fallado que el gobierno, al tratar de detectar el fraude en los servicios sociales, tiene que dejar de perfilar a los ciudadanos sobre la base del análisis de datos a gran escala.

El caso contra el gobierno holandés fue presentado por una coalición de ONG, compuesta por la Plataforma Holandesa para la Protección de los Derechos Civiles (Platform Bescherming Burgerrechten), el Comité Neerlandés de Juristas por los Derechos Humanos (Nederlands Juristen Comité voor de Mensenrechten, NJCM), Privacidad Primero, la Fundación KDVP (privacidad en salud mental), el sindicato holandés FNV, el Consejo Nacional de Clientes (LCR) y los autores Tommy Wieringa y Maxim Februari.

El tribunal de La Haya concluye que SyRI viola el Convenio Europeo de Derechos Humanos y afecta desproporcionadamente la vida privada de los ciudadanos. Esto concierne no solo a aquellos ciudadanos que SyRI ha señalado como de un "mayor riesgo", sino a todos los ciudadanos cuyos datos son analizados por el sistema. Según el tribunal, SyRI no es transparente y no pueden examinarse los criterios de selección. Los ciudadanos no pueden anticipar la intrusión de SyRI en su vida privada, ni pueden protegerse contra ella.

El tribunal llama la atención sobre el riesgo real de discriminación y estigmatización por motivos como la situación socioeconómica y posiblemente los antecedentes migratorios de ciudadanos en áreas urbanas desfavorecidas donde se ha desplegado SyRI.

Existe el riesgo de que SyRI funcione sobre la base de prejuicios. Los abogados de las partes demandantes mantienen que el tribunal confirma que la vinculación a gran escala de datos personales viola la legislación de la UE, la legislación holandesa y los derechos humanos fundamentales, incluida la protección de la privacidad. Por lo tanto, esta decisión también es importante para otros países europeos y a un nivel internacional más amplio.

² Fuentes: Boletines de noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo// Noticias digitales NOS <https://privacyfirst.eu/focus-areas/meta-privacy/tag/Government.html>

De ahora en adelante, mientras no haya sospechas fundadas, los datos personales de diferentes fuentes ya no podrán combinarse. Esta decisión marca una línea importante contra la recopilación desenfrenada de datos y la elaboración de perfiles de riesgo. El tribunal detiene claramente la vigilancia masiva a la que han estado sometidos los ciudadanos inocentes. SyRI y sistemas similares deberían ser abolidos de inmediato, afirman los abogados.

"Hoy se nos ha dado la razón en todos los aspectos fundamentales. Esta es una victoria oportuna para la protección legal de todos los ciudadanos en los Países Bajos", dice la Plataforma para la Protección de los Derechos Civiles. Otro demandante en el caso, el sindicato FNV, rechaza igualmente el sistema SyRI por motivos de principios de privacidad. "Estamos encantados de que el tribunal haya cancelado definitivamente el SyRI", comenta la vicepresidenta de FNV.

Punto de retorno

Las partes esperan que el fallo suponga un punto de inflexión en la forma en que el gobierno maneja los datos de los ciudadanos. Creen que este punto de vista está respaldado por las consideraciones del tribunal que se aplican no solo a SyRI, sino también a prácticas similares. Muchos municipios en Países Bajos tienen sus propios sistemas de enlace de datos que perfilan a los ciudadanos para todo tipo de propósitos políticos. Cuando se trata de combinar datos, una propuesta legislativa que tendría un alcance mayor que SyRI y permitiría agrupar las bases de datos de instancias privadas y autoridades públicas, es ya casi impensable.

La decisión del tribunal La Haya reprime estas prácticas de Big Data. Según los partidos demandantes es de crucial importancia que el fallo de SyRI afecte las políticas actuales y futuras.

Debate público

El caso contra SyRI sirve tanto para un objetivo legal como social. Con esta decisión, se alcanzan ambos objetivos. Además de detener a SyRI, se inicia un debate público sobre la forma en que el gobierno se comunica con los ciudadanos en una sociedad que se está digitalizando. Esta decisión muestra lo importante que es mantener ese debate.

Aunque SyRI se adoptó en 2014 sin problemas, la discusión sobre su legalidad se intensificó después del anuncio de la demanda judicial. A principios de 2019, el uso de SyRI en dos vecindarios de Rotterdam provocó protestas entre los habitantes y una discusión en el consejo municipal. Poco después, el alcalde de Rotterdam, Ahmed Aboutaleb, desconectó el programa SyRI debido a dudas sobre su base legal.

En junio de 2019, el periódico holandés Volkskrant reveló que SyRI no había detectado ni un solo estafador desde su implantación. En octubre de 2019, el relator especial de la ONU sobre pobreza extrema y derechos humanos, Philip Alston, escribió una carta crítica al tribunal de La Haya expresando serias dudas sobre la legalidad de SyRI. La razón de esta preocupación está basada en que el sistema (SyRI) viola derechos humanos porque discrimina a las personas con poco dinero y a las personas con antecedentes migratorios. La Indicación de riesgo del sistema (SyRI), del Ministerio de Asuntos Sociales, utiliza un algoritmo que vincula los datos de una gran cantidad de agencias gubernamentales, y a partir de ahí, elabora un perfil de riesgo basado en datos de personas que hayan defraudado anteriormente. A continuación, los datos de los ciudadanos se comparan con el perfil de riesgo. Al observar las similitudes entre las personas que han cometido fraude anteriormente, el sistema crea una lista con ciudadanos que potencialmente podrían estar cometiendo fraude. A fines de noviembre de 2019 SyRI ganó el premio Big Brother.

Reacción del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo a la decisión judicial sobre la utilización de SyRI

El Tribunal de La Haya ha fallado en el caso de la Indicación de Riesgo del Sistema (SyRI). Con la ayuda de SyRI, se puede rastrear el fraude y el abuso con prestaciones, subsidios e impuestos. Pero el fallo del tribunal es claro: el control y la lucha contra el fraude son importantes para el apoyo a nuestro sistema social, pero el instrumento SyRI ofrece garantías insuficientes para proteger la privacidad de las personas.

SyRI infringe el artículo 8, párrafo 2, del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH). De esa disposición se deduce que debe existir una relación razonable entre el interés social de la ley y la violación de la vida privada por ley. Según el juez, no hay trata de un equilibrio justo.

El control del fraude es legítimo y se pueden utilizar nuevas tecnologías, según el tribunal, pero las disposiciones específicas sobre el uso de SyRI se

declaran "no válidas". Esto significa que SyRI no puede usarse como un medio de aplicación del control.

El mal uso de las prestaciones afecta la base de la seguridad social. El objetivo es que nuestra seguridad social sea utilizada y disfrutada por las personas que lo necesitan y tienen derecho a ella. El control es necesario para detectar el abuso y el fraude con las prestaciones y asignaciones. Pero es importante tener en cuenta las garantías de privacidad de los ciudadanos. El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo estudiará a fondo el fallo del tribunal.



MERCADO DE TRABAJO

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN FEBRERO

La Agencia Federal de Empleo publicó a finales de febrero las cifras sobre la evolución del mercado laboral correspondientes a dicho mes. 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 en general estable. Descendieron el desempleo y el subempleo en términos desestacionalizados propiciado por el suave invierno".

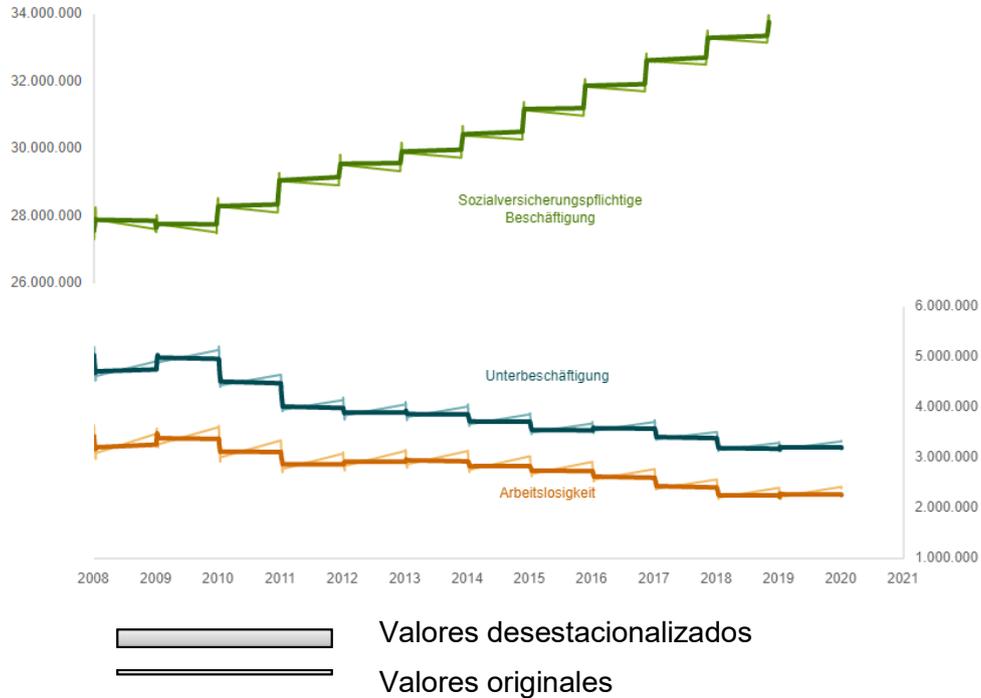
El **paro registrado** en las agencias de empleo disminuyó de enero a febrero en 30.000 personas, 10.000 en términos desestacionalizados. Con 2.396.000 parados, la cifra total aumentó en 23.000 parados en comparación interanual. En comparación al mes anterior, así como en términos interanuales la tasa de paro se mantuvo invariable en el 5,3%

Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), la tasa de paro registrado fue del 3,4% 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, descendió en febrero en 10.000 personas frente a enero en términos desestacionalizados. El número total de personas subempleadas se cifró en 3.337.000 personas, unas 25.000 más en comparación interanual.

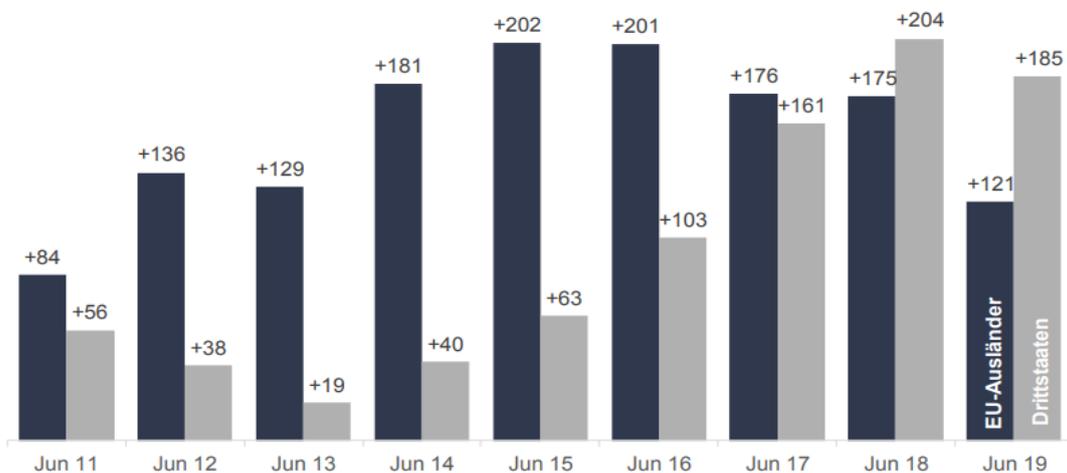
Siguen creciendo la ocupación y la afiliación obligatoria a la Seguridad Social, aunque más lentamente que el año anterior. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, **la ocupación** aumentó en enero en 18.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 241.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 45,08 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 diciembre en 59.000 personas (en términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 474.000 en comparación interanual. En total había 33,76 millones de personas afiliadas.

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO (), SUBEMPLEO () Y AFILIACIÓN ()



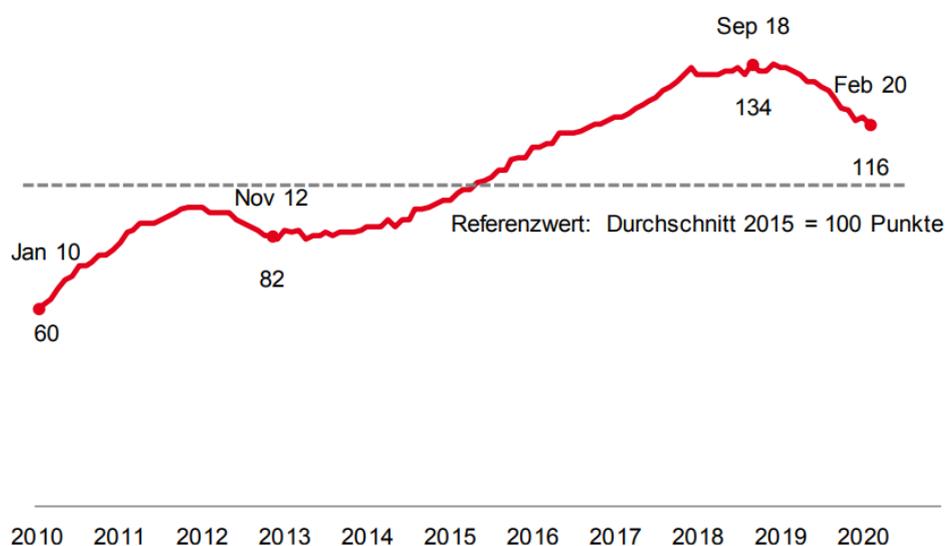
La agencia presenta cifras sobre la evolución de la cifra de trabajadores extranjeros con contratos de afiliación obligatoria a la Seguridad Social desde 2011, las cuales revelan que en junio de 2019 y en comparación interanual el aumento del número de trabajadores procedentes de terceros países (185.000) ha sido mayor que el de los ciudadanos comunitarios (+121.000).

AUMENTO DE LA AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS, junio de 2019 (variación interanual en miles)



La **demanda de mano de obra** sigue manteniéndose alta, pero se percibe un claro debilitamiento en comparación interanual. En febrero, 690.000 puestos de trabajo vacantes fueron notificados a la Agencia Federal de Empleo, 94.000 menos que hace un año (-4.000 en términos desestacionalizados). El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se situó en los 116 puntos, 2 puntos por debajo del mes anterior y 17 puntos por debajo del nivel alcanzado el año anterior.

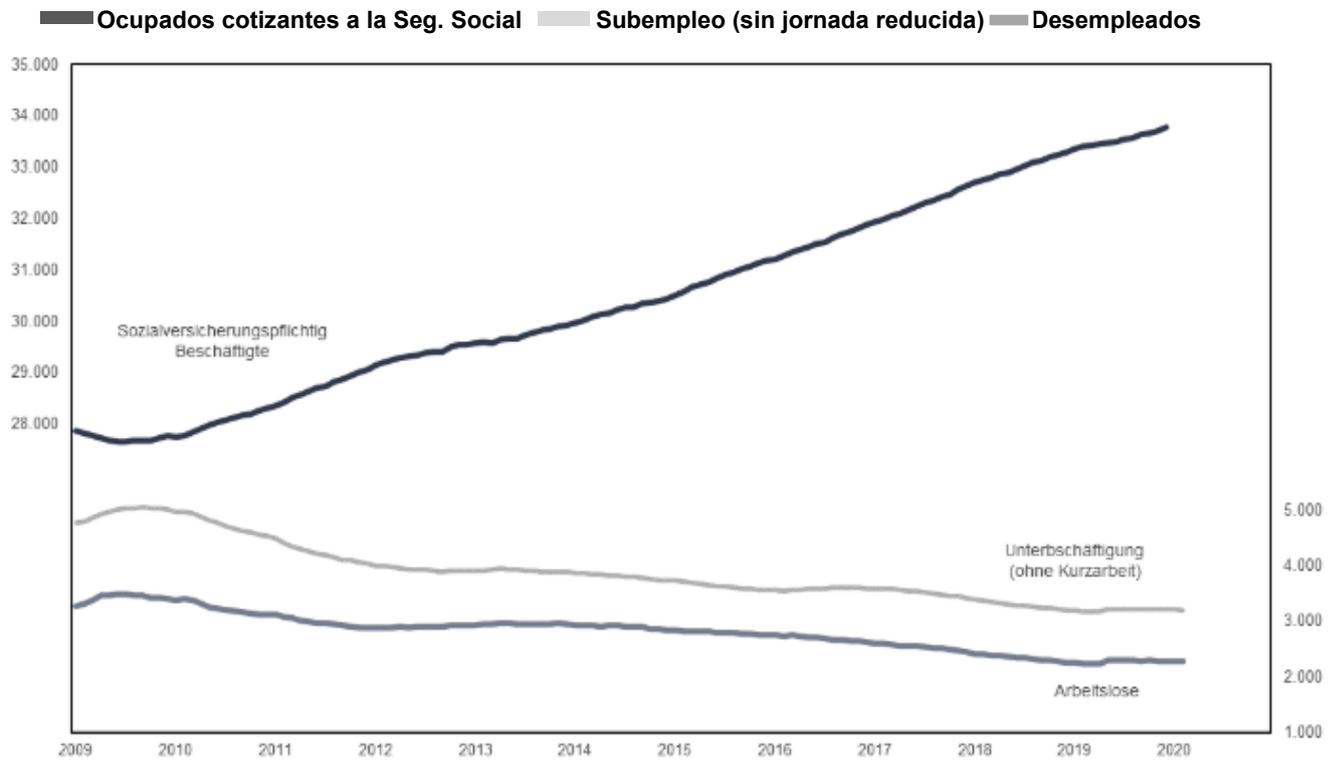
EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X, enero de 2010 – febrero de 2020



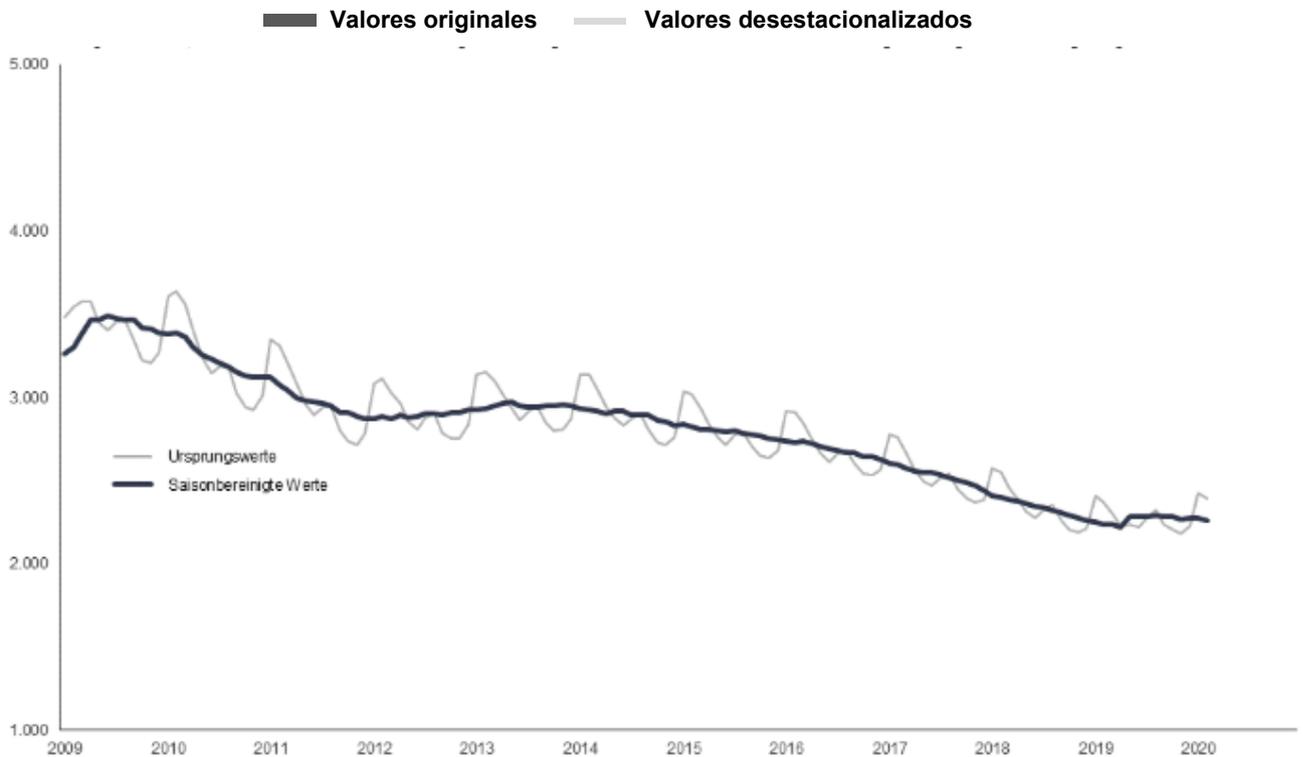
En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 885.000 personas percibieron en febrero de 2020 la prestación contributiva por desempleo, 50.000 más que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas demandantes de empleo, el número de beneficiarios de las prestaciones no contributivas por desempleo se situó en 3.754.000 personas, 254.000 menos en comparación interanual. Con ello, un 6,9% de la población alemana en edad laboral percibía esta prestación.

En cuanto al **mercado de formación profesional**, de octubre de 2019 a febrero de 2020 se notificaron un total de 424.000 puestos de formación profesional (-23.000 en comparación con el año anterior). Al mismo tiempo, durante ese periodo se registraron en las agencias de empleo y jobcenter 334.000 solicitantes que buscaban un puesto de formación (-23.000 en comparación interanual). El mercado de formación sigue siendo muy dinámico por lo que es demasiado pronto para realizar una valoración fundada

**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

Indicadores	Febrero 2020	Enero 2020	Diciembre 2019	Variación en comparación interanual (cuota de desempleo en comparación interanual)	
				Valor absoluto	en %
Subempleo (sin jornada reducida)	3.336.617	3.326.901	3.172.631	25.099	0,8
Tasa de subempleo (sin jornada reducida)	7,2	7,2	6,8	7,2	-
Parados	2.395.604	2.425.523	2.227.159	22.904	1,0
Tasa de paro	5,3	5,3	4,9	5,2	-
Afiliación a la Seguridad Social	-	-	33.760.000	473.800	1,4
Miniempleos	-	-	7.515.300	-15.900	-0,2
Puestos vacantes notificados	689.594	668.063	686.551	-94.369	-12,0

Índice

1. Los beneficios de la homologación
2. La situación laboral de los españoles en Alemania
3. Fuentes

1. Los beneficios de la homologación

El informe del Gobierno (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019) subraya que la homologación facilita enormemente la inserción laboral de los inmigrantes. La evaluación presentada en 2019 destaca el fuerte incremento de la tasa de empleo una vez que se ha producido la homologación de un título extranjero. Llama la atención que una homologación aumenta la probabilidad de que el interesado encuentre un empleo a jornada completa y adecuado a la formación realizada. Además, los salarios se incrementan en una media de 1.000 euros mensuales. Los propios interesados consideran que la homologación ha facilitado su acceso al mercado laboral y mejoran considerablemente la homologación que reciben por parte del empresario.

Las ventajas de la homologación de títulos son significativas. Brücker y otros (2014a) señalan que la homologación es, junto a los conocimientos del idioma, el elemento central para mejorar la situación laboral de los migrantes. En base a una encuesta representativa, este informe concluye que, en comparación a migrantes que no han solicitado la homologación de su título, aquellos que han solicitado y obtenido la homologación tienen:

- un riesgo inferior en un 32% a estar sobrecualificados,
- salarios superiores en un 28% pero
- apenas hay diferencias en la probabilidad de encontrar un empleo.

Un informe del IAB (Liebau y Romiti 2014) identificó ya en 2014 varias características específicas de los migrantes de la homologación que se mantienen hasta hoy en día:

- sobre todos los licenciados universitarios solicitan la homologación de sus títulos,
- la mayoría de las solicitudes corresponde a profesiones regladas,
- la tasa de homologaciones en el ámbito de las profesiones regladas es muy superior a las no regladas,

- el porcentaje de ciudadanos de Terceros Estados que inician los trámites de homologación es muy superior a los de ciudadanos comunitarios.

Una encuesta a realizada en 2016 (Ekert y otros 2017) concluye que los beneficios concretos de la homologación han sido:

- un incremento salarial del 23,7%,
- un incremento del 15,3% de los encuestados con un trabajo a jornada completa,
- un aumento del 11,0% de los migrantes que trabajan en su profesión,
- un incremento del 19,5% de la tasa de empleo y
- una caída del 15% de la tasa de desocupación.

El informe de evaluación de la ley (INTERVAL 2017) identifica los siguientes beneficios:

- incremento de la tasa de empleo a jornada completa en un 32,8%,
- cae ligeramente el porcentaje de trabajadores en la cesión y se mantiene prácticamente idéntica la tasa de temporalidad,
- aumenta un 18,5% el porcentaje de personas que trabajan en su profesión, aunque este incremento se produce sobre todo en las profesiones regladas y
- el salario medio aumenta en 1.000 euros.

Un reciente estudio de la Universidad de Erlangen (Damelang y otros 2019) señala que una homologación completa:

- incrementa considerablemente la probabilidad de ser invitado a una entrevista laboral incluso para ciudadanos extranjeros que no tienen experiencia laboral,
- aumenta la probabilidad de una contratación sobre todo en sectores industriales y de servicios, menos en la hostelería.

Un informe publicado por el Instituto Federal para la investigación de la formación profesional y las profesiones (Mergener 2018) destaca que uno de los factores principales que incrementa la disposición de un empresario a contratar a un trabajador extranjero es haber tenido experiencias con la Ley de determinación de las calificaciones profesionales.

Todos los informes coinciden en que el incremento salarial es gradual y no se produce inmediatamente después de haber solicitado y obtenido la homologación.

Brücker y otros (2018) destacan que la homologación de los títulos presenta dos ventajas: da acceso a las profesiones reguladas a los que antes no podían entrar y reduce las incertidumbres que los empresarios puedan tener

respecto a las capacitaciones y habilidades de los trabajadores tanto en el segmento regulado como en el segmento no regulado. Estos autores identifican las siguientes ventajas de la homologación del título:

- un incremento de un 16,5% de la probabilidad de encontrar empleo (17,1% en los primeros doce meses después de la homologación hasta el 24,5% a los tres años) y
- un incremento salarial del 15,1% (el incremento salarial es más lento pero alcanza el 19,8% a los tres años).

La valoración por parte de los propios interesados

Una encuesta a migrantes realizada en 2016 (Ekert y otros 2017) destaca que el principal motivo para solicitar la homologación fue la mejora de las oportunidades laborales (46,6%), a pesar de que solamente el 14,9% de los encuestados contaba con una oferta de trabajo concreto. Otro 21,4% afirmaba haber presentado la solicitud para poder acceder a un curso de especialización como la maestría (21,4%), un 11,6% inició el trámite por recomendación de la agencia de empleo o el Jobcenter y un 9,7% por recomendación del empresario o del superior. El 79% de las personas que obtuvieron una homologación para una profesión reglada y el 53% de las personas en el ámbito de las profesiones no regladas afirmaron que su situación profesional mejoró considerablemente.

De acuerdo con el informe de evaluación (INTERVAL 2017), el 46,5% de quienes solicitaron la homologación tenía una oferta de empleo y precisaba la homologación para acceder a ella y solo el 26,1% no tenía una oferta concreta. Otro 24,2% quería mejorar sus oportunidades laborales y el 13,9% para poder participar en alguna medida de formación para el empleo (p.ej. maestría).

La valoración que los encuestados hacen de la homologación es positiva de acuerdo a la encuesta de Eckert y otros 2017. El 53,4% afirma que su situación laboral ha mejorado, el 89,9% dice que la homologación ha facilitado su inserción laboral o movilidad profesional. El 74,6% cree que la homologación ha sido decisiva para conseguir una mejora salarial y el 72,3% afirma que ha mejorado la estima por parte del empresario. El 44,4% afirma que los beneficios compensan el esfuerzo y el coste de la tramitación, el 24,5% cree que esfuerzo y beneficio están equilibrados y el 23,1% cree que la homologación no ha valido la pena. El 84,8% recomendaría a compañeros y amigos solicitar la homologación de su título extranjero.

De acuerdo con el informe de evaluación (INTERVAL 2017), el 72,0% de las personas que han obtenido la homologación afirma que su situación laboral ha mejorado. De estos, el 85,4% está de acuerdo completa o al menos parcialmente con la afirmación de que la homologación ha facilitado la inserción laboral o la movilidad profesional, el 80,5% que se ha incrementado su salario, el 73,4% que la empresa valora más su cualificación. El 46,9% cree que le será más fácil acceder a otro puesto de trabajo y el 40,8% afirma que le es más fácil trabajar en su propia profesión.

Liebau y Romiti (2014) analizan los motivos por los que los migrantes no solicitan la homologación de sus títulos. Llama la atención el elevado porcentaje de ciudadanos de la UE-15 que afirman que la homologación no es importante para ellos mientras que a la vez solamente el 14% no lo hace por los posibles obstáculos administrativos.

Razones por las que migrantes no solicitan la homologación de sus títulos extranjeros, en %				
	No es importante para mi	Por los obstáculos administrativos	Sin perspectiva de reconocimiento	Otros motivos
EU-15	45	14	5	36
EU-13 (nuevos estados miembros)	44	21	9	27
Sudeste de Europa	23	29	25	23
La antigua Comunidad de Estados Independientes CEI	36	20	20	24
Estados Árabes y otros estados musulmanes	8	42	13	36
El resto del mundo	31	11	24	33
Total	35	21	17	28

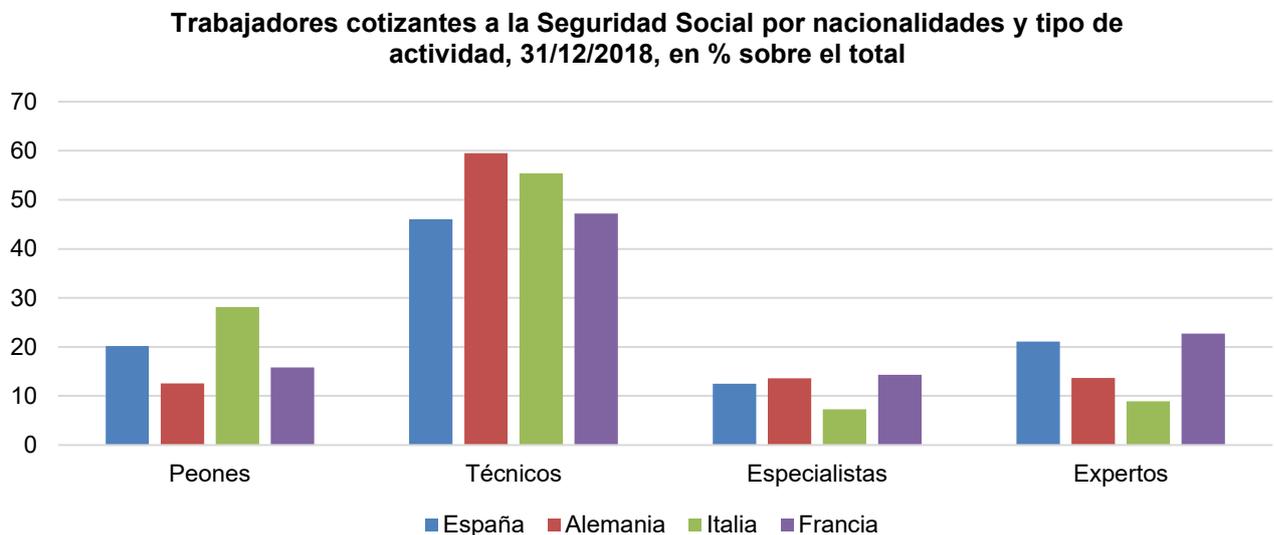
2. La situación laboral de los españoles

Resulta prácticamente imposible establecer nexos causales entre los datos laborales disponibles y la evolución del número de solicitudes de homologación presentadas por ciudadanos españoles. Sin embargo, estos datos sí nos permiten detectar algunas peculiaridades que permiten identificar colectivos que podrían beneficiarse especialmente de una

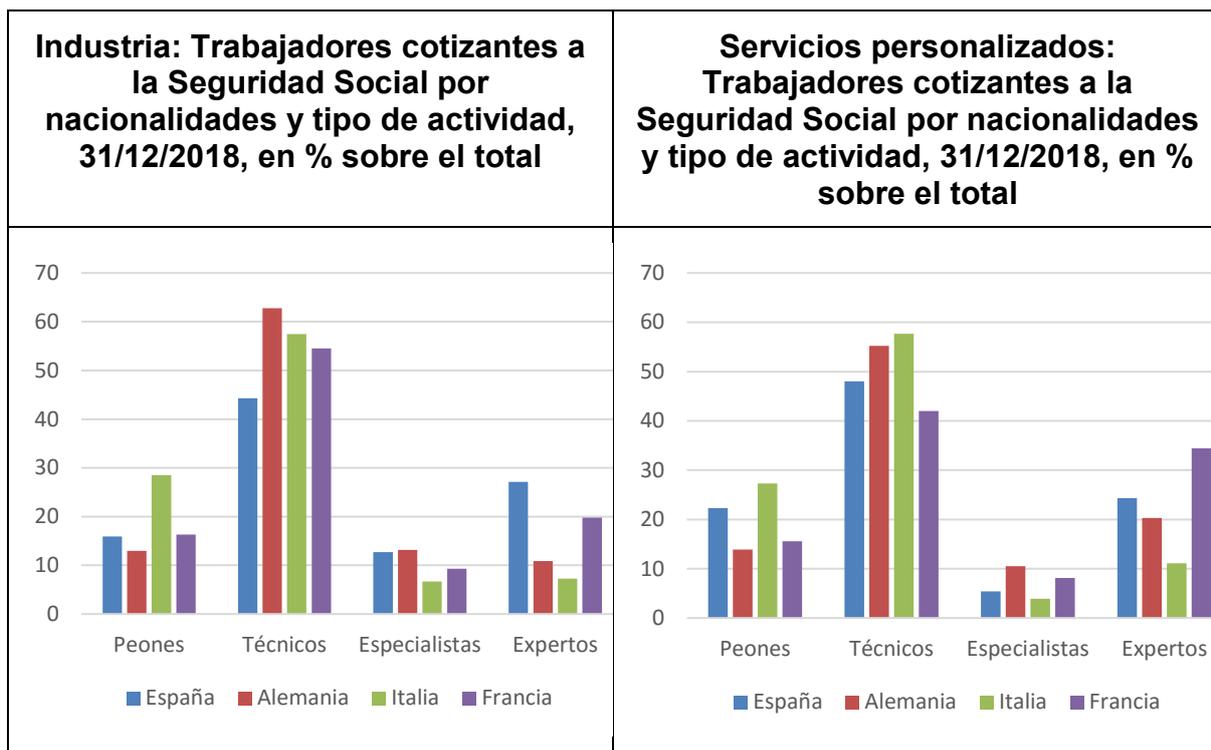
homologación. En concreto, analizaremos la importancia de los trabajos no cualificados, el perfil de los españoles y españolas desempleados, así como la estructura salarial de los trabajadores y trabajadoras españoles en Alemania.

Trabajadores poco cualificados

Los trabajadores españoles se caracterizan por una enorme disparidad en los niveles requeridos para los puestos que ocupan, con porcentajes importantes en el nivel más elevado y en el más bajo.



Esta situación es especialmente llamativa en el sector industrial y en los servicios personalizados.



Sin conocer al detalle la titulación de los españoles en el nivel más bajo, podemos identificar como un colectivo clave para una homologación los 14.171 españoles que ejercían un trabajo con cotizaciones a la Seguridad Social con la categoría de peón y otros 3.469 que trabajaban en este nivel con un miniempleo.

Desempleados

En relación con los desempleados llaman la atención dos aspectos: el 57,90% de los españoles desempleados no tiene una formación profesional finalizada u homologada, un porcentaje considerablemente inferior al conjunto de los ciudadanos extranjeros, así como al de los ciudadanos griegos e italianos. Además, el porcentaje de españoles desempleados con una titulación académica es muy superior a la media y el de los desempleados con una titulación de FP ligeramente superior. Puede deducirse de esta cifra, que una homologación del título para aquellos que tienen una titulación de FP y una certificación de la titulación para los académicos podría ser de utilidad para lograr su inserción laboral.

Perfil de los españoles desempleados a 31/12/2018, en %						
	Total	Alemania	Extranjeros	España	Italia	Grecia
Total						
Hombres	55,43%	55,47%	55,19%	54,08%	59,39%	54,59%
Mujeres	44,57%	44,53%	44,81%	45,92%	40,61%	45,41%
Edad						
15 a menos de 25 años	8,46%	7,87%	10,00%	6,85%	7,58%	7,06%
25 a menos de 55 años	69,32%	66,00%	78,12%	78,80%	70,63%	71,99%
55 a menos de 65 años	22,21%	26,12%	11,86%	14,35%	21,79%	20,95%
Titulación profesional						
sin titulación profesional	51,90%	42,18%	77,60%	57,95%	74,00%	74,15%
Titulación profesional oficial	39,23%	49,01%	13,36%	24,29%	20,06%	18,52%
Titulación académica	7,94%	7,99%	7,81%	17,18%	5,03%	6,44%
Sin datos / otros	0,94%	0,82%	1,23%	0,58%	0,91%	0,88%

Estructura salarial

Resulta llamativo que el 21,7% de los españoles con un trabajo a jornada completa tiene un salario inferior al umbral del segmento de salarios bajos. El porcentaje de trabajadores españoles en este segmento es superior a la de alemanes, italianos y franceses entre los hombres, los trabajadores entre 15 y menos de 25 años, los que no tienen título de FP y los que ejercen un empleo en el nivel de peón.

Trabajadores a jornada completa con salarios inferiores al umbral del sector salarial bajo (2.203 euros) *, por nacionalidad a 31/12/2018, en %				
	Espanoles	Alemanes	Italianos	Francia
Total	21,7	16,7	26,8	12,5
Género				
Hombres	21,1	12,8	23,8	9,6
Mujeres	22,9	24,6	35,9	18,6
Tramos de edad				
15 a menos de 25 años	58,4	35,1	56,0	45,9
25 a menos de 55 años	19,9	15,4	24,9	10,7
55 a menos de 65 años	19,0	15,6	21,5	11,1
Título profesional				
sin titulación profesional	48,8	34,6	36,8	23,6
Titulación profesional oficial	20,3	17,6	21,2	12,5
Titulación académica	7,4	4,2	10,4	4,6
Sector				
Agricultura	X	52,4	X	X
Industria	9,5	10,7	11,7	4,3
Comercio, gastronomía	29,8	23,5	38,8	17,1
Otros servicios	24,5	17,5	32,7	20,8
Cesión de trabajadores	65,3	53,1	71,2	49,1
Tipo de actividad				
Peón	57,9	41,1	45,3	29,9
Técnico	23,8	19,1	25,5	14,6
Especialista	6,6	6,9	8,7	5,6
Experto	3,3	3,2	5,0	2,5

* Tomando como referencia la definición de la OCDE el umbral del segmento salarial bajo equivale a 2/3 del salario mediano de todos los trabajadores con un empleo sujeto a cotizaciones.

3. Fuentes

Brücker, H.; Glitz, A.; Lerche, A.; Romiti, A. (2018): Occupational Recognition and Labor Market Outcomes. Discussion Paper Series CDP 18/18. Londres: Centre for Research & Analysis of Migration (CReAM).

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.612376.de/diw_sp1017.pdf

Brücker, H.; Liebau, E.; Romiti, A.; Vallizadeh, E. (2014a): Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich. IAB-Kurzbericht 21.3/2014.

http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114_3.pdf

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2018): Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2017. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/c8352b37-a49d-4a77-a36e-4bb32585d0d8/retrieve>

Damelang, A.; Ebensperger, S.; Stumpf, F. (2019): Does recognition of foreign certificates improve immigrants labor market chances? LASER Discussion Papers - Paper No. 114. Erlangen: Universität Erlangen.

<http://www.laser.uni-erlangen.de/papers/paper/333.pdf>

Ekert, S.; Knöller, R.; Raven, K. (2017): Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse – Verbesserung der Arbeitsmarktchancen auch in nicht reglementierten Berufen?, BWP 6/2017: 20-24. <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/publication/download/8515>

INTERVAL (2017): Evaluation des Anerkennungsgesetzes. Berlín: INTERVAL. https://www.interval-berlin.de/documents/Evaluation_Anerkennungsgesetz_Abschlussbericht_2017.pdf

Liebau, E.; Romiti, A. (2014): Migranten investieren in Sprache und Bildung. IAB Kurzbericht 21.2/2014.

http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114_2.pdf

Mergener, A. (2018): Zuwanderung in Zeiten von Fachkräfteengpässen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Einflussfaktoren auf die Beschäftigungs- und Rekrutierungschancen ausländischer Fachkräfte aus betrieblicher Perspektive. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/9430>

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN FEBRERO

A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de febrero de 2020 había 471.863 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados) lo que supone un descenso de 3.426 personas con relación al mes anterior y de 11.119 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2017— se situó en el 9,1%, sin variación con relación al mes anterior. En base interanual la tasa ha disminuido 0,2%

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 febrero hubo 363.294 ciudadanos belgas, 47.630 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.280 españoles) y 60.939 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 enero de 2020.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica BNB.

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN FEVRIER 2020

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	100.823	107.031	1.197	46.576	254.430	-1.373	-3.536
Femmes	81.618	93.706	1.125	42.109	217.433	-2.053	-7.583
Total	182.441	200.737	2.322	88.685	471.863	-3.426	-11.119
- 1 m.	-1.562	-2.064	+28	+200	-3.426		
- 12 m.	-6.364	-4.108	+60	-647	-11.119		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	22.203	20.887	170	4.889	47.979	-909	-351
Femmes	13.379	16.133	126	3.807	33.319	-689	-1.080
Total	35.582	37.020	296	8.696	81.298	-1.598	-1.431
- 1 m.	-590	-729	+3	-279	-1.598		
- 12 m.	-444	-658	-15	-329	-1.431		

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

Hommes	32.927	41.754	395	22.428	97.109	-232	-2.164
Femmes	26.254	36.378	437	19.658	82.290	-313	-895
Total	59.181	78.132	832	42.086	179.399	-545	-3.059
- 1 m.	+36	-616	-3	+35	-545		
- 12 m.	-737	-698	-27	-1.624	-3.059		

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

Hommes	5.550	15.741	82	2.724	24.015	-543	-117
Femmes	3.555	12.208	66	2.641	18.404	-238	+35
Total	9.105	27.949	148	5.365	42.419	-781	-82
- 1 m.	-212	-269	+8	-300	-781		
- 12 m.	-2.137	+1.331	-2	+724	-82		

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

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

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

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

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de : -

FEVRIER 2020

PAYS

DEIN05						
NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	195.759	21.487	167.535	15.928	363.294	37.415
Autriche	25	2	47	0	72	2
Bulgarie	1.474	79	1.708	93	3.182	172
Chypre	3	0	11	0	14	0
République Tchèque	182	18	193	14	375	32
Allemagne	581	20	646	25	1.227	45
Danemark	32	0	43	6	75	6
Espagne	2.491	86	1.789	95	4.280	181
Estonie	4	0	24	0	28	0
Finlande	19	3	48	1	67	4
France	4.267	329	4.735	308	9.002	637
Grande Bretagne	396	9	286	12	682	21
Grèce	480	14	416	10	896	24
Croatie	70	4	74	4	144	8
Hongrie	105	3	181	4	286	7
Irlande	60	7	57	2	117	9
Italie	5.236	196	3.687	154	8.923	350
Lituanie	43	2	115	5	158	7
Luxembourg	81	8	67	8	148	16
Lettonie	32	1	56	2	88	3
Malte	3	0	5	0	8	0
Pays-Bas	3.558	163	3.383	107	6.941	270
Pologne	1.316	60	1.423	71	2.739	131
Portugal	1.395	99	1.058	72	2.453	171
Roumanie	1.916	127	2.618	206	4.534	333
Slovaquie	499	31	556	36	1.055	67
Slovénie	13	0	18	0	31	0
Suède	52	3	53	3	105	6
TOTAL ETRANGERS U.E.	24.333	1.264	23.297	1.238	47.630	2.502
TOTAL U.E.	220.092	22.751	190.832	17.166	410.924	39.917
Suisse	45	3	52	4	97	7
Congo (Rép. démocratique)	1.834	97	2.075	96	3.909	193
Algérie	1.246	26	588	19	1.834	45
Maroc	6.137	132	4.090	198	10.227	330
Macédoine	402	24	316	26	718	50
Norvège	27	1	26	0	53	1
Serbie + Monténégro	491	42	403	49	894	91
Tunisie	675	21	357	13	1.032	34
Turquie	2.037	48	1.322	45	3.359	93
Réfugiés et apatrides	2.377	158	1.395	87	3.772	245
Autres nationalités hors U.E.	19.067	712	15.977	701	35.044	1.413
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	34.338	1.264	26.601	1.238	60.939	2.502
TOTAL ETRANGERS	58.671	2.528	49.898	2.476	108.569	5.004
TOTAL GENERAL	254.430	24.015	217.433	18.404	471.863	42.419

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
29/02/2020	471.863	81.298	390.565			
31/01/2020	475.289	82.896	392.393	5,3	7,4	6,6
31/12/2019	470.233	82.875	387.358	5,3	7,4	6,6
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

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

ESCASEZ DE MANO DE OBRA PARA CUBRIR DETERMINADOS PUESTOS DE TRABAJO EN BÉLGICA :“LA ESCASEZ DE PUESTOS DE TRABAJO”³

1. Concepto de escasez de mano de obra

La situación de la oferta y la demanda de puestos de trabajo es un problema a nivel mundial, hacer coincidir la oferta y la demanda de la población activa es uno de los mayores problemas de los países industrializados.

En Bélgica como en otros países de su entorno económico se hace frente a un problema similar, cómo hacer atrayente a la población que se encuentra desempleada, con o sin prestación económica, un determinado puesto de trabajo.

Los gobiernos, aparte de facilitar los datos de paro existentes, facilitan cuadros estadísticos mostrando una serie de puestos de trabajo denominados de “difícil cobertura”, bien por el bajo atractivo de su remuneración profesional, o bien por todo lo contrario, puestos de alto nivel de cualificación profesional que resultan poco atractivos a los ciudadanos cualificados, que empiezan a valorar más, un proyecto de vida, la conciliación de la vida familiar con la laboral, que un salario muy elevado entre otros factores.

³ Fuentes:

Le Soir 25/01 y 1/02/2020 – Referencias Mercado de empleo

[L'Echo 4/02/2020](#)

[La Libre Belgique y Le Soir 21/02/2020 \(versión digital\)](#)

La Libre Belgique 25 y 27/02/2020

Le Soir 03/03/2020

Links consultados:

FOREM (Oficina Valona de formación profesional y Empleo).

https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391456911465/20190701_Analyse_Liste_2019_Metiers_en_tension_de_recrutement_en_Wallonie.pdf

<https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html>

https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391456538774/shema_metiers_critiques.pdf

<https://www.leforem.be/entreprises/coup-de-poing-penuries.html>

Ministerio de Justicia

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/next_summary.pl

El crecimiento demográfico, la longevidad de las personas mayores hacen peligrar como sabemos los sistemas financieros de la Seguridad Social y Bélgica no es una excepción en ese sentido, se enfrenta a este serio problema al que tiene que aportar soluciones de financiación, de estabilidad y de reforzamiento.

Hay que ilusionar a los jóvenes en desempleo, para que se acerquen a los puestos de trabajo. Es esencial igualmente hacer volver al mercado de trabajo a las personas que no lo están, por diferentes motivos, discapacidad, percepción de desempleo con complemento de empresa, jubilaciones anticipadas, etc.

Hay que dotar de herramientas adecuadas para hacer más fácil el acceso al mercado de trabajo, para la población emigrante, esa potencial ayuda económica y de sustento de la Seguridad Social a través de sus cotizaciones, favorecer el crecimiento del número de afiliaciones a la SS, facilitarles la integración socioeconómica, dotarles de las herramientas adecuadas, cursos de idioma, etc.

Es tiempo también de abordar la cuestión de la migración económica con calma y de manera adecuada, planificada, para conseguir resultados a medio y largo plazo.

2. Qué hace el Servicio de Empleo de la región de Valonia

El paro de los jóvenes disminuye: según las cifras del FOREM (Servicio Público de Empleo de Valonia) entre 2013 y 2019, la demanda de empleo de jóvenes < de 25 años en Valonia ha bajado un 31%. En enero 2020, en Valonia el número de desempleados-desocupados < 25 años era de 37.456, lo que representa una disminución del 5% en comparación con enero 2019. Atendiendo a su nivel de formación: el 25,4% tiene título de enseñanza primaria o secundaria básica; el 20,1% de 2º grado de secundaria, el 42,6% de 3º grado de secundaria; el 8,1% de enseñanza superior y el 3% tiene un contrato de aprendizaje.

"Los puestos de trabajo de difícil cobertura no ilusionan a los jóvenes demandantes de empleo en la región de Valonia"

La directora del FOREM, Marie-Kristin Vanbockestael, aprovecha este periodo del año para sensibilizar a los jóvenes que bien acceden o bien

terminan sus estudios superiores o universitarios a los servicios de los que dispone el FOREM.

¿Qué puede ofrecer el FOREM a los jóvenes en Valonia sabiendo que las perspectivas de empleo no son buenas? aconseja antes de nada a los jóvenes que finalicen siempre sus estudios. El FOREM no pretende animarlos a que los abandonen antes de su finalización, ya que la titulación sigue siendo el mejor pasaporte para la consecución de empleo y además hay desde 2015 una serie de requisitos que les impedirán acceder a las prestaciones de desempleo si no cuentan con ciertos requisitos de formación y de edad.

Una vez que han terminado los estudios, se les anima a inscribirse en el FOREM. Si no lo hacen no tendrán derecho a prestaciones, así como cumplir con ciertas obligaciones de búsqueda activa de empleo, pero si no es el caso, el Forem propone toda una oferta variada de formación y da acceso a las ayudas de empleo, pero muchos jóvenes lo ignoran hoy en día.

En abril y junio 2019 contactaron con unos 6.000 jóvenes para facilitarles todo tipo de información administrativa. En agosto 2019, llevaron a cabo una nueva campaña sobre nuevas ofertas de servicio. En la información facilitada, se les hablaba de la existencia del subsidio de "garantía juvenil".

¿En qué consiste esta garantía juvenil? proponer a los jóvenes <25 años un empleo adecuado a su formación, una formación, un aprendizaje o una beca en los 4 meses que siguen a su inscripción o a su reinscripción como demandante de empleo.

La garantía juvenil tiene por objeto evitar a los jóvenes entrar en un periodo de "paro" al finalizar su etapa educativa, cara a limitar los riesgos de paro y facilitar la transición a la carrera profesional. Es obvio que poca gente puede contar de entrada con un contrato de duración indefinido (CDI) en el primer mes de su inscripción, pero desde mediados de 2015, se ha prestado asistencia por este sistema a unos 95.000 jóvenes, cerca del 82% de entre ellos han encontrado una solución en los 4 meses siguientes, o bien un empleo o bien una formación. El 18% restante, dado su bajo perfil de estudios y sus antecedentes, les resulta difícil entrar en los procesos de formación.

Actualmente, están los MPS (Centros psico-sociales médicos) y los CEFO (Centro de Empleo de Formación y Orientación) propuestos por el propio FOREM.

Las posibles causas de tensiones observadas son:

Cualitativas: relacionadas con el perfil del candidato y con las condiciones de trabajo

- Perfil del candidato: no se adapta al perfil buscado por la empresa: titulación, experiencia, idiomas, movilidad, etc.
- Condiciones de trabajo: reales o percibidas no animan a los potenciales candidatos a postularse o a aceptar el empleo (tipo de contrato, régimen de trabajo, salario, status, horario, distancia, desplazamiento, cargas físicas y/o mentales, etc.);

Cuantitativas: Escasez de mano de obra.

- Entre las funciones críticas, se considera como falta de mano de obra cuantitativa un oficio para el que la reserva de mano de obra existente en FOREM (los demandantes de empleo desocupados) es considerado insuficiente para satisfacer el conjunto de oportunidades de empleo conocidas por el FOREM.
- El cálculo del índice de tensión permite identificar los oficios con escasez de mano de obra. Este índice debe ser inferior a 1,5; es decir un oficio tiene dificultades de ocupación cuando hay menos de 15 demandantes de empleo por cada 10 ofertas de empleo comunicadas en el oficio

Modos de detección:

- Estadísticos: Una tasa de satisfacción de oportunidades de empleo se calcula sobre la base de las informaciones que las empresas comunican al FOREM en cuando al éxito o fracaso del reclutamiento a las que han hecho efecto llamada durante un periodo anual por los consejeros del FOREM.
- Un oficio es considerado "crítico" si la tasa de satisfacción para los puestos de trabajo concernidos es inferior a la media del conjunto de los oficios y que el grado de satisfacción es superior a la media del conjunto de los oficios. El cálculo del "índice de tensión" permite identificar entre los oficios críticos aquellos que tienen falta de mano de obra.

- Los informes de los expertos: La lista "estadística" de los oficios críticos es también comparada con los informes de los expertos recogidos tanto a nivel interno en el FOREM como si provienen de otros fondos sectoriales de formación. Este informe puede relativizar la observación estadística sobre el hecho que el oficio sea crítico o tenga dificultades para encontrar candidatos.

Cuestión de método: Detección en tres etapas consecutivas.

1. Análisis estadístico de las ofertas de empleo recibidas por el FOREM. Las materias consideradas como funciones críticas son las que satisfacen simultáneamente los criterios siguientes:
 - Disponer de un volumen mínimo de 12 ofertas y 25 puestos por oficio;
 - Presentar una tasa de satisfacción (en 2018, equivalente al 86,5%);
 - Presentar un periodo de satisfacción (en 2018, 43,1 días).
2. Encuesta interna. Realizada sobre unos 130 consejeros y empresas.
3. Consulta de fondos sectoriales de formación. La lista adaptada una vez realizada la encuesta por los consejeros del FOREM, se comunica a los fondos sectoriales de formación en Valonia (o en su defecto a los representantes de un sector de actividad). Ello permite tener un buen conocimiento de la realidad del terreno que les permite captar las necesidades en competencia de los empleados y trabajadores.

Algunos resultados cifrados

La lista en 2019 (sobre la base del análisis de 2018) se refiere a 100 oficios: 28 funciones críticas no con falta de mano de obra y 72 funciones críticas con falta de mano de obra. Los 100 trabajos críticos, globalmente suponen 95.911 puestos para ocupar en Valonia, es el 49% de los puestos conocidos por FOREM en 2018. Los 72 oficios con escasez de mano de obra comprenden a unos 8.586 puestos, es el 42% de los puestos conocidos por FOREM en 2018.

Por tensión, se entiende cuando los empleadores encuentran dificultades para reclutar un candidato que tenga el perfil requerido, ello se traduciría en un retraso en el reclutamiento.

En 2018, el 86,5% de los puestos vacantes en las empresas han sido ocupados (tasa de ocupación) el 13,5% de los puestos para los cuales un reclutamiento ha sido objeto de una oferta pública en el FOREM que no ha concluido con un contrato. Así el número de puestos "insatisfechos" (que no han encontrado candidato) se calcula en 19.693 puestos para las 100 funciones críticas, de las que 17.258 puestos no han encontrado candidatos para su cobertura.

Métodos de lucha contra la escasez de mano de obra laboral

Actualmente se llevan a cabo sesiones de informaciones específicas por oficios y por región. En 2018, dos medidas específicas vinieron a reforzar el dispositivo ya puesto en práctica por el FOREM de lucha contra la escasez de mano de obra.

- Formación "a la medida" golpe de mano a la escasez de mano de obra: una empresa o grupo de empresas que desea contratar al menos a 8 trabajadores para una misma función puede acudir al FOREM para beneficiarse de una fórmula de formación a la medida. Con el compromiso empresarial de contratar al menos al 80% de los que superen los procesos de formación:
- Un aliciente financiero "aliciente +": todo demandante de empleo que termina una formación en un área con falta de mano de obra, podrá acceder a un recurso financiero de 350 euros. Además de esta ayuda, el demandante de empleo se beneficia de un tutor acompañante para prepararse a firmar el contrato que le será garantizado al final de su formación.

Políticas de orientación juvenil en el FOREM

Existe una herramienta estable, adecuada, que el gobierno quiere poner en marcha, destinada a la orientación profesional, dado que la orientación en esa etapa es capital.

En la actualidad hay centros socio profesionales (MPS) y los centros de empleo, formación y orientación CEFO propuestos por el FOREM. Estos

dos actores tienen diferentes modos de trabajo, pero pueden ser complementarios. En la actualidad están algo distanciados, hay que juntarlos en una institución única.

Siendo consciente de las lagunas existentes, los consejeros de empleo del FOREM se desplazan a las escuelas para informar sobre el mercado de empleo y los oficios creadores de empleo en plena expansión.

El FOREM reconoce que efectivamente hay oficios con escasez de mano de obra, pero no es en todo el abanico del mercado de trabajo, hay otros oficios muy dinámicos que están creando empleo.

Si ponemos el foco en 64 oficios diferentes, 48 de ellos se encuentran en situación de falta de mano de obra cualificada, con un gran abanico, desde puestos de Hostelería, Restaurantes y Cafeterías (HORECA) a los servicios administrativos, pasando por los oficios de construcción y en particular los albañiles y los especialistas en cubiertas.

Pero esta no es una situación nueva. ¿Por qué estas nuevas ofertas no atraen a los jóvenes?

En efecto, se viene hablando de "los oficios en escasez de mano de obra" desde hace 20 años y es un problema en el mundo occidental.

Para la Administradora General del FOREM, Marie-Kristin Vanbochestal, es la consecuencia económica de un problema sociológico y cultural.

Se ha comprobado que los jóvenes no se incorporan más en los estudios de módulos relacionados con determinadas ramas de especialidad propuestos por nuestros expertos en formación.

Ha sido necesario por tanto que el FOREM lleve a cabo la formación del 90% de los jóvenes dirigida específicamente a esos oficios en situación de escasez de mano de obra, obteniendo muy buenos resultados, en 2019, ha habido solamente un 17% de ofertas de empleo del FOREM que no han sido ocupadas. Datos interesantes, pero lo que preocupa, es que esta cifra aumenta de año en año, supuso un 13% en los dos años anteriores.

Pero un análisis de fondo de los procesos formativos adecuados a determinados puestos de trabajo de difícil ocupación lleva a pensar que

no han conseguido ilusionar a la juventud, no han conseguido despertar muchas vocaciones.

Se cuestionan incluso si no es "una causa perdida" el hacer soñar a los jóvenes sobre los oficios con falta de obra cualificada, trasladarlo a la escuela y poner en valor estas ramas laborales.

Internamente el FOREM ha llevado a cabo un estudio, un triple panel sobre 2.000 jóvenes: 2.000 en humanidades, 2.000 en la enseñanza superior y 2.000 en demanda de empleo, para saber lo que ellos quieren y recientemente acaban de relanzar otra encuesta similar hacia 3.000 jóvenes en la misma subdivisión, tendrán los resultados en junio 2020.

Siendo realista el FOREM cree que los jóvenes dirán que estos oficios con falta de mano de obra cualificada, no son bastante atractivos para ellos. Por su parte, el mundo político y empresarial no tiene otra visión muy distinta o un poco más romántica del mercado de trabajo para animar a los jóvenes hacia estos oficios.

Sin ánimo de ocultar la realidad, el FOREM piensa que hay que ir preparando a la población inactiva para los nuevos oficios del futuro.

¿Cuáles son las carencias constatadas en los jóvenes en busca de empleo?

El problema de los idiomas no es nuevo, vemos a jóvenes que terminan sus estudios básicos, o secundarios y que no dominan bien su lengua materna ni las áreas de ciencias. Hay a veces igualmente una falta apropiada de conocimientos informáticos en todas direcciones. En esa materia, se debería avanzar mucho y rápido.

Todo demandante de empleo que se inscriba en el FOREM debe superar una prueba de nuevas tecnologías y según sus resultados, se le puede formar bastante rápido.

Por otra parte, e independientemente del tipo de oficio, FOREM informa que hay una carencia señalada por los empresarios denominada "perfil de habilidades bajas". Las aptitudes esperadas en el mundo de la empresa como de saber hacer en el justo momento, de saber reaccionar ante los retos, de saber trabajar en equipo, etc, se puede pensar que

excede de la esfera educativa, pero eso se convierte también en un problema.

Para hacer frente a ello y dotar de nuevas habilidades a los candidatos, se han propuesto módulos en relación con ese tipo de competencias, se han probado durante dos años en un centro de formación de Lieja, y se va a llevar a cabo el proceso de formación en otros centros de manera generalizada, sabiendo que va a ser difícil que adquieran en dos semanas las habilidades que deberían haberse adquirido a lo largo de su vida.

La administradora general del FOREM, se plantea que es tiempo de abordar la cuestión de la migración económica con calma, pero hay que decir que la solución pasará principalmente por la escuela y la puesta en valor de sus áreas de especialización en la búsqueda de empleo.

[Golpe de efectos a los oficios con falta de mano de obra cualificada.](#)

Conocer los oficios que crean empleo, que están en expansión y conectarlos con los demandantes de empleo constituiría un buen trampolín hacia el empleo.

Una vez identificados por FOREM estos oficios que generan empleo, en plena expansión o en los que tienen escasez de mano de obra, se potencian las oportunidades de inserción sobre el mercado de empleo, si a eso se le añade el plus de superar un proceso de formación, se le estará dando un "Golpe de mano a los oficios con escasez de mano de obra" garantizando igualmente mayores posibilidades de encontrar empleo.

FOREM se plantea, si están ante un panorama de dificultades de encontrar un empleo o simplemente si desea dar un giro de 180 grados a la carrera profesional.

Es un asunto dudoso, pero en cualquier caso es de la opinión que se debería dar un giro hacia la formación de aquellos trabajadores y/o jóvenes en busca de un empleo, para poder dirigirlos hacia esos empleos con escasez de mano de obra.

Y lo menos que se puede decir, es que hay un problema de elección. El FOREM publicó en 2019 una lista, ya citada, con un centenar aproximado

de oficios con falta de mano de obra, donde había 28 trabajos con una situación crítica y 78 trabajos en situación de escasez de mano de obra.

Thierry Ney, portavoz de FOREM afirma que se han propuesto 273 formaciones de las que 130 cubren el 90% de los oficios con escasez de mano de obra, bien a través de un proceso de formación para un oficio con falta de ella o seguir una formación que conlleve una función crítica. Por cualquiera de las dos vías de formación se aumentan considerablemente las oportunidades de encontrar un empleo.

Listado de funciones denominadas críticas

Detrás de los vocablos "materias, funciones críticas" hay un conjunto de realidades diferentes, aparte del "grado de dificultad de reclutamiento" diferente para cada materia, que puede variar de una falta real de candidatos a un reclutamiento simplemente prolongado en el tiempo; las dificultades de reclutamiento están influenciadas por el volumen de la reserva de mano de obra disponible en un momento dado, por la extensión y profundidad del abanico de competencias exigidas por los empleadores y "aportadas" por las personas y por las condiciones para ejercer el oficio. Estas tensiones se ejercen en un contexto económico fluctuante. Los oficios relacionados en las listas del FOREM pueden resolverse tanto a través de contratos de trabajo para asalariados, como para ofertas a trabajadores independientes.

Un largo panel de funciones, entre las que nos encontramos por ejemplo con oficios como peluquería, mantenimiento de jardines, venta de automóviles, panadería, desarrollo en informática, consejero financiero bancario, albañiles, especialistas en techos, carniceros, etc.

Pero lo que llama la atención es que, tras estos oficios denominados críticos, hay un elevado número de ofertas de empleo para las que las empresas cuentan con una fuerte demanda. Lo que hay que hacer es casar la formación adecuada a esos puestos de trabajo. Se trata de sensibilizar al público demandante de empleo, para que se dirija hacia la formación adecuada y concreta, no es un trabajo fácil, pero si es un trabajo importante que tiene que saber llevar a cabo el FOREM. Hay que desmitificar ciertos trabajos que a menudo son víctimas de prejuicios, o están mal visto o mal considerados, ya que se tiene de ellos una visión un poco anticuada, no ajustada a la realidad del mundo laboral, con

respeto máximo a los derechos personales de los trabajadores, como es el caso por ejemplo de los oficios de la construcción que se ven hoy en día a menudo como “trabajos penosos”, pero hay que recordar que un albañil no se sube hoy día a un andamio como se subía hace 50 años, en la actualidad, son trabajos que ofrecen muy buenas oportunidades, afirma Thierry Ney.

El FOREM anima a los demandantes de empleo a interesarse por estos oficios particularmente demandados, se interesa sobre todo en las necesidades del buscador de empleo y a su objetivo final. Se analiza de manera individual el nivel de sus competencias y se identifica lo que le falta para desempeñar el puesto que busca finalmente. Por ejemplo, Imaginemos que un periodista, desea convertirse en trabajador en el área de comunicación para una empresa como la SNCB, el candidato tiene experiencia en los medios de comunicación, pero para trabajar en una empresa a nivel nacional, necesitará dominar el neerlandés, por lo que tendría que orientar su perfil profesional, hacia una formación apropiada en el idioma requerido para desempeñar ese puesto de trabajo en concreto”.

Otro ejemplo es el de la empresa de transportes de Bruselas STIB, que debido a su expansión tiene previsto crear unos 900 puestos de trabajo, de ellos cerca de 700 son conductores durante el presente año (528 de autobús, 126 de tren y 41 de metro), son puestos específicos, de difícil ocupación, solicitan ayuda a ACTIRIS (Oficina regional de empleo de Bruselas), con los perfiles que necesitan, pero la propia empresa va a dar formación específica para la captación de estos trabajadores. En 2019 cubrió 965 puestos, que sustituían en la mayor parte a las jubilaciones. Este año 2020, la mitad reemplazará a los jubilados.)

18 puestos de trabajo de sectores en desarrollo

Otras formaciones que conllevan el sello de puestos “críticos” o “en escasez de mano de obra” pueden constituir un trampolín real hacia el empleo. Dicho de otro modo, los oficios que no se encuentran en una situación aguda de falta de mano de obra, pero que ofrecen no obstante buenas perspectivas “18 trabajos han sido identificados como tales por nuestros equipos: arquitecto de interior (diseñadores), asistente comercial, conductor de grúa, enfermeros de cuidados generales, técnicos de instalación de materiales de telecomunicación, responsable

logístico, electricista en líneas y en redes, trabajador en industrias de transformación, responsables de mantenimiento industrial, maestro de primaria, profesores especializados en gimnasia, religión, lengua o de arte en primaria, responsable de recursos humanos, asistente social, mecánico de mantenimiento de vehículos particulares y vehículos utilitarios ligeros, delegados comerciales en bienes de consumo y camareros en restaurantes”, son los datos facilitados por Thierry Ney, portavoz de FOREM.

Para maximizar las oportunidades de inserción en el mercado de empleo, existe aún la posibilidad de realizar un proceso de formación “para dar un golpe de mano a la escasez de mano de obra” “no se trata de dar formación como simple formación, es una formación ad hoc, organizada a petición de una empresa que debe querer formar como mínimo a una serie de personas con perfiles idénticos. Una vez formulada la demanda, el FOREM establece con la empresa un proceso de formación ajustado a las necesidades que tengan. A cambio, la empresa se compromete a contratar al menos al 80% de las personas que hayan superado el proceso de formación, explica Thierry Ney.

A modo de ejemplo: La Société Wallonne des Eaux (SWDE), la sociedad valona de aguas ha llevado a cabo un proceso de formación de este tipo para formar a fontaneros, de los que tiene bastante escasez; 17 personas se han apuntado a seguir esta formación, si superan el proceso de formación, se tiene constancia de que al menos el 80% de los que lo superen tienen asegurado un contrato con la empresa.

Para determinados oficios con escasez de mano de obra, existen, bajo ciertas condiciones, se contemplan ciertas dispensas para completar los estudios, también cuenta con una mejor promoción social y/o una formación en alternancia. Existen ayudas financieras para los que superan los procesos de formación.

La lista de oficios de difícil ocupación se publica en el Diario Oficial belga (Moniteur belge) mediante un decreto específico de los gobiernos regionales que establecen las listas de trabajos afectados por escasez de mano de obra en cada curso escolar.

3. Perspectiva de las empresas que buscan talentos para puestos de trabajo muy específicos y de alta cualificación profesional

Mercado de empleo: Los ingenieros y técnicos superiores escasean. Una falta de candidatos que fuerza a hacer pruebas cada vez más creativas.

Departamento de Recursos Humanos: Nos faltan actualmente entre 800 y 1000 ingenieros.

En el suplemento de Referencias del periodo Le Soir de 25 de enero y de 1 de febrero de 2020 hay tres visiones distintas de expertos en el mercado de empleo:

- Jeroen Franssen, director ejecutivo de Agoria de Valonia (Federación de las industrias tecnológicas de Bélgica, que agrupa a unas 1.900 empresas del sector) que alerta por la escasez de ingenieros desde hace ya varios años.
- Gauthier Philippart, Director Ejecutivo de Trasis, empresa líder en el apartado del sector de la radio-farmacia.
- Alstom, una de las más grandes empresas tecnológicas en el sector ferroviario, su cuartel general está en Bruselas, mientras que su fábrica está en Marcinelle-Charleroi (Bélgica)
- Manpower Group

Cuantifiquemos el número de puestos de trabajo altamente cualificados en los que existe dificultad para encontrar candidatos con perfiles adecuados

Jeroen Franssen, director ejecutivo de la firma Agoria, asegura que es una situación que se viene dando desde hace ya varios años y que han dado la voz de alarma en cuanto a la escasez de ingenieros en el mercado de empleo.

Esta situación viene produciéndose desde 2017, y está lejos de encontrar vías de solución. Actualmente se estima que faltan unos 500 ingenieros cada año que puedan responder a la demanda de las empresas. Hoy día esta necesidad es aún más clara.

Solamente en Valonia hacen falta entre 800 y 1000 ingenieros y no tiene visos de solucionarse. Porque la escasez concierne esencialmente a las

competencias multidisciplinares de los candidatos: las empresas no encuentran perfiles adecuados de ingenieros.

Pero teniendo en cuenta el aspecto demográfico y las políticas migratorias, en los próximos años, un aspecto cuantitativo debería ser ajustado. De aquí a 2030, nos vamos a enfrentar a una demanda de mano de obra muy superior al número de personas disponibles para estas funciones en el mercado de trabajo. Se estima que habrá una necesidad real de unos 2.500 ingenieros suplementarios.

Efectivamente hay unos sectores más afectados que otros, pero dada la evolución de nuestra economía, el importante crecimiento de la ciencia y de la tecnología, así como la digitalización de la sociedad, el perfil de ingeniero ocupa un puesto de trabajo cada vez más crucial en el seno de una multitud de sectores, de la construcción, por ejemplo, o en el mundo de las nuevas tecnologías.

Hoy, esta especialidad de ingenieros tiene relación con casi todos los sectores del mercado de empleo. Por ejemplo, la demanda de ingenieros es cada vez más importante en los servicios a las empresas, pero también en el sector público y financiero o aún en el sector sanitario. Constatamos igualmente un boom de ingenieros en el sector energético, todo lo relacionado con la electricidad, el agua, el gas, los carburantes, etc. Los ingenieros en electro tecnología asimismo son cada vez más demandados.

Consecuencia de la falta de ingenieros para las empresas, salarios, desarrollo de la actividad

Respecto a los salarios, evidentemente que sí que tiene consecuencias directas. Esta escasez lleva a una verdadera guerra por la caza de talentos entre las empresas, ellas acaparan los mejores perfiles, y para atraer a los candidatos, los empresarios tienen tendencia a revisar los salarios que proponen al alza para así resultar más atractivos. Lo que lleva a su vez a las empresas a ser cada vez más creativas para elaborar el "sobre salarial". Un joven ingeniero que debuta en el mercado de trabajo puede hoy en día aspirar a obtener un salario neto entre 2.200 y 4.000 euros, superior a lo que se ofrecía tiempo atrás, además ofrecen otras ventajas extralegales, que son igualmente atractivas para los trabajadores y que se acuerdan entre las partes cada vez con más

frecuencia, vía retribuciones complementarias como vales de comida, coches de empresa, vacaciones extras, ayudas sociales para la familia, etc.

Pero el efecto perverso de esta escasez de mano de obra afecta al desarrollo de negocio de las empresas. Sin la mano de obra cualificada necesaria, una empresa no consigue desarrollar su actividad al máximo o al menos a la velocidad que la empresa desearía, con el riesgo añadido de ver que la producción pueden ser llevada a otras empresas del sector, en el mismo país o en el extranjero.

El número de ingenieros diplomados que salen de las facultades ha crecido en los últimos años, pero no se sabe ciertamente si será suficiente para ir cubriendo esa escasez denunciada.

Es una buena noticia que los grados universitarios de ingenieros, atraigan a un número creciente de estudiantes, pero los diferentes estudios propuestos actualmente quizás llevan un considerable desajuste con la realidad de las empresas.

Sería conveniente recomendar al mundo de la enseñanza universitaria relacionar los currículos de formación de los ingenieros a los terrenos aplicativos de las empresas. Y sobre todo no limitarse a uno solo. El ingeniero debe hoy día trabajar sobre varios dominios específicos, pero debe también abrirse a otros campos.

Paralelamente a esto, deberían igualmente poner el acento sobre la interacción con los futuros empleadores. Para que nos hagamos una idea: Agoria organiza cada año "El Agoria Company Tour" durante el cual los estudiantes del último año visitan una empresa, al final de las visitas, se les entrega un cuestionario a los estudiantes donde figura la siguiente pregunta ¿Cuántas empresas habéis visto en pleno desarrollo durante vuestros estudios?, la media se limita a indicar que han visitado 1,7 o 2 empresas a lo sumo, lo que es sorprendente, si se añade a la pregunta, además de la empresas que acabáis de visitar, la respuesta se reduce a 0,7. Esta media, debería por supuesto ser superior, debería triplicarse o quintuplicarse al menos.

Reclutamiento. Como ajustar oferta y demanda

La falta de ingenieros seguirá haciendo daño en el mercado de trabajo. Todo parece hacer creer que sí. Según Agoria de Valonia, entre 800 y 1000 ingenieros suplementarios deberían estar disponibles en el mercado de trabajo para salir de esta situación de falta de mano de obra cualificada.

Un hecho que se plantea igualmente en el seno de las empresas es difícil establecer un número de empresas, así como que es difícil para establecer el número exacto de ingenieros que faltan, porque se buscan perfiles de ingenieros muy diferentes.

Pero más que el número en sí, lo que le preocupa al departamento de recursos humanos, es el hecho de que estos perfiles son casi imposibles de encontrar desde hace varios años.

En la empresa del sector de Radio-Farmacia Trasis se cuenta con un Departamento de búsqueda y desarrollo en el seno del cual no se encuentran determinados perfiles adecuados de ingenieros que faltan y esto viene sucediendo en los últimos 3 o 4 años, declara Gauthier Philippar, Consejero Delegado (CEO) de Trasis, buscan lo que ellos denominan ingenieros de desarrollo e investigación, los denominados "perlas negras o perlas raras".

En otra empresa, del sector aeronáutico Safran Aero Booster, incluso se constata que emplea más de 1.000 trabajadores en la creación de componentes de motores de aviones en Herstal. Los ingenieros constituyen la mitad de su personal, los técnicos representan la otra mitad. "Se recluta sobre todo perfiles técnicos, bien sean ingenieros, pero también diplomados en secundaria o en módulos de electromecánica, así como obreros cualificados. Para todos estos perfiles, se encuentran bastantes dificultades a la hora de buscar candidatos con perfiles adecuados.

Hay una lucha feroz entre las empresas, una competencia sin tregua, ya que los acaparan. Hace falta estar atentos y ser los primeros en estar allí para poder captar a los talentos, asegura Aurélie Hamblet, coordinadora de Recursos Humanos de la citada empresa aeronáutica.

Falta de profesionales adecuados, igual a freno en el desarrollo empresarial

“La escasez de ingenieros en la que se encuentra actualmente el sector empresarial, constituye claramente un freno a su posible creación, expansión y desarrollo. No contamos con el personal necesario para culminar el conjunto de nuestros proyectos futuros y nuestras necesidades”, estima Gauthier Philippart (Ceo de Trasis sector radio-farmacéutico).

Pero más que un obstáculo al crecimiento económico de las empresas, esta escasez de mano de obra los lleva a una guerra en la caza de talentos, no sin consecuencias, principalmente sobre los salarios.

Elaboración y oferta de buenos salarios

Para captar a los ingenieros cualificados, se debe estar muy atentos y ofrecer salarios muy incentivados. Se debe pues ser lo más atractivo posible, y ello pasa incluso por un alza de los salarios propuestos, explica el Director Ejecutivo CEO de la empresa Trasis. “Es inevitable hoy en día, si se desea que los talentos se interesen por nuestra empresa, estamos obligados a ser atractivos y este poder de atracción pasa evidentemente, en parte, por el salario” afirma, por su parte, Aurelie Hamblet (responsable de RRHH de Safran Aero Booster ingeniería aeronáutica), no se habla de cifras concretas en los salarios ofertados a los ingenieros de estas empresas.

Agoria habla en cualquier caso de salarios de partida entre 2.200 y 4.000 euros netos por mes, es decir “un poco más que antes”, según Jeron Franssen, experto en el mercado de empleo en la consultora Agoria Valonia.

Otras ventajas extrasalariales en contrapartida

Pero para evitar fallos en la contratación, las empresas redoblan los esfuerzos de creatividad para atraer a los jóvenes talentos. “El salario” en sí mismo es un criterio importante, pero hay que añadirle otros incentivos para atraer a los jóvenes. Ellos tienen aspiraciones completamente diferentes a la de los trabajadores de más edad. Para ellos, el salario no lo es todo, buscan encontrar un buen ambiente laboral

donde desarrollar sus capacidades. Y es por ello que nosotros intentamos posicionarnos en el mercado de empleo, desarrollando una cultura de empresa diferente, ofreciendo a los jóvenes un mejor ambiente”, es lo que explica el CEO de Trasis.

“Los jóvenes son mucho más polivalentes y están más dispuestos a la movilidad que en el pasado” Ellos quieren sobre todo poder conciliar su vida profesional y su vida privada. Entre sus trabajadores son muchos los que optan por solicitar permisos como de crédito tiempo, parentales, sobre todo. Conceden una mayor flexibilidad a las condiciones de horario y forma de retribución. Ello nos obliga a ser más creativos y modernos en este nivel” añade Aurélie Hamblet (Safran Accro Booster de Herstal).

Para la coordinadora de Recursos Humanos de la empresa aeronáutica de Herstal, la clave del problema se sitúa sobre todo en la interacción con las universidades y otros centros de formación: “Si nos encontramos en esta situación de escasez, es porque las formaciones de ingenieros y técnicos han sido poco supervisadas. Es importante que los jóvenes sean informados de las posibilidades que ofrecen sus estudios. Se colabora pues a menudo con las escuelas secundarias y los centros de formación para transmitir una imagen positiva de las materias que se encuentran en el corazón de nuestra actividad”. Aunque la calidad de los procesos formativos belgas no es cuestionada. Ciertas empresas piden al mismo tiempo un desarrollo más prolongado de formación en alternancia.

Los jóvenes apuestan más por un proyecto que por un salario

La escasez de ingenieros y de técnicos afecta también a la sociedad Alstom (desarrollo ferroviario) situado en Marcinelle-Charleroi. “Emplean más de 500 ingenieros en el seno de la compañía, y están buscando otros 100 ingenieros y técnicos actualmente. Han firmado una serie de contratos y para realizarlos es preciso, contratar, principalmente ingenieros y técnicos en electrónica”, explica Sonia Thibaut, directora de comunicación del grupo Alstom. Diseñadores, jefes de proyectos o aún responsable de homologación de sistemas de ciber seguridad figuran entre los puestos actualmente vacante en el seno de la empresa, activa en el sector de las infraestructuras ferroviarias.

Para atraer a los talentos, lo principal no es para Alstom la cuestión de jugar con la inflación de los salarios. “El proyecto de Alstom en si no atrae

bien a los talentos, principalmente a los jóvenes. Nuestras tres actividades que son la señalización, los servicios digitales y la tracción se inscriben en un proyecto conjunto de movilidad durable. Ello se relaciona bien con las necesidades de los jóvenes de hoy en día. Además de eso, nosotros estamos presentes en los cinco continentes, lo que ofrece a las personas que trabajan en nuestras empresas un amplio abanico de experiencias y de posibilidades de movilidad. No se accede a nuestra empresa simplemente por un trabajo, se ofrece a los talentos la posibilidad de promocionar durante su carrera profesional hacia otras materias”, desvela la directora de comunicación de la empresa. Además, ofrecemos la posibilidad del “teletrabajo” trabajar en el propio domicilio o la reducción de la semana laboral a cuatro días por semana, pero también de formación en internet, flexibilidad y formación son igualmente palabras habituales en la empresa Alstom.

Bono histórico de escasez de mano de obra en el mercado de empleo

A la misma conclusión ha llegado ManpowerGroup en la Región de Flandes, empresa multinacional, líder mundial en estrategia de búsqueda de talentos, según la última encuesta sobre la “escasez de talentos” casi la mitad de las empresas de Bélgica tienen dificultades para cubrir sus puestos de trabajo vacantes, faltan perfiles cualificados.

Esta encuesta pone el foco en las empresas de la Región de Flandes donde los empresarios denuncian esta situación para poder continuar con su actividad. Actualmente se enfrentan a unos niveles de escasez jamás conocidos desde hace unos 10 años, fenómeno que se reproduce también a escala nacional donde los efectos podrían hacerse sentir, según ha declarado Philippe Lacroix, Director Ejecutivo de ManpowerGroup de Bélgica.

Hay dos causas principales que explican la falta de mano de obra actual. La primera se viene dando desde hace cierto número de años, pero se agudiza de manera importante hoy día y es la cuestión de la jubilación de la generación del baby boom, lo que ha creado un grave vacío en una serie de puestos de trabajo. En segundo lugar, todas las empresas técnicas hacen frente hoy día, mucho más que ayer, a las consecuencias de los avances tecnológicos, de la digitalización. Se exigen competencias cada vez más importantes y diversificadas para las mismas funciones. Esta pues presente el problema de la adaptación de las competencias y

la evolución de los trabajadores, como segundo factor desencadenante de la escasez de talentos.

¿Además de los sectores conocidos por su falta de mano de obra (Ingenieros técnicos, ingenieros, comercio, etc.) que otras tendencias se han observado? Este último estudio revela escasez que no teníamos antes, principalmente en el sector sanitario de manera particular (enfermería, médicos de medicina general, personal de hospitales, etc.) pero también personal de dirección de todos los sectores.

Desde la experiencia adquirida en el Grupo Manpower los riesgos y consecuencias de estas carencias sobre la economía belga son por una parte la ralentización del desarrollo económico, aspecto que se viene observando ya y que Bélgica está respondiendo cada vez menos a su capacidad de producción y menos a la demanda.

Es una pena, porque se cuenta con una buena cualidad de servicios, de ideas, de producción, pero nuestras empresas están frenando su producción por esta escasez de talentos cada vez más importantes ya que no pueden hacer frente a todas las peticiones. El impacto sobre la actividad económica es y será cada vez más considerable si no se palía a este problema de falta de mano de obra cualificada.

Soluciones a medio plazo

Existen varias y todas ellas son importantes para tener en cuenta al mismo nivel. En el seno interno de las empresas, apostar por una formación continua y de adaptación a las evoluciones de las nuevas tecnologías.

No hay que olvidar la redistribución de los roles en el seno de las organizaciones, para permitir confiar tareas a las personas a priori menos cualificadas, para que los perfiles más cualificados puedan consagrarse al 100% a estas funciones más específicas.

Lo que conduce también al problema de saber dar alicientes a sus trabajadores para que continúen en sus empresas, aspecto este que sigue siendo un verdadero problema en las empresas.

No hay recetas milagro, pero es necesario que las empresas tomen en cuenta estas consideraciones.

Además, es esencial hacer volver al mercado de trabajo a las personas que no lo están, en este momento por distintas razones, es preciso integrar mejor a las personas discapacitadas. Encontrar alternativas a las personas que han interrumpido su carrera profesional por problemas de conciliación de la vida profesional y personal, etc. Con estas y otras buenas adaptaciones, como la movilidad o la flexibilidad laboral horaria, por ejemplo, habría determinados perfiles profesionales altamente cualificados que podrían volver al mercado de trabajo.

Y por último y desde un punto de vista más global, es urgente que se cualifique mejor a las personas que están en desempleo.

4. Posición de la unión valona de empresas UWE

En respuesta a las declaraciones realizadas por la Administradora General del FOREM, Marie-Kristine Vanboeckstal, en la que evocaba el interés relativo del que pueden dar prueba los jóvenes en Valonia respecto de los oficios en falta de mano de obra, ella señala, principalmente un problema cultural y sociológico, pero el Administrador delegado de UWE, Olivier de Wasseige no comparte este punto de vista.

Les ha hecho reaccionar porque el problema continúa siendo crítico para la economía de Valonia, en 2017 ya habían dado la voz de alarma dado que había 20.000 puestos de trabajo vacantes, después esa cifra ascendió a 30.000 antes de bajar un poco, en el tercer trimestre de 2019 volvió a subir, cifrándose en 28.000. El problema pues, continua sin resolverse. Estos empleos vacantes son en la mayoría de los casos oficios con escasez que soportan una fuerte tensión. La UWE es consciente que el problema se centra en el FOREM que debe saber manejar las herramientas con las que cuenta.

La postura de FOREM no es muy positiva, estamos de acuerdo, pero hay que remarcar el problema porque tenemos dificultades para aceptar la fatalidad que lo ha provocado. Cuando el FOREM dice que es un problema sociológico y cultural, la UWE no está de acuerdo, dado que es muy fácil decir que es un problema sociológico.

Cuando además se oye a los sindicatos decir lo mismo, que estos oficios son duros, tampoco estamos de acuerdo. Todos los trabajos en situación

de escasez no son por sí mismo duros. Como vamos a animar a los jóvenes a acercarse a estos sectores si los catalogamos como punibles. Si a esto se le añade el cliché de asegurar que estos trabajos están mal pagados. En la construcción, por ejemplo, eso no es cierto.

Pero somos conscientes que la mala imagen transmitida pasa también porque los padres afirman igualmente que estos sectores están relegados. Es necesario mostrar que muchos de los jóvenes que aceptan estos trabajos están contentos con su decisión. Y vuelvo a las declaraciones de la Administradora de FOREM, cuando ella se pregunta si los oficios con escasez "son una causa perdida" nosotros no lo aceptamos, no estamos de acuerdo.

El FOREM alude a potenciar estos oficios desde las escuelas, aspecto en el que, sí coincidimos, pero lo que le recomendamos a FOREM es que se centre sobre todo en los jóvenes que quieren trabajar. Hoy en día, cuando el FOREM hace el balance de las aptitudes de un demandante de empleo, es un aspecto meramente declarativo. UWE cree que este balance debe ser analizado por profesionales. Si algún joven dice que sabe de electricidad, deberá ser evaluado en ese campo.

Recordamos que FOREM solo forma a unos 30.000 demandantes de empleo por año, mientras que debería hacer pasar por procesos de formación a unos 400.000. Además, de los 30.000, sólo 9.000 pasan procesos de formación de trabajos con dificultad de cobertura. Pedimos asimismo que el FOREM supervise los acompañamientos de los jóvenes en sus procesos formativos.

Estos acompañamientos se podrían hacer a través de una serie de organismos de Valonia que se ocupan de la formación, aparte del FOREM, están las misiones regionales para el empleo (MIRE), las casas de empleo, la promoción social, el Instituto valón de formación en alternancia y formación de los trabajadores autónomos-independientes y de las pymes (IFAPME, organismo de interés público subvencionado por Valonia), etc.

No decimos que haya que juntarlo todo, de hecho, el IFAPME, por ejemplo, ofrece buenas ofertas de trabajo, pero se constatan redundancias entre todas las herramientas utilizadas. Sería conveniente crear una trazabilidad de los demandantes de empleo. No para acosar a

los jóvenes, pero sí para tener una visión global de los procesos de formación que ellos siguen.

Respecto a lo apuntado por la Administradora de FOREM sobre la "migración económica" pensamos que podría ser otro aspecto, pero creemos que, en Valonia, es preciso antes ver si no hay otro medio mejor de orientar a los jóvenes de Valonia a estos sectores. En Flandes, dada la baja tasa de paro, se puede afrontar. Pero en Valonia, debemos poder encontrar a los jóvenes que puedan ocupar gran parte de estos puestos de empleo vacantes.

Respecto al estudio encargado por FOREM para conocer las inquietudes de los jóvenes demandantes de empleo, consideramos que puede ser interesante, esperaremos a ver los resultados, pero pensamos que, además, hay que ver igualmente si los jóvenes están bien informados en relación con los trabajos en escasez. El análisis debería ser más global. El estudio nos facilitará una foto de situación, pero se corre el riesgo de que no sea muy certera.

Respecto al punto de vista de FOREM sobre el problema de los trabajos con falta de candidatos que afectan a los países occidentales, estamos de acuerdo efectivamente, pero el problema es sin duda más importante en Valonia que en otras zonas. Es respecto de esta contradicción que deseáramos que se siguiera trabajando, dado que, si escuchamos a los sindicatos, ellos insisten en afirmar que el 80% de los trabajos, son oficios punibles, duros, difíciles, y que no lo son en otros países de Europa. UWE se pregunta, porque ha de ser diferente en Valonia.

La afirmación de que la formación en alternancia es una actividad que cuenta con tasas de inserción profesional importantes, creemos que puede constituir un mensaje engañoso que está circulando, porque hay muchas más plazas ofertadas por las empresas que número de jóvenes dispuestos a ocuparlas. Hace años que venimos pidiendo a la Oficina francófona de la formación en alternancia (OFFA-nDLr) para que nos faciliten datos de las plazas que ellos piden.

En todo caso, es claro que esta actividad debe ser puesta en valor, ya que la formación en alternancia es la verdadera vía de acceso al empleo e insistimos una vez más que es un problema global. Un ejemplo tan simple como el de los panaderos, que no encuentran becarios porque hay

que empezar a trabajar a las 2 de la mañana y a esa hora, no hay servicios públicos de transporte.

5. Campaña de captación del Ministerio de Defensa

El Ministerio de Defensa recurre a los centros comerciales para responder al desafío de cubrir puestos vacantes en las fuerzas armadas.

La armada, pone en marcha un reclutamiento más proactivo, como la campaña que va a lanzar en un centro comercial de Lieja. La Defensa nacional espera incorporar a 2.035 militares y 420 reservistas en 2020.

Entre las tiendas de moda, de telefonía y los restaurantes de comida rápida, un cartel llama la atención en los pasillos del centro comercial Mediaticé de Lieja, en los escaparates de las tiendas se podía leer este slogan "Defensa recluta". En el interior, jóvenes y sus padres se interesan sobre el reclutamiento de militares. Desde hace una semana y hasta el 14 de marzo, la armada ha abierto dos puntos de captación "pop-up stores" en el centro comercial Mediaticé de Lieja y en el centro Wijnegem de Amberes.

El Ministerio de Defensa innova en sus técnicas de reclutamiento, explica un comandante del ejército Éric Croquet, director del centro de información en Lieja. "La idea es de salir de las cavernas, debemos de aproximarnos al público, viniendo aquí a los centros comerciales, nos encontramos con una franja de edad más juvenil, que nos interesa más", la gran tajada potencial de los jóvenes estudiantes. Además, añade el militar, los centros comerciales son frecuentados por un 60% de mujeres, y uno de los objetivos del Ministerio de Defensa, es el de aumentar el número de mujeres en sus filas, ya que actualmente representan el 8,7% de los efectivos.

"Las mujeres constituyen una verdadera riqueza para Defensa" es sobre todo por este motivo que el Departamento quiere que aumente su número. Pero además está el elemento cuantitativo, a fin de aumentar el número de incorporaciones. Hay que decir que el alistamiento es un fin para reemplazar a los militares mayores que pasan a la jubilación en los próximos años y a la dificultad de encontrar técnicos. En el año 2020, Defensa cuenta con incorporar a sus filas a 2.035 militares y a 420

reservistas, lo que supone tres o cuatro veces más que el pasado reciente.

Procesos de formación más cortos. “Vamos a utilizar este sistema de alistamiento en los próximos diez años, para remediar el déficit de personal”, comenta el coronel Jan Abts, de la Escuela Real de Suboficiales de Sfraanber (Limburgo), la Academia deberá duplicar su capacidad de acogida. Llevarán a cabo dos procesos de formación por año, con incorporaciones de alumnos en septiembre y febrero, la duración de los procesos de formación será de 18 semanas en lugar de los 8 o 9 meses actuales de formación. Nos concentraremos sobre los elementos esenciales, sin menoscabar la cualidad de la formación. Al cabo de los años, hemos ido añadiendo modelos que no son indispensables para la formación básica militar, por ejemplo, a nivel táctico o de prácticas de tiro como el lanzamiento de granadas. Son habilidades que se pueden ir adquiriendo más tarde.

Las técnicas de captación pública acaban de comenzar, Defensa intensificará su presencia en las universidades y las escuelas superiores, así como en la enseñanza secundaria. Declaran estar en contacto con el 93% de las escuelas secundarias de la provincia de Lieja. La armada prevé igualmente colaboraciones con los organismos regionales de empleo como son el FOREM (Valonia) o el VDAB (Flandes), que será como un añadido a los ya tradicionales “jobdays” y a las jornadas de puertas abiertas.

Visibilidad reforzada durante los carnavales a la vista de su experiencia, la capitana Laetitia Smitz cree que la experiencia de publicitar el alistamiento en los centros comerciales es muy interesante y reconoce estar gratamente sorprendida por la estupenda acogida que han recibido hasta el momento. Ella entro en el ejército hace unos 10 años, llevar el uniforme era algo que siempre le había llamado la atención, pero se enroló gracias a un salón para estudiantes donde ella había podido encontrar las referencias sobre un stand del Ministerio de Defensa. Después, fue a llamar a la puerta de un establecimiento militar, que no existe hoy en día el NdlR y así fue como entro en el ejército. Su relación con la armada no era muy evidente, porque es la primera mujer de su familia que accedió al ejército.

En el centro comercial Mediaticé de Lieja ha aprovechado las vacaciones de carnaval para intensificar aún más su visibilidad, donde van

cambiando de stand, para hacerlo más atractivo, un día fue la Marina, otro día el aspecto médico, a continuación, las fuerzas militares de tierra y de aire. Aprovechando los espacios públicos, plazas adyacentes al centro comercial, ha habido pequeños desfiles de guardias reales, de bandas de música, etc.

6. El certificado de competencias como instrumento atractivo de contratación en la federación Valonia-Bruselas.

Obtener un certificado que valide las competencias adquiridas durante la carrera profesional es un proceso por el que se decantan cada vez más los trabajadores con vistas al cambio de empresario o búsqueda de otro empleo.

La certificación de competencias empresariales (CCE) es un sistema que permite certificar las competencias transversales adquiridas por los trabajadores en un contexto profesional o extraprofesional en la empresa.

Desde 2015 se adjudicaron 51.113 certificados de esta índole (6.000 en 2011). A partir del citado ejercicio 2013 este tipo de certificado ha ido en constante aumento alcanzando el reconocimiento de 6.000 unidades/año. A partir de 2016 pasó incluso a 8.000/año alcanzando los 8.404 en 2019. De los 36 oficios certificados con este tipo de titulación en 2013 pasaron a 48 en 2019. El 59,6% de las personas que poseen este tipo de certificación son demandantes de empleo y el 71,5% tiene un nivel de cualificación inferior o igual a la titulación de la enseñanza secundaria superior.

Vemos la sonrisa de dos trabajadores, Saïd Hammiche (45 años) y de Rocco Palermo (50 años) que acaban de obtener su diploma como conductor de maquinaria y otro de conductor de carreterilla (toro mecánico), trabajadores de la empresa Unilever que anunció el cierre de la fábrica Lipton en Anderlecht, para estos dos trabajadores que llevaban 21 y 30 años en la empresa el golpe fue duro, pero en pocos meses, con la ayuda de los agentes sociales de la empresa, y el consorcio de validación de competencias CVC se organizaron unos módulos formativos para el personal despedido, para adquirir nuevas competencias que les pudieran servir en otros campos del mercado de trabajo.

La oferta les interesa, Said, que cuenta con un diploma A2 de electricidad, entró en Lipton como trabajador polivalente, asegura el enumerando sus diferentes funciones: conductor de carretillas, operador de control de calidad, operador de línea, operador de programación... Lo mismo puede asegurar su compañero Rocco que contaba con un certificado A3 en electromecánica, así como certificados de gestión en mecánica de automóvil obtenidos en cursos vespertinos, ha trabajado como empaquetador, ayuda de mecánico, conductor de máquina y formador. Experiencia que constas en sus certificados de capacidades.

El CVC expide más de 8.000 certificados por año. Desde diciembre, más de 45 trabajadores en la empresa Unilever han obtenido su certificado de competencias, se felicita Séverine Deneufbourg, encargada de la misión por la CVC, ella misma ha podido observar las ventajas de ese proceso, en el seno de la empresa Caterpillar (empresa de grúas) cuando tuvo que echar el cierre. Pero entre el público de los 49 centros de validación repartidos en la Región de Valonia-Bruselas, nos encontramos igualmente con trabajadores asalariados, como los de la empresa de correos BPost, explica la ministra de la Federación WB Valérie Glatigny (MR), donde se han dado cursos de formación para la obtención de los certificados de capacitación.

Los poderes públicos son muy conscientes del interés de este procedimiento de certificado: La Federación WB ha previsto un presupuesto de 566.000 euros, mientras que la Región de Valonia ha destinado un primer presupuesto de 120.000 euros, Bruselas insiste por otra parte en señalar que se han ajustado ciertas competencias relacionadas con la informática y la digitalización. Y recuerda la necesidad de dotar de estos certificados de capacitación, porque si no, se pregunta "¿Cuántos trabajadores de la empresa Caterpillar o de Lipton hubieran tenido esta otra salida profesional si lo hubieran tenido que hacer particular e individualmente?", se pregunta Séverine Deneufbourg.

Los empresarios parecen estar satisfechos al 95% y ven en ello una solución interesante, el 69% están dispuestos a usar estas formas de "reclutamiento" según un estudio de la empresa Sonecom solicitada en 2012. "Es importante que los empresarios reconozcan sus competencias" insiste Said Hammiche (trabajador de Unilever-Lipton), recuerda el caso de su compañero Carmelo "Uno de nuestros antiguos compañeros,

Carmelo, ha sido enviado aquí por su nuevo empleador para obtener su certificado de competencias”.



INFORME SOBRE EL EMPLEO EN FEBRERO

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, el mercado laboral estadounidense creó 273.000 puestos de trabajo en febrero.*
- *Se registró un descenso de 105.000 desempleados, y la tasa de desempleo bajó una décima de punto, situándose en el 3,5%*
- *La población activa perdió 60.000 personas, y la tasa de actividad se mantuvo en el 63,4%.*
- *Los salarios por hora aumentaron 9 centavos de dólar, con un crecimiento interanual del 3,0%.*

Datos generales y metodología

Datos generales

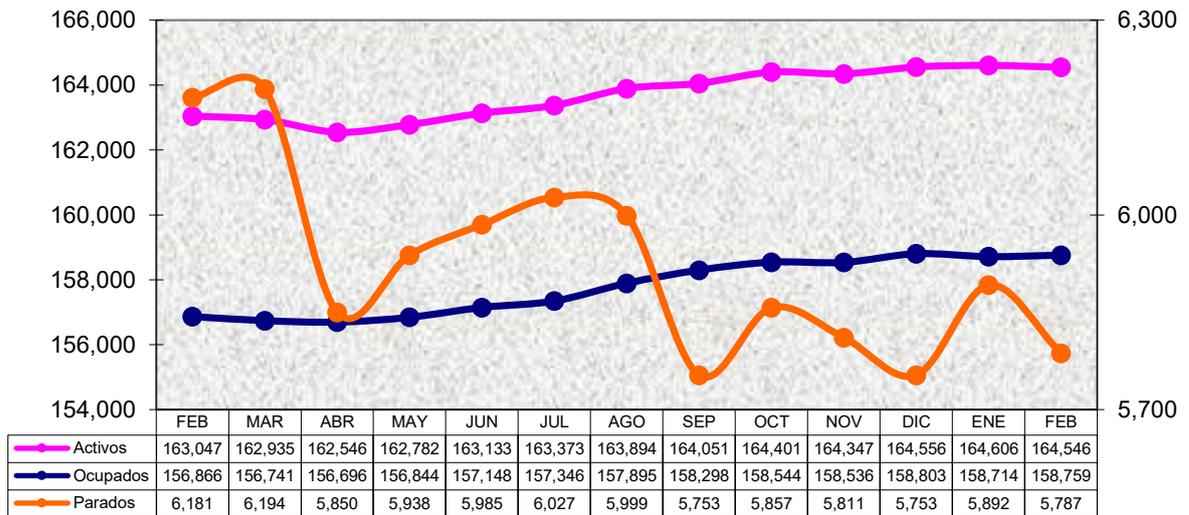
Según publicó el 6 de marzo el Departamento de Trabajo, en el mes de enero de 2020 el mercado laboral de Estados Unidos registró un **crecimiento de 273.000 empleos**. El número de empleos superó las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un crecimiento de 175.000. El informe además refleja sendas revisiones al alza de los datos de creación de empleo de diciembre (+37.000) y enero (+48.000).

La **tasa de desempleo descendió una décima, situándose en el 3,5%**, igualando su nivel más bajo de los últimos 50 años. En febrero de 2019 se cifraba en el 3,8%. En cifras, el **número de desempleados** descendió en 105.000, bajando a un total de **5.787.000**. El dato interanual de parados ha descendido en 394.000, ya que en febrero de 2019 se situaba en 6.181.000.

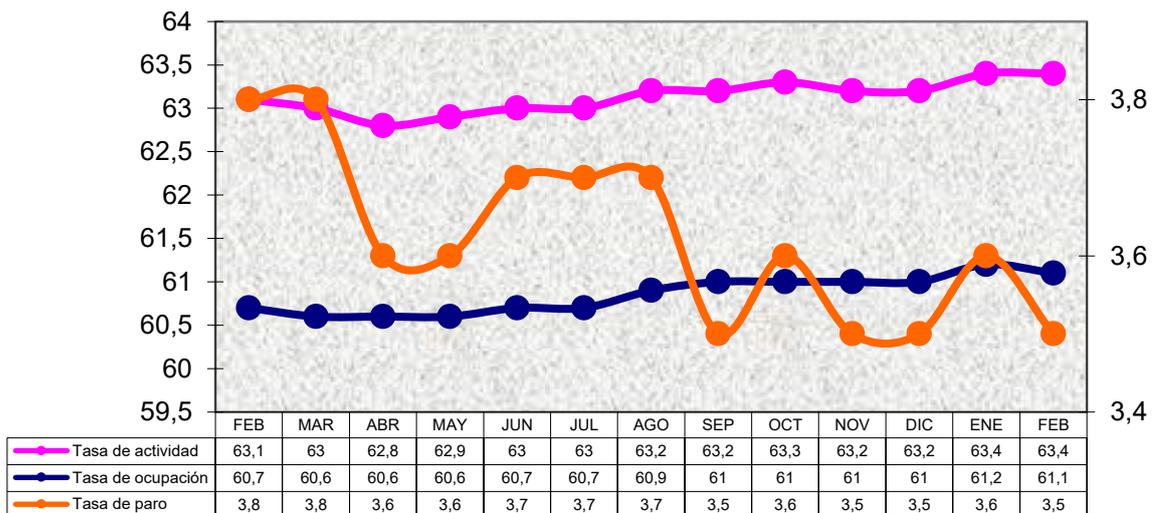
El número de **activos** en febrero fue de **164.546.000**, tras registrar un **descenso de 60.000** personas. En febrero de 2019 el dato se cifraba en

163.047.000. La tasa de actividad se mantuvo sin variación en el 63,4%, su nivel más alto en los últimos siete años.

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



Tasas (%) Empleo y desempleo Estados Unidos Febrero 2019 - Febrero 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 febrero se crearon solamente 126.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

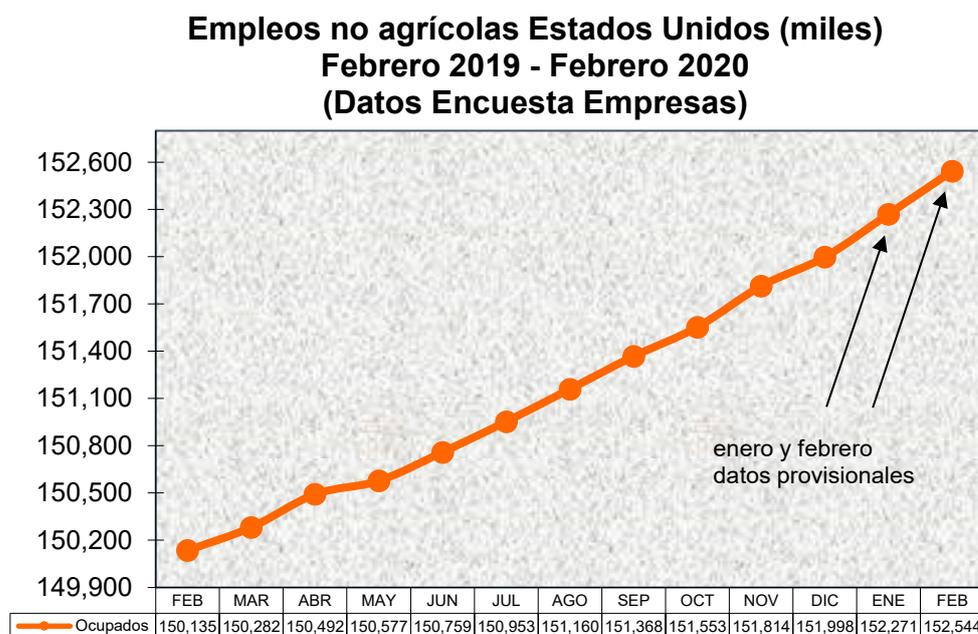
Desempleados de larga duración "infraempleados" y "desanimados"

A nivel nacional, en el mes de febrero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 64.000 trabajadores con respecto a la cifra de enero, situándose en 1.102.000. El registro refleja un descenso interanual de 177.000 personas. El 19,2% de los parados ha permanecido en desempleo durante entre más de 26 semanas y el 33,6% durante al menos 15 semanas. Se registró también sendos descensos en el número de parados durante menos de cinco semanas (-46.000) y en el de desempleados durante entre 5 y 14 semanas (-62.000). Asimismo, la estadística refleja un aumento en las cifras de parados entre 15 y 26 semanas (+75.000)

Aproximadamente 1,4 millones de personas,(100.000 más que en enero), 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, 405.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleo a jornada parcial, pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 7,0%, dato que registra un incremento de una décima con respecto a enero y un descenso interanual de dos décimas de punto.

Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en enero se crearon 273.000 empleos, cifra similar a la de enero y muy por encima de la media mensual de 178.000 de 2019. El sector privado creó 228.000 puestos de trabajo en febrero.



El sector industrial volvió a crear empleos en febrero (15.000) tras dos meses de pérdidas. La construcción, ayudada por las buenas temperaturas, mantuvo el ritmo de contrataciones creando 42.000 empleos en diciembre.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en sanidad y servicios sociales (57.000), hostelería (50.000) y ETTs (41.000), con el único retroceso, una vez más, en la venta minorista (-7.000). Las administraciones públicas crearon 45.000 puestos de trabajo, con el crecimiento concentrado en la educación pública de las administraciones estatal y en las contrataciones temporales de la administración federal para la confección del censo 2020.

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor descenso (1,2%) se registró entre la población menor de 20 años cuya tasa de paro baja al 11.0%. Se produjo también un descenso del 0,2% en la tasa de las personas de raza negra,

cuya tasa de paro baja al 5,8%, su mínimo histórico, y otro del 0,1% entre las mujeres adultas, bajando su tasa al 3,1%. El único incremento (0,1%) afectó a la población de origen hispano, cuya tasa sube al 4,4%. No sufrió variación la tasa de paro de las personas de raza blanca ni la de los varones adultos, manteniéndose respectivamente en el 3,1% y el 3,3%.

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 que se produjeron dos incrementos de del 0,2% que afectaron a quienes no llegaron a finalizar los estudios secundarios y a quienes comenzaron pero no finalizaron los estudios superiores, creciendo sus tasas de paro respectivamente al 5,7% y 3,0%. El mayor descenso (-0,2%) se registró entre los trabajadores que no comenzaron estudios superiores después de los secundarios. Por su parte, la tasa de paro de los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado) descendió una décima, situándose en el 1,9%.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.092.457 durante la semana que terminó el 18 de enero, con una tasa de percepción de prestaciones del 36,15%.

Jornadas y salarios

Jornada

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se incrementó en una décima de hora, situándose en 34,4 horas. En el sector industrial la jornada semanal aumentó dos décimas, subiendo a 40,7 horas. La jornada de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión creció una décima, aumentando a 33,7 horas.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó 9 centavos de dólar en febrero, subiendo a 28,52 dólares, y ha crecido un 3,0% en los últimos doce meses. Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó 8 centavos de dólar, situándose en 23,96 dólares por hora.

Consideraciones finales

El dato del informe sobre creación de puestos de trabajo se considera muy positivo porque muestra un mercado laboral sólido que continúa en fase de expansión y sin mostrar síntomas de enfriamiento tras once años consecutivos de crecimiento.

Aunque la tasa de desempleo descendió una décima y se situó nuevamente en mínimos históricos, el descenso es parcialmente resultado de la leve contracción de la población activa. Los salarios también aumentaron a un ritmo superior al esperado, aunque han suavizado su ritmo de crecimiento.

La demanda de trabajadores, tanto temporales como fijos sigue siendo muy elevada, pero podría cambiar en cualquier momento. Hay que tener en cuenta que la encuesta en la que se basan los datos sobre desempleo se realizó en la semana que finalizó el 16 de febrero, cuando los temores a una pandemia del coronavirus en Estados Unidos eran escasos. Las previsiones, sin embargo, pueden no ser tan halagüeñas. Por una parte, tanto las inversiones de las empresas como el crecimiento de los salarios se han suavizado. Por otra parte, aunque la economía estadounidense depende menos que otras del comercio exterior, el aumento de los casos de COVID-19 podría afectar negativamente al consumo, el auténtico motor de la economía estadounidense, afectando al empleo especialmente en sectores como la hostelería y los relacionados con el transporte.

PERFILES E ITINERARIOS DE LOS «NINIS» EN FRANCIA

La DARES (Dirección de animación, investigación, estudios y estadísticas) publicó el pasado día dos de febrero un [interesante análisis](#) con el título «Los jóvenes, que ni estudian, ni están empleados, ni en formación (NEET): ¿Qué perfiles y qué itinerarios?»⁴

A manera de síntesis

En 2018, 963 000 jóvenes de entre 16 y 25 años no estaban estudiando, ni trabajando, ni formándose - (not in education, employment or training (NEET)-, según la definición de Eurostat. En los últimos años, el número ha disminuido algo, desde la cifra de 1 025 000 en 2015. En 2018, representaban el 12,9 % de los jóvenes de ese grupo de edad y el 27,9 % de los jóvenes que terminaron su educación inicial, frente al 13,7 % y el 29,4 %, respectivamente, en 2015.

Los «ninis» (jóvenes NEET) tienen menos nivel de estudios, viven más a menudo en casa de sus padres y tienen, con más frecuencia que otros jóvenes, una discapacidad reconocida.

El 63 % de los jóvenes «ninis» está en contacto con el servicio público de empleo u otro organismo de inserción. Estos jóvenes que han emprendido un proceso de inserción han estado empleados más a menudo en los doce meses anteriores, mientras que los demás estaban más a menudo estudiando.

El 48 % de los «ninis» lleva un año o más sin empleo ni formación. Estos «ninis» *de larga duración* tienen menos estudios que la media de los «ninis» y acumulan dificultades socioeconómicas. Sólo el 56 % de ellos está en contacto con el servicio público de empleo.

En 2018, el 53 % de los «ninis» estaba desempleado en el sentido de la OIT, es decir, querían y buscaban activamente trabajo y estaban dispuestos a incorporarse a un empleo en un breve plazo. Los otros son

⁴ «Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET): quels profils et quels parcours ?»

considerados inactivos. De estos últimos, dos tercios no deseaban trabajar, en parte por razones de cuidado de sus hijos o de ayuda a una persona dependiente, o debido a su estado de salud degradado.

Determinadas políticas de inserción profesional (PACEA, Garantía juvenil, EPIDE y E2c)⁵ están específicamente destinadas a estos jóvenes.

1.- Los jóvenes sin empleo y sin formación están en dificultades y en situaciones distintas

A.- Los «ninis» tienen menos estudios, viven más a menudo con sus padres y tienen reconocida una discapacidad con más frecuencia.

En el caso de los jóvenes de 16 a 20 años, el número de «ninis» crece mecánicamente con la edad debido a la detención progresiva de los estudios: de 21 000 jóvenes de 16 años, en 2018, a 128 000 jóvenes de 20 años.

De los jóvenes de 16 y 17 años, una ínfima parte (3 %) no tiene trabajo ni formación. En cambio, la mitad de los jóvenes de estas edades que han salido⁶ de la formación inicial son «ninis» y presentan grandes dificultades de inserción profesional. Constituyen el colectivo destinatario de la ley de 28 de julio de 2019, para una escuela de confianza, que establece la obligación de formación de 16 a 18 años (recuadro 2).

De manera más general, los jóvenes con pocos estudios están excesivamente representados entre los «ninis». Dos tercios de los jóvenes que han salido del sistema educativo en el primer ciclo de enseñanza secundaria (en el colegio) o que han abandonado, antes del último año, cuando cursaban un CAP o un BEP, no están ni trabajando, ni formándose, frente a un tercio de los jóvenes que han obtenido un CAP o un BEP, y un joven licenciado de la enseñanza superior de cada seis. Este efecto del diploma -de la titulación obtenida- sigue siendo

⁵ PACEA: Recorrido contractual de acompañamiento hacia el empleo y la autonomía. EPIDE: Establecimiento para la inserción en el empleo. E2c: Escuela de la segunda oportunidad.

⁶ El verbo «sortir» tiene el significado principal, en tanto que transitivo, de 'salir'. Cuando funciona como verbo intransitivo, cabe traducirlo por 'sacar' o 'expulsar'. En este contexto, cabe entender que el autor del estudio trata de indicar que estos jóvenes **han 'abandonado' sus estudios.**

significativo, incluso cuando se tiene en cuenta la edad o las características individuales.

La proporción de jóvenes sin empleo ni formación, en relación con el nivel de titulación, es similar en Francia a la media de los países de la OCDE⁷. Pueden distinguirse algunas especificidades en algunos países. Así, en Italia, la proporción de «ninis» entre los que no va más allá del colegio parece relativamente alta (más del 50 %); en Grecia, la proporción de «ninis» entre los más calificados alcanza casi el 40 %.

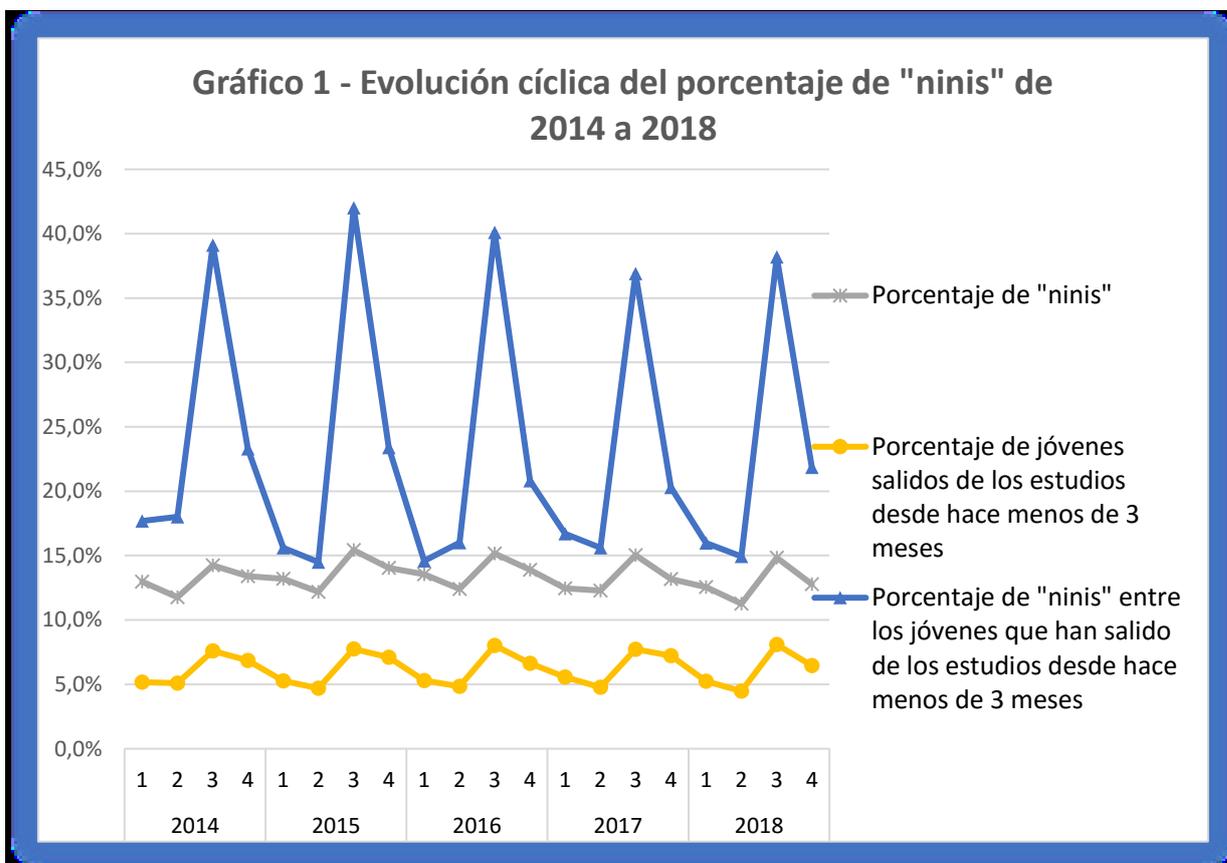
El entorno familiar desempeña un papel importante en la relación de estos jóvenes con los estudios y el empleo. Las jóvenes con hijos que viven en la misma vivienda que ellos; los hijos de personas desempleadas o inactivas, e incluso los jóvenes que viven con al menos uno de sus padres, son más a menudo «ninis». De la misma manera, un joven con uno de sus padres desempleado o inactivo tiene más riesgo de ser «nini» que un joven con uno de sus padres, al menos, con la categoría de cuadro.

Los jóvenes con menos recursos tienen mayores dificultades para abandonar el hogar familiar, por lo que viven con mayor frecuencia en el hogar de sus padres. Entre los jóvenes que abandonan la formación inicial, el 30 % de los que viven con sus dos padres son «ninis», y el 39 % de los que viven con un solo progenitor, frente al 21 % de los que no viven con ninguno de sus padres. La independencia de residencia de los jóvenes de 18 a 24 años interviene con frecuencia en el momento de acceso al empleo. Así, la tasa de empleo de los jóvenes de 18 a 24 años que han abandonado el domicilio familiar es superior en más de 20 puntos a la de los jóvenes que viven en casa de sus padres.

En el año 2018, el 52 % de los jóvenes que abandonaron la formación inicial con una discapacidad, reconocida administrativamente, son «ninis», es decir, 24 puntos más que la media.

⁷ En promedio, las tasas de «ninis» en la OCDE son tres veces (1,5 veces, respectivamente) más altas entre los jóvenes con un nivel de educación correspondiente al colegio (respecto al «lycée» o secundaria) que entre los que tienen un nivel de educación universitaria (el grupo de edad es en este caso el de los 15 a 29 años).

B.- En verano, aumenta el número de «ninis».



El número de «ninis» varía durante el año, con un pico en el tercer trimestre de cada año (gráfico 1). Dos fenómenos se combinan para explicar esta subida en verano. En primer lugar, hay más finalizaciones de los estudios al terminar los segundos trimestres, lo que conduce a un flujo de salida de la formación inicial en los terceros trimestres. Además, parece que el período de verano no es propicio para encontrar un trabajo. Así, entre los jóvenes que salieron recientemente de los estudios, cerca del 40 % son «ninis» en el tercer trimestre, frente a menos del 20 % en los demás trimestres.

2.- Los «ninis» que llevan más de un año en esa situación están en mayor dificultad.

A.- Casi la mitad de «ninis» está en esa situación desde hace más de un año.

Los datos movilizados permiten establecer el recorrido de los individuos durante los doce meses anteriores al estudio.⁸ Más de la mitad de los «ninis» en el momento de la encuesta ha declarado haber estado principalmente inactivo o desempleado un año antes. Los otros declararon haber estado principalmente estudiando o empleados un año antes de la encuesta.

Más concretamente, el 30,7 % de los «ninis» en el momento de la encuesta lo son desde menos de tres meses. De ellos, un tercio acababa de abandonar un período de estudios; dos tercios lo había abandonado hacía más de tres meses; y el 47,7 % de los «ninis» lo ha estado todo el tiempo durante un año o más (tabla 1).

Tabla 1 - Tiempo pasado en la categoría de "nini"	
Tiempo pasado en la categoría "nini"	Conjunto de los "ninis" (%)
3 meses o menos	30,7
<i>Jóvenes salidos de los estudios desde hace más de 3 meses</i>	11,8
<i>Jóvenes salidos de los estudios desde hace menos de 3 meses</i>	18,9
De 4 a 6 meses	11,9
De 7 a 11 meses	9,8
Un año o más	47,7

B.- Los «ninis» sin contacto con el SPE estaban empleados durante el año anterior con menos frecuencia.

Estos jóvenes tienen diferentes itinerarios según estén, o no, en contacto con el servicio público de empleo (SPE), u otro organismo de inserción, en el momento de la encuesta. Entre los «ninis» de 16 a 25 años, el 63 % están en contacto con el SPE u otro organismo de inserción (Polo empleo, operador de colocación o asociación de inserción), incluidas las misiones locales APEC, la Cámara de comercio e industria -CCI-, u otro

⁸ Se trata de trece variables de la encuesta de empleo, una al mes, que describen la situación principal del individuo en el mes correspondiente. Se han seleccionado tres categorías: estudios, empleo o de otro tipo (que agrupa la inactividad y el desempleo). En cada uno de los meses, el hecho de ser «nini» se ha aproximado al hecho de haber declarado una situación principal que no es ni el empleo ni los estudios. Esta aproximación parece legítima, en la medida en que el 94 % de los jóvenes que no se consideran principalmente empleados o estudiando en el momento de la encuesta son realmente «ninis» en el sentido de Eurostat. Sólo los individuos con las trece variables del calendario retrospectivo informadas han podido ser estudiados en este apartado. Representan el 92 % de los «ninis» en el momento de la encuesta.

organismo público o agencia de trabajo temporal). Los demás jóvenes sin empleo ni formación, denominados posteriormente «sin contacto» con el SPE, para diferenciarlos de los jóvenes llamados «en contacto» con el SPE, pueden, no obstante, ser *seguidos* por dispositivos de política pública de la familia o educación, entre otros.⁹

Los diez recorridos más frecuentes de los «ninis» sin contacto con el SPE en el momento de la encuesta (80 % de los itinerarios) están principalmente compuestos por un período de inactividad o de desempleo, precedido o no por un período de estudios; el 19 % de los jóvenes considerados «ninis» sin contacto con el SPE en el momento de la encuesta ha declarado haber abandonado los estudios desde hace menos de tres meses, frente al 12 % del total de los jóvenes, que no están en situación de empleo ni en formación.

Los diez recorridos más frecuentes entre los «ninis» en contacto con el SPE en el momento de la encuesta representan el 60 % de los itinerarios de estos jóvenes. Como otros jóvenes desempleados y sin formación, estos recorridos comportan largos períodos de inactividad, que, por el contrario, están más bien precedidos de períodos de empleo; el 25 % de los «ninis» en contacto con el SPE ha declarado que ha salido de una situación de empleo desde menos de tres meses en el momento de la encuesta, frente al 20 % de los jóvenes sin empleo ni formación. El contacto con el SPE u otro organismo era, por lo tanto, más frecuente entre los jóvenes que estaban empleados antes de ser «ninis».

En una fecha determinada, los «ninis» sin contacto con el SPE son los jóvenes cuya situación ha evolucionado menos en el año anterior. Por ejemplo, entre los «ninis» sin contacto con el SPE en el momento de la encuesta, la mitad se mantuvo en la misma situación en el conjunto de los trece meses considerados, mientras que los demás habían conocido al menos un cambio de una situación de empleo o de estudios a una situación de inactividad o de desempleo. Estas proporciones son, respectivamente, de 38 % y 62 % para los «ninis» que se mantenían en contacto con el SPE en el momento de la encuesta.

⁹ Por ejemplo, el acompañamiento social ofrecido por los departamentos o las Cajas de ayudas familiares (CAF), o el seguimiento en el seno de las plataformas de seguimiento y de apoyo a quienes abandonan el sistema escolar (PSAD).

C.- Los «ninis» de larga duración tienen menor titulación y concentran dificultades socioeconómicas.

En comparación con todas las personas que ni están empleadas ni en formación las que están en esta situación desde hace un año o más concentran más dificultades socioeconómicas. Así pues, los jóvenes con un bajo nivel de educación, los nacidos en el extranjero o aquellos cuyos padres son de nacionalidad extranjera, los jóvenes que viven sin sus padres o con un hijo que habita en su vivienda están sobrerrepresentados entre los «ninis» que lo son desde hace un año o más. Las mujeres, los jóvenes con bajos niveles de titulación o con problemas de la salud también tiene mayor riesgo de ser considerados como «ninis» de *larga duración*.

Además, los «ninis» de *larga duración* están en contacto con el servicio público de empleo con menos frecuencia: el 56 % frente al 63 % para el conjunto de los «ninis».

3.- Los «ninis» no siempre están preparados para recuperar el empleo.

A.- Los «ninis» desempleados se encuentran en un proceso de inserción.

En el sentido de la OIT, un desempleado es una persona en edad de trabajar que no tiene empleo, tiene disposición para incorporarse a uno en quince días y que ha buscado activamente un empleo en el mes anterior, o que encontró uno que empieza en menos de tres meses.

En el año 2018, el 53 % de los «ninis» estaba desempleado (los demás eran inactivos); El 57 % de ellos eran hombres y una cuarta parte tenía un nivel de estudios superior al bachillerato, frente al 52 %, y 22 %, respectivamente, para el conjunto de los «ninis».

Tabla 2 - Intención y búsqueda de trabajo de los "ninis" inactivos

"Ninis" inactivos	Sin intención de trabajar	Con intención de trabajar, pero sin buscar trabajo	Con intención de trabajar y buscando trabajo
Total	64,2%	31,4%	4,4%
En contacto con el SPE	23,2%	50,6%	
"Ninis" desde hace un año o más	59,0%	55,5%	

Los «ninis» desempleados están más situados en un proceso de inserción profesional que los «ninis» inactivos: el 88 % de ellos está en contacto con el servicio público de empleo, frente al 34 % de los jóvenes que permanecen inactivos. Entre los que no están en contacto con el SPE, sólo el 20 % ha abandonado los estudios desde hace menos de tres meses, frente al 7 % de los que están en contacto con el SPE.

Por otra parte, los «ninis» desempleados permanecen, por término medio, mucho tiempo que los demás sin empleo ni formación: el 39 % de ellos son «ninis» desde hace un año o más, frente al 48 % del total de los «ninis».

B.- La mayoría de los «ninis» inactivos no están preparados para volver al empleo.

El 36 % de los «ninis» inactivos quiere trabajar (40 % en el caso de los hombres y 32 % en el de las mujeres) pero, de ellos, sólo uno de cada ocho busca efectivamente un empleo. Entre estos «ninis» inactivos que quieren trabajar pero que no buscan un empleo, las principales razones aducidas para ello son la espera de resultados de gestiones anteriores, el cuidado de hijos o de personas dependientes, los problemas de salud, e incluso la convicción de que no encontrarán un empleo; el 16 % de las mujeres «ninis», inactivas y con ganas de trabajar, busca un empleo, frente al 9 % de los hombres en la misma situación. Una cuarta parte de las mujeres «ninis» no activas y deseosas de trabajar no buscan un empleo debido al cuidado de sus hijos, o de una persona dependiente, frente al 1 % de los hombres. Estos últimos hacen más hincapié en las razones de salud: 13 % de los hombres, frente al 9 % de las mujeres.

Los jóvenes inactivos que quieren trabajar están más a menudo en contacto con el servicio público de empleo: es el caso del 57 %, frente al 26 % de jóvenes «ninis» inactivos que no desean trabajar.

Para los jóvenes inactivos, la presencia de un hijo en la vivienda aparece claramente como un claro freno de la intención de encontrar un empleo. Para el 36 % de las mujeres sin empleo ni formación, el cuidado de los hijos o de personas dependientes es la razón invocada para no querer trabajar. Esta razón sólo afecta al 1 % de los hombres en esta situación. En 2016, en los países de la OCDE, más de la mitad de las mujeres atribuían su inactividad a sus responsabilidades familiares.

Un estado de salud degradado también constituye un freno al deseo de encontrar un empleo, en particular en el caso de los hombres. Por ejemplo, el 19 % de los «ninis» no quiere trabajar debido a problemas de salud. Es el caso del 26 % de los hombres. frente al 14 % de las mujeres.

Recuadro 1 - El reto de la definición de los «ninis»

Los jóvenes considerados «ninis» en este estudio son, según la definición de Eurostat, los que no están empleados, ni estudiando, ni en formación, ya sea ésta formal (formación que conduzca a un diploma o a un título reconocido) o informal, seguida por razones profesionales o personales (prácticas, formación o curso con la ayuda de un interviniente, seminario, taller, conferencia, curso particular, curso de deportes o curso relacionado con una actividad cultural o de ocio).

Existen diferentes formas de definir la categoría de los «ninis», siendo las dos principales la de la OCDE y la de Eurostat. La principal diferencia entre ambas es la no consideración de la formación no formal en la definición de la OCDE. Esta última es así menos restrictiva. Por ejemplo, en 2018, el 13,1 % de los jóvenes de 15 a 29 años eran «ninis» según Eurostat, frente al 16,1 % según la definición de la OCDE. En este estudio se ha optado por la definición de Eurostat. Se define a partir del estatuto de actividad de la persona en el sentido de la OIT en el momento de la encuesta y del seguimiento de la formación formal o no formal durante las cuatro semanas anteriores a la investigación.

La definición de los «ninis» de Eurostat puede parecer restrictiva, en la medida en que los jóvenes ni empleados ni estudiando ya no se

consideran «ninis» cuando ejercen una actividad no formal como cursos deportivos, o cursos relacionados con actividades culturales o de ocio. No retener esta restricción sobre las formaciones no formales equivaldría a añadir 177 000 jóvenes a la cifra final. De estos jóvenes, 106 000 han recibido formación de este tipo durante más de 15 horas en las cuatro semanas anteriores a la encuesta. La población de jóvenes en una situación de dificultad ascendería así a 1 140 000 personas.

La medición del número de «ninis» también puede efectuarse a partir de otras fuentes, como el censo de población. No obstante, esta diferencia de fuentes puede dar lugar a diferencias en términos de medición, incluso para una definición dada, debido a diferencias en la definición de las variables o en el modo de recogida de datos entre una fuente y otra. En 2016, el número de jóvenes desempleados o inactivos según el censo era 1 509 000. Pero las preguntas que se presentan en el censo se refieren a la situación mayoritaria de los encuestados durante el año, ya que el censo tiene por objeto hacer una foto anual de la población francesa. Por el contrario, la encuesta de empleo, que permite seguir la coyuntura del empleo de un trimestre a otro, pregunta a los encuestados sobre su situación en un período más corto, lo que puede cambiar los resultados sobre el número de «ninis».

La categoría de los «ninis» es interesante para las comparaciones internacionales. En efecto, los indicadores habituales de empleo, desempleo y de inactividad son difíciles de comparar entre los países cuando se trata de población joven, ya que los alumnos que estudian, que no están todavía en un proceso de inserción profesional, pueden clasificarse como empleados (cuando tienen un trabajo de estudiante) o como inactivos; las diferencias entre los países dependen entonces de la duración de los estudios y de la tasa de empleo estudiantil en cada país.

El indicador «ninis» permite, en concreto, centrar el análisis en los periodos fuera de los estudios y de la formación. Los indicadores elaborados por la OCDE y por Eurostat suelen referirse a los grupos de edad de 15 a 24 años o de 15 a 29 años. En este estudio, se eligió concentrar el análisis en los jóvenes de 16 a 25 años, porque es esta población la que ha sido elegida para centrarse en los dispositivos de inserción profesional de los jóvenes, como PACEA y Garantía juvenil.

Recuadro 2 – La obligación de formación hasta los 18 años

La obligación de formación hasta los 18 años se estableció por ley de 26 de julio de 2019, para una escuela de la confianza. Hace obligatoria la formación hasta los 18 años, ampliando la enseñanza imperativa que hasta entonces estaba fijada en los 16 años. En concreto, a todos los jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 18, que no estén estudiando, se les debe ofrecer:

- Un acceso a un itinerario escolar o de aprendizaje. El recorrido escolar podrá hacerse en cualquier establecimiento del segundo grado, incluidos los centros privados *concertados* y los de enseñanza agrícola y superior;
- Un empleo, un servicio cívico, un recorrido de acompañamiento o de inserción social y profesional (como la *garantía jóvenes*).

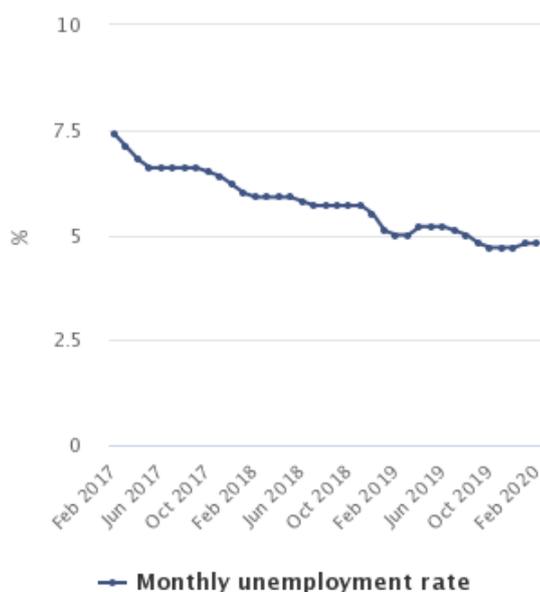
La medida entrará en vigor en el año 2020 para los nacidos en 2004 que tengan 16 años dicho año. Serán las misiones locales las que se encargarán de garantizar el cumplimiento de esta obligación de formación. Con anterioridad, recibirán toda la información útil por parte de las escuelas y de las instituciones públicas para que se les indiquen los jóvenes que no respetan la obligación de formación. A continuación, se les pedirá que inviten a estos jóvenes a presentarse, incluso a que los convoquen, y tendrán que encontrarles una solución de formación adecuada.

Esta obligación de formación se dirige a 60 000 jóvenes de 16 a 18 años.

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Los últimos datos de la Oficina Central de Estadística (CSO) muestran que en febrero 2020 la tasa de desempleo se ha vuelto a situar de nuevo en el 4,8%. El número de desempleados ha aumentado en 400 con respecto al mes anterior, alcanzando los 120.100. En términos anuales la tasa de desempleo ha caído dos décimas y el número de desempleados ha descendido en 200.

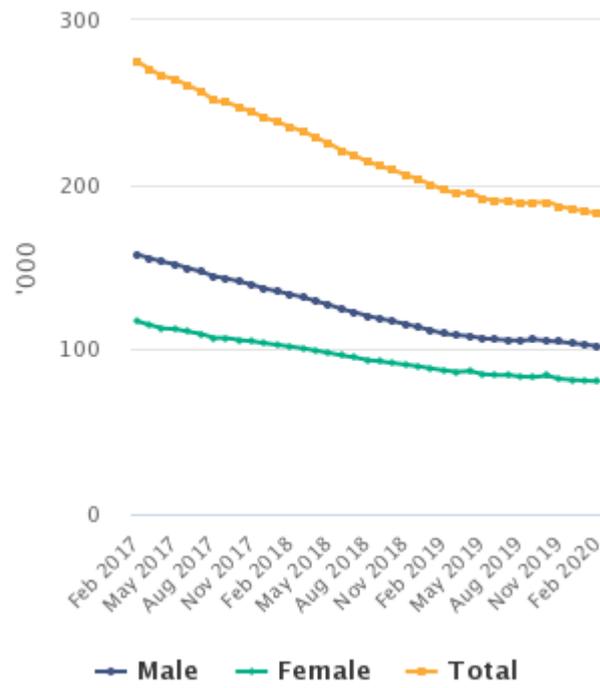
Figure 1 Monthly unemployment rate (ILO), February 2017 to February 2020



Source: CSO Ireland

Según la Oficina Central de Estadísticas (OCS), en enero de 2020 se registraron 182.500 beneficiarios de la prestación por desempleo (Live Register), 1.400 menos que en el mes anterior (-0,8%). Estos datos marcan un nuevo mínimo registrado desde enero de 2008. En términos anuales la cifra ha caído un 7,3% (14.318 perceptores menos). Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 66.871, una caída del 13,6% respecto al año anterior (10.542 menos). Los perceptores menores de 25 años, con un total de 19.732, se sitúan en el 10,8%, dos décimas menos que en febrero de 2019.

Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



Source: CSO Ireland

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 18 de febrero de 2020, referentes al trimestre octubre-diciembre 2019, reflejan que la tasa de empleo ha observado un nuevo aumento del 0,5% con respecto al mismo período del año anterior, alcanzando la cifra récord de 76,5%, dos décimas más que el trimestre anterior. La tasa de inactividad se redujo un 0,4% con respecto al año anterior, manteniéndose en el 20,5% del trimestre anterior.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*¹⁰, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia se registró una nueva cifra récord de **32,93 millones de personas trabajando**, un aumento de 336.000 con respecto al año anterior. La **tasa de empleo¹¹ se ha incrementado en un 0,2%, alcanzando la nueva cifra récord del 76,5%**.

Por su parte, se contabilizaron **1,29 millones de personas desempleadas**, registrándose un descenso de 73.000 respecto al año anterior. La **tasa de desempleo¹² se redujo en una décima con respecto al mes anterior, situándose en el 3,8%**, un 0,2% más baja que el año pasado.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas¹³ fue de 8,48 millones**, 155.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 20,5%**, un 0,1% inferior al trimestre anterior.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio¹⁴ en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **bajó al 3,2%** excluyendo las bonificaciones (dos décimas menos que el trimestre anterior). El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **continúa en el 1,8%**, excluyendo las bonificaciones salariales.

¹⁰

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

¹¹ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

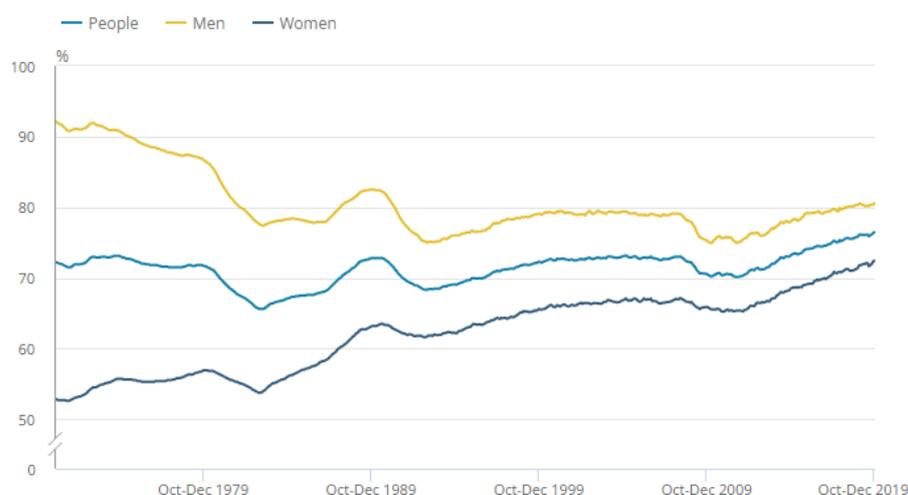
¹² Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

¹³ 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.

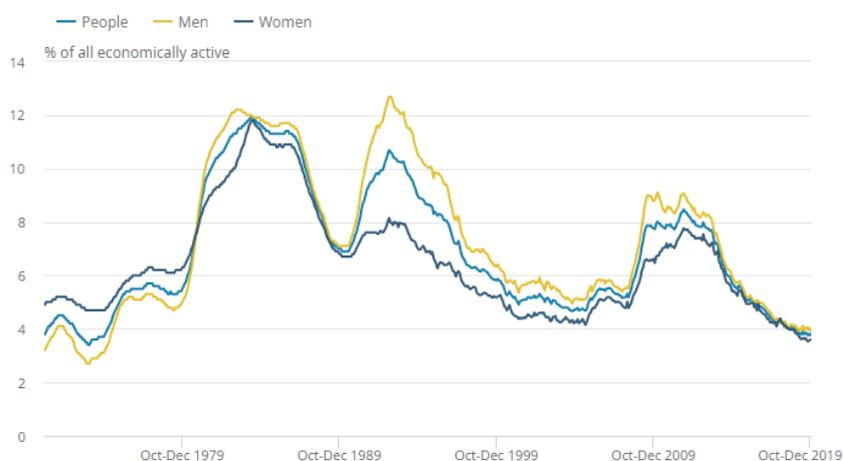
¹⁴ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

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

1. TASA DE EMPLEO



2. TASA DE DESEMPLEO

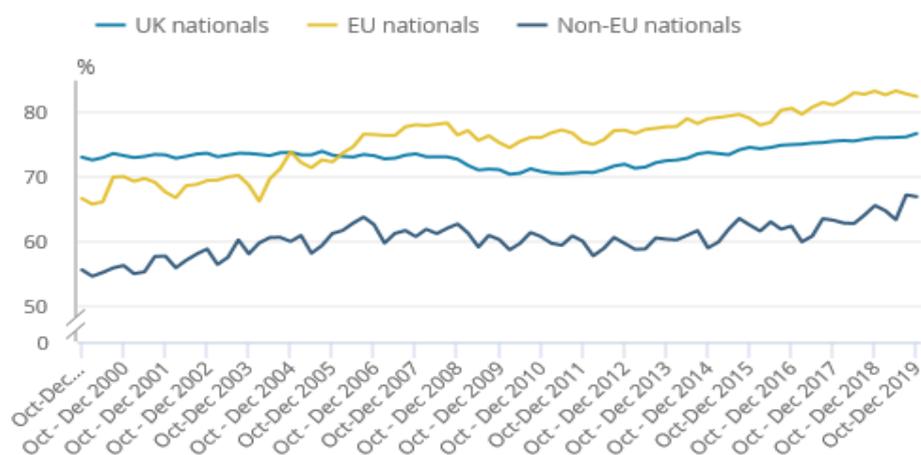


El salario semanal medio de Gran Bretaña en el trimestre octubre-diciembre 2019 en términos nominales fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) bajó respecto al año anterior, situándose en un 3,2% sin tener en cuenta la inflación y un 1,8% ajustado por la misma.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) ha descendido una décima con respecto al mes anterior, situándose en el 2,9%, sin tener en cuenta la inflación, y dos décimas ajustado por la misma, alcanzado el 1,4%.

En diciembre de 2019, el salario medio bruto se situó en 512 libras/semana en términos nominales y en 474 libras/semana en términos reales.

Por último, las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen de forma trimestral. Según los mismos, en el trimestre octubre-diciembre 2019 se registraron 29,33 millones de trabajadores británicos, **2,31 millones de ciudadanos comunitarios** y 1,34 millones de trabajadores no británicos de terceros países.



**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

IMPACTO DEL SMI SOBRE EL EMPLEO

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.

Tras introducirse en 2015 con una cuantía de 8,50€/hora, la primera revisión tuvo lugar en 2016 y 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.

Los efectos del SMI sobre el empleo

Varios trabajos publicados en 2019¹⁵ revisan diversos informes que analizan el efecto del SMI sobre el empleo y llegan a las siguientes conclusiones:

¹⁵ Marco Caliendo, Carsten Schröder, Linda Wittbrodt (2019): The Causal Effects of the Minimum Wage Introduction in Germany – An Overview. En: German Economic Review, 3/2020 <http://ftp.iza.org/dp12043.pdf>

- Todos los informes analizados coinciden en que en los años inmediatamente posteriores a la introducción del SMI los salarios muy bajos experimentaron un incremento, beneficiándose sobre todo los trabajadores y trabajadoras con poca formación, con empleos marginales, las mujeres y los inmigrantes. Los resultados en lo relativo a un efecto arrastre (spillover effect) en los segmentos salariales mayores son contradictorios.
- Todos los informes analizados señalan que el incumplimiento del SMI sigue siendo considerable. Un reciente informe del Instituto de investigaciones económicas (DIW) ¹⁶ informa que el grado de incumplimiento sigue siendo considerable. En función del método utilizado oscila entre 750.000 (pregunta directa sobre el salario por hora) y 3,8 millones (cálculo del salario por hora en función de las horas realmente trabajadas y el salario percibido). Con ello, podrían estar percibiendo una retribución inferior entre el 2,1% y el 10,6% de los trabajadores con derecho al SMI. Los autores afirman que el mecanismo más eficaz para imponer el cumplimiento del SMI es el control de la jornada. Este tema está siendo ampliamente debatido. Hasta la fecha, el registro completo del tiempo de trabajo sólo está previsto por ley para algunos sectores (por ej. conductores de camiones, trabajadores de la construcción, gastronomía e industria cárnica); para el resto de los sectores sería necesario una reforma de la ley por el Parlamento alemán o una confirmación de la sentencia europea por el Tribunal Federal de Trabajo. El Parlamento debatió el 05/03/2020 una propuesta de La Izquierda que insta al Gobierno a iniciar el proceso legislativo para reformar la Ley de la jornada y aplicar la sentencia del TJUE.
- No obstante, este incremento salarial no se tradujo en una mejora sustancial de las condiciones de vida de estos colectivos. Al menos a corto plazo no se ha logrado la reducción del riesgo de la pobreza y de la desigualdad. Algunos estudios afirman que esto se debe, entre otros factores, a que las empresas han reducido el número de horas de estos trabajadores y trabajadoras por lo que sus ingresos

Oliver Bruttel (2019): The effects of the new statutory minimum wage in Germany: a first assessment of the evidence. En: Journal of Labour Market Research 53/10 <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12651-019-0258-z.pdf>

Benjamin Börschlein, Mario Bossler (2019): Eine Bilanz nach fünf Jahren gesetzlicher Mindestlohn. Positive Lohneffekte, kaum Beschäftigungseffekte. IAB-Kurzberichte 24/2019. Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb2419.pdf>

¹⁶ Alexandra Fedorets, Markus M. Grabka, Carsten Schröder, Johannes Seebauer (2020): Lohnungleichheit in Deutschland sinkt

mensuales se han mantenido estancados. Sin los resultados del incremento salarial debido a la aprobación del SMI varían función de la base estadística considerablemente. El incremento del salario por hora oscila entre el 2,0% y el 6,0% y el del salario mensual entre el 0,1% y el 10,6%.

- En lo relativo a la necesidad de percibir las prestaciones estatales, ésta no se ha reducido pese a los incrementos del salario por hora gracias al SMI. Todo parece indicar que las situaciones de necesidad no resultan en primer lugar por el importe del salario por hora sino del número de horas trabajadas.
- Se ha producido un ligero efecto negativo sobre el empleo. Esto se debe sobre todo a una moderación de la contratación en el segmento salarial más bajo y la conversión de algunos miniempleos en empleo regular. Prácticamente todos los estudios coinciden en señalar que la desaparición de empleo no se produce por despidos sino por la reticencia a realizar nuevas contrataciones. En líneas generales el efecto ha sido muy inferior al pronosticado por la mayoría de los informes publicados con anterioridad a la introducción del SMI, desmintiendo con ello las advertencias de que se iba a producir una destrucción sustancial de puestos de trabajo. Los efectos sobre el empleo identificados por los estudios analizados oscilan entre desaparición neta de 200.000 puestos de trabajo y la creación adicional de 11.000 empleos.
- Algunos autores recuerdan que la buena situación de la economía y del mercado laboral puede haber amortiguado el impacto negativo del SMI. Quedaría por ver cuáles son los efectos a largo plazo, sobre todo en un contexto de enfriamiento coyuntural o crisis económica ya que algunos de los informes creen que en ese caso la reacción de las empresas podría tener una repercusión negativa sobre el empleo. Otro factor a tener en cuenta es el importe del SMI. Algunos de los informes señalan que si el actual SMI superara cierto umbral y el incremento no se produjera de forma gradual podría tener un efecto negativo.
- Por último, la introducción del SMI no ha tenido un impacto negativo sobre el tejido industrial y no ha resultado en el cierre de empresas. Dado que en el momento de la introducción del SMI en algunos sectores (gastronomía, producción de la alimentación y comercio) así como en algunas regiones en Alemania oriental, era muy elevado el porcentaje de empresas con al menos un trabajador con un salario

inferior al SMI, el coste laboral experimentó un fuerte incremento. Pese a ello, apenas se han producido cierres empresariales ya que las empresas han reducido el número de horas trabajadas. Los estudios analizados difieren en lo que se refiere a la importancia del segundo recurso empresarial para compensar la subida del coste salarial debido al SMI, el incremento de la productividad. Mientras que algunos constatan un aumento de la productividad otros niegan tal efecto tanto en lo que se refiere a la disposición de las empresas a realizar inversiones como a la motivación de los trabajadores y trabajadoras.

Absorción de los efectos del SMI

Un informe presentado por un equipo de investigadores del University College of London y del Instituto para la investigación de las profesiones y del mercado de trabajo (IAB) de la Agencia Federal de Empleo¹⁷ analiza el impacto del SMI sobre el mercado de trabajo. Basado en los datos administrativos de la Agencia Federal de Empleo, los autores llegan a las siguientes conclusiones:

- A nivel individual, el SMI ha supuesto un incremento considerable de los salarios de los trabajadores del segmento retributivo más bajo, sin que este incremento haya tenido un impacto negativo sobre sus oportunidades de encontrar un empleo. Estos resultados se han visto corroborados a nivel regional. Las regiones con mayor incidencia del SMI han experimentado un considerable aumento de los salarios a raíz de la aplicación del SMI sin que esto haya redundado en la destrucción de empleo.
- El mercado laboral ha absorbido los efectos del SMI reforzando el peso de las empresas medianas y con una mejor estructura salarial, mientras que las empresas muy pequeñas han perdido en importancia. Sobre todos los trabajadores con salarios muy bajos logran el acceso a empresas con salarios medios más altos. Este efecto es significativo ya que explica el 25% del incremento salarial experimentado por los trabajadores con retribuciones muy bajas desde la introducción del SMI.

¹⁷ Christian Dustmann, Attila Lindner, Uta Schönberg, Matthias Umkehrer, Philipp vom Berge (2020): Reallocation Effects of the Minimum Wage. [https://www.cream-migration.org/publ uploads/CDP_07_20.pdf](https://www.cream-migration.org/publ/uploads/CDP_07_20.pdf)

- El SMI fomenta la disposición de los trabajadores de este segmento salarial a cambiar a empresas más grandes y estables con una tasa de cancelación de clientes inferior. Con ello, concluyen los autores, la introducción del SMI ha redundado en un tejido empresarial más sólido. También estos resultados son validados con los datos regionales. Una vez introducido el SMI se ha reducido sensiblemente el número de microempresas con menos de tres trabajadores. Especialmente en las regiones con un importante porcentaje de trabajadores que cobran un salario equivalente al SMI aumenta el porcentaje de empresas mayores sobre el total de las empresas.

Efectos del SMI sobre la desigualdad salarial

Un reciente informe de un instituto de investigación, IZA¹⁸, analiza el impacto del SMI sobre la desigualdad salarial. Tomando como referencia los datos administrativos de la Agencia Federal de Empleo.

- A comienzos de la primera década de los años 2000 se produjo una fuerte disparidad salarial que en años posteriores fue moderándose. A partir de 2010 la desigualdad salarial ha caído paulatinamente debido, sobre todo, al incremento salarial en los percentiles más bajos de la escala salarial, si bien con considerables diferencias entre los percentiles inferiores.
- Este incremento salarial no se debe a un cambio en la composición de factores estructurales como el aumento de la tasa de empleo de los mayores o de la expansión formativa y educativa ni tampoco responde a una modificación sustancial de los patrones de fluctuación en el mercado laboral. El estudio confirma que la introducción del SMI no ha modificado dichos patrones, sobre todo en el segmento salarial bajo se mantiene una alta fluctuación idéntica a la registrada con anterioridad al año 2015.
- La introducción del SMI ha tenido un efecto directo e indirecto sobre los salarios mensuales hasta el percentil 50. En esta misma línea, el peso del segmento salarial bajo sobre el conjunto de los trabajadores cayó un 14,7%, sin la introducción del SMI esta caída habría sido solamente del 8,5%. Esta caída de la disparidad salarial se refleja tanto en los salarios de las nuevas contrataciones como en los de

¹⁸ Mario Bossler, Thorsten Schank (2020): Wage inequality in Germany after the minimum wage introduction, Bonn: IZA –IZA DP No. 13003 <http://ftp.iza.org/dp13003.pdf>

aquellos que permanecen en sus puestos de trabajo. Son, por lo tanto, independientes de las dinámicas en el mercado de trabajo.

- Los autores concluyen que el SMI es un instrumento eficaz para reducir la desigualdad salarial, siempre y cuando no supere cierto umbral que ponga en peligro la estabilidad de empleo. A su vez, advierten que el SMI no puede compensar efectos externos a los mercados como las desigualdades que se dan en el sistema educativo o los relacionados con el sistema fiscal.

**ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS
SOCIALES**

IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ALEMANIA*

El Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (WSI), cercano a los sindicatos, ha analizado en el estudio "Situación de la igualdad entre hombres y mujeres en Alemania"¹⁹ los avances registrados la igualdad de género los siguientes en los siguientes seis ámbitos: educación, empleo remunerado, ingresos, jornada laboral, trabajo no remunerado y cogestión empresarial

Los resultados del estudio indican que se han detectado tanto indicios puntuales de progreso, que se traducen en una menor desigualdad de género, como también de estancamiento o regresión. En este sentido, ninguna de estas áreas se caracteriza exclusivamente por el progreso o por un estancamiento o una regresión. Los resultados del informe son los siguientes:

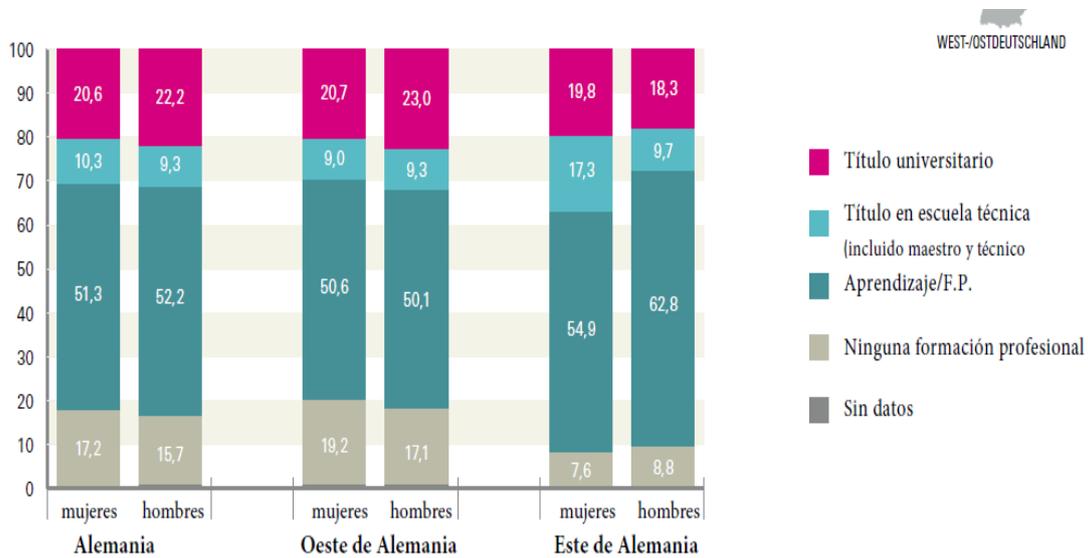
1. Educación

Tanto las mujeres como hombres están bien cualificados, pero adoptan caminos diferentes. En general, las mujeres han superado ligeramente a los hombres en lo que respecta a la educación escolar. El 38,3% de las mujeres en edad laboral disponen del Bachillerato (Abitur) o del título de escuela técnica (Fachhochschulreife) frente al 38% de los hombres. Un 37% de las mujeres y el 31% de los hombres terminan la rama secundaria profesional (Mittlere Reife) y en la rama básica (Hauptschule) se registran cuotas del 21% en mujeres y del 26% en hombres. El 4% de las mujeres no disponen de ningún diploma escolar; en el caso de los hombres la cuota es del 4,2%.

En lo que respecta a cualificaciones profesionales más altas apenas hay diferencia entre hombres y mujeres:

¹⁹ Situación de la igualdad entre hombres y mujeres en Alemania. Dietmar Hobler, Yvonne Lott, Svenja Pfahl, Karin Schulze Buschoff. Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (WSI). https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_56_2020.pdf

Títulos más altos en hombres y mujeres, 2017 en %



* Población con edades comprendidas entre 15 y 65 años. No se tuvo en cuenta a las personas que todavía se están formando

Fuente: Oficina Federal de Estadística, microcenso, cálculos propios

WSI GenderDatenPortal 2019



Actualmente, las mujeres también participan con mayor frecuencia en la formación continua y las cuotas entre ambos sexos se han prácticamente equiparado (mujeres:58%; hombres: 60%). No obstante, las mujeres participan con menor frecuencia que los hombres de las medidas de formación continua organizadas por las empresas (48% y 53% respectivamente). Aproximadamente el 6% de las mujeres y el 5% de los hombres participan fuera del contexto de la empresa en medidas de formación continua relacionada con la profesión. Las mujeres trabajadoras participan con una frecuencia algo mayor que los hombres en la formación continua que no tiene una relación directa con la profesional (11% y 8% respectivamente).

El mayor desafío sigue siendo el alto grado de segregación de género en el sistema de FP, que se agudiza en la FP dual. Las mujeres aprenden más a menudo que los hombres una profesión del sector de servicios y menos una profesión en los oficios. En las 25 formaciones profesionales con el mayor número de nuevos alumnos (en 2017):

- la mitad de estos ciclos formativos están dominados por los hombres (con una cuota de mujeres inferior al 30%). Predominan los hombres principalmente en las FP relacionadas con ocupaciones técnicas o mecánicas en la industria y el comercio; especialmente en las áreas

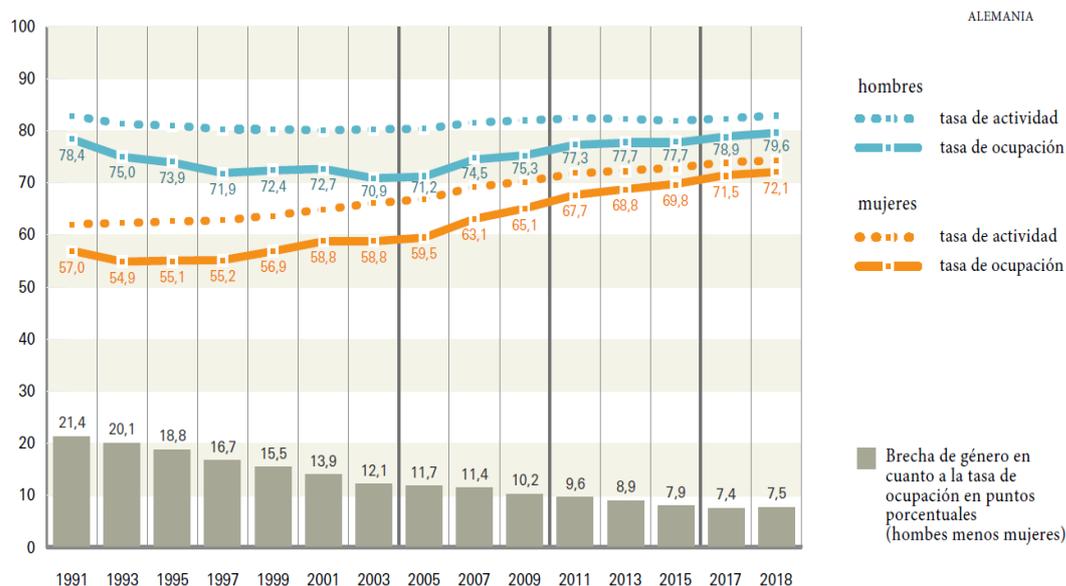
ocupacionales de mecatrónica automotriz, electrónica, informática especializada y mecánica industrial y de instalaciones,

- en 6 de estos 25 ciclos formativos hay un predominio fuerte de mujeres (con una participación femenina de al menos el 70%). Se trata de profesiones comerciales o administrativas, así como de dos oficios (peluquero y vendedor en el comercio de alimentos); la formación profesional en el campo de la salud es ejercida casi exclusivamente por mujeres,
- sólo 7 de las 25 de las formaciones profesionales más comunes en Alemania pueden considerarse no específicas de género (con una proporción de mujeres de entre el 30% y el 70%). Estas incluyen sobre todo ocupaciones en el comercio y la hostelería.

2. Empleo remunerado

Las mujeres van ganando terreno en lo que respecta a la cuota de participación en el mercado laboral. Actualmente la tasa de actividad se sitúa en el 72% y ha aumentado considerablemente en 21 puntos desde 1991, pero se mantiene una brecha de género de 8 puntos porcentuales.

Tasa de actividad y tasa de ocupación de mujeres y hombres edades comprendidas entre 15 y 65 años (1991-2018), en %



Fuente: Oficina Federal de Estadística. Microcenso

Elaborado: WSI Portal de Datos de Género 2019

WSI

También a la hora de comparar las actividades en el trabajo existen diferencias entre mujeres y hombres. Las mujeres representan el 62%

del colectivo de trabajadores con un miniempleo como único empleo remunerado. Sin embargo, en los últimos 10 años, el número de mujeres dentro de este colectivo ha bajado.

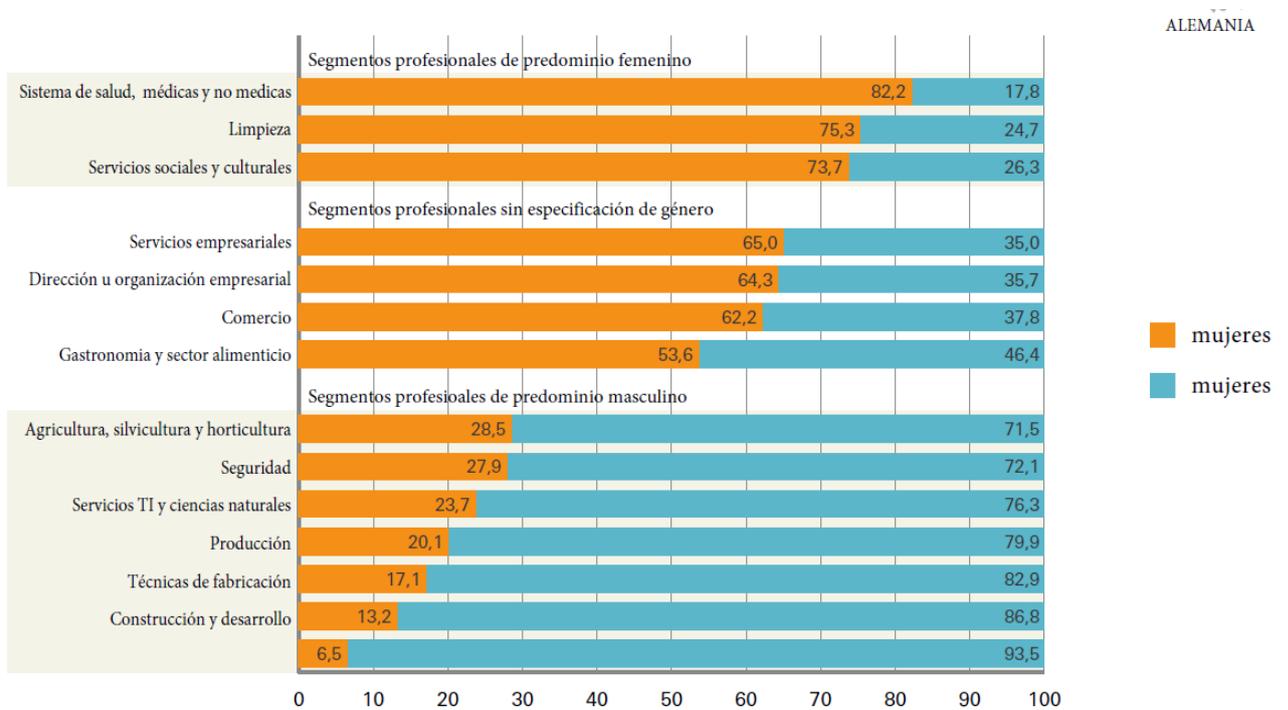
Las mujeres constituyen el 30% de todos los trabajadores en cesión laboral. Aunque el sector de la cesión temporal de trabajadores sigue estando dominado por los hombres, el porcentaje de mujeres ha aumentado en 10 puntos porcentuales desde 1991. Por otro lado, tanto los hombres como las mujeres que trabajan por cuenta ajena con contratos temporales presentan porcentajes similares de poco más del 7%.

Es menos frecuente que las mujeres trabajen por cuenta propia. Representan el 34% de todos los trabajadores autónomos en Alemania; asimismo el 41% de las personas autoempleadas y el 26% de los autónomos con empleados a su cargo son mujeres.

La segregación profesional es particularmente pronunciada, lo que también afecta a las condiciones de trabajo a las que se encuentran expuestos mujeres y hombres en la vida laboral. Los hombres constituyen la gran mayoría en 7 segmentos profesionales de un total de 14 segmentos, mientras que sólo 3 segmentos profesionales cuentan con una mayoría de mujeres.

Si se valora la calidad del trabajo, los hombres están más expuestos que las mujeres a las tradicionales cargas derivadas del trabajo (por ej. esfuerzo físico y ruido), pero las mujeres se ven más afectadas por otro tipo de presiones, como la presión de tiempo, interrupciones del trabajo o la carga emocional.

Tasa de mujeres y hombres en relación con la afiliación a la Seguridad Social, por segmentos profesionales, 2017, en %



Fuente: IAB

Elaborado: WSI Portal de Datos de Género, 2019

WSI

3. Ingresos

Las mujeres tienen una menor independencia económica. No obstante, los resultados indican una evolución positiva con cambios muy lentos.

La brecha salarial de género se ha reducido ligeramente en los últimos años. Sin embargo, siguen percibiendo un 20,9% menos por hora trabajada frente a los hombres, situándose la brecha salarial muy por encima de la media europea. Una de las razones del descenso de la brecha salarial de género es la introducción del salario mínimo interprofesional que generó un aumento notorio en los segmentos retributivos más bajos. Ya que las mujeres trabajan más a menudo que los hombres en el sector de bajos salarios, el SMI ha conseguido reducir ligeramente la brecha salarial de género.

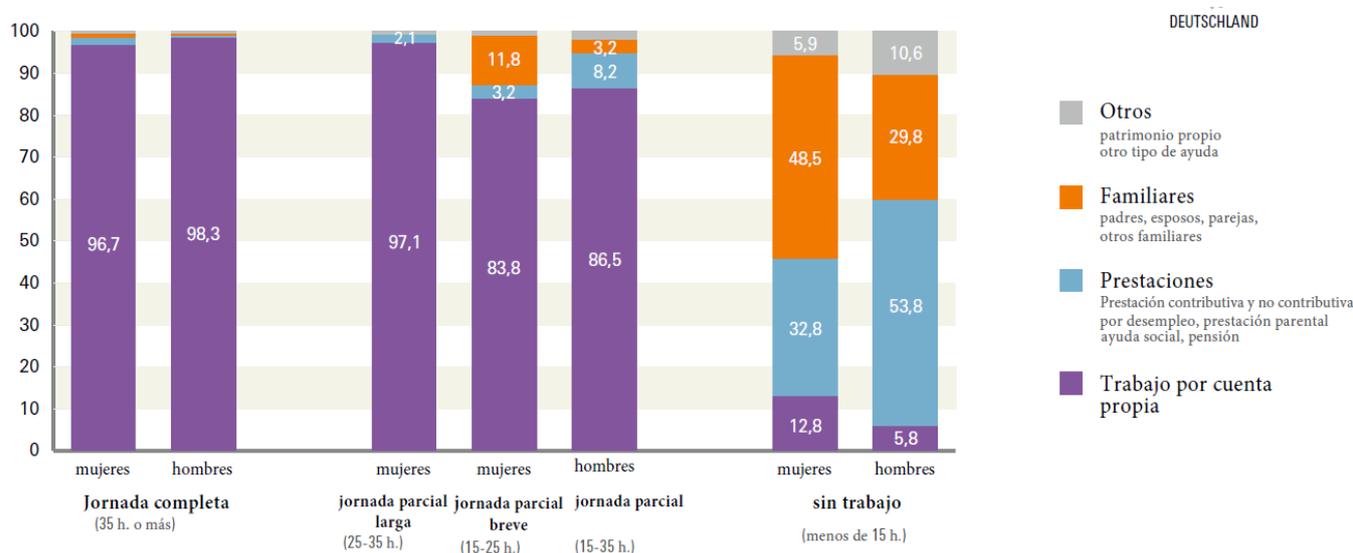
La brecha de género en las pensiones ha disminuido del 69% en 1992 al 53% en 2015. En este punto se tienen en cuenta las todas ramas de las pensiones (seguro obligatorio, seguro de funcionarios y los planes de pensiones empresarial y privado). Los grupos con mayor brecha en las

pensiones son las mujeres casadas, viudas, jubiladas con baja formación y personas con alto número de hijos.

Los bajos ingresos a pesar de trabajar a jornada completa afectan a las mujeres con mucha mayor frecuencia que a los hombres: el 25% de las mujeres que cuentan con un trabajo regular, pero sólo el 14% de los hombres ganan menos de 2.000 euros brutos al mes. Entre 2011 y 2016 estos porcentajes han disminuido considerablemente, en el caso de las mujeres nueve puntos porcentuales y en el de los hombres seis puntos.

Por otro lado, las mujeres y los hombres que no trabajan o tienen únicamente un miniempleo con una jornada inferior a 15 h/semana en muy pocos casos pueden asegurar su sustento con sus ingresos y por ello dependen de ayuda externa. En este colectivo, las mujeres (49%) tienen muchas más probabilidades que los hombres (30%) de depender del apoyo económico de sus familiares, mientras el porcentaje de hombres que percibe prestaciones estatales es superior al de las mujeres (54% y 33% respectivamente).

Origen de los ingresos para el sustento de hombres y mujeres según el tipo de jornada, 2017, en %



Fuente: Oficina Federal de Estadística, Microcenso 2017, cálculos propios

Elaborado: WSI Portal de Datos de Género 2019

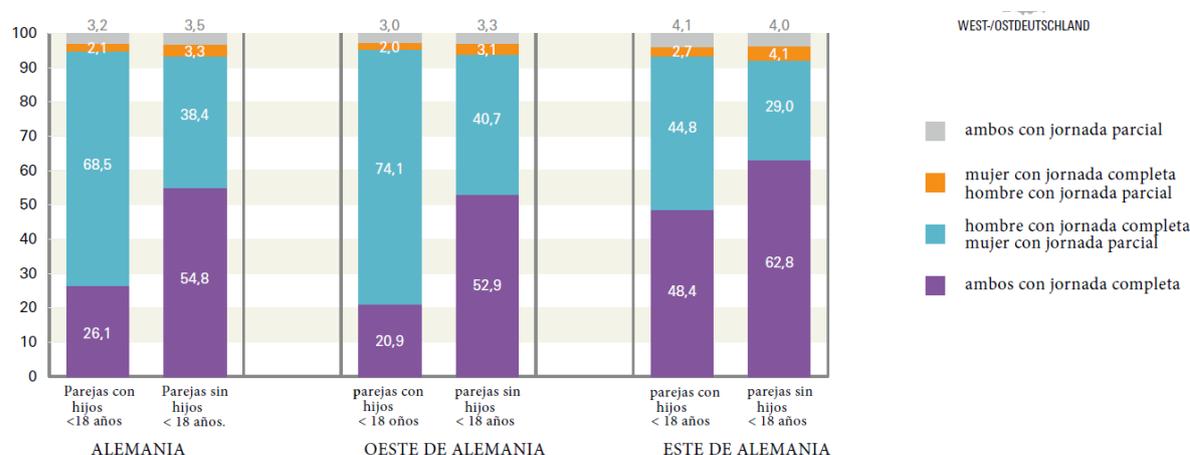
4. Jornada laboral

El promedio de horas de trabajo semanales de las mujeres y los hombres difiere significativamente. Con una jornada laboral semanal media de 38,7 horas en hombres y de 30,5 horas en mujeres, la brecha de género en cuanto a la jornada laboral (*Gender Time Gap*) se eleva actualmente a 8,2 horas semanales. Esta diferencia aumentó entre 1991 y 2005 de 6,8 horas a 9,9 horas; posteriormente fue disminuyendo continuamente en comparación interanual hasta situarse en 2016 en las 8 horas, y después de ese año ha vuelto a aumentar paulatinamente. La brecha de género es especialmente pronunciada en las parejas con hijos, en los que casi todos los hombres trabajan a jornada completa, mientras que la mayoría de las mujeres trabajan con jornada parcial.

La principal razón de la todavía elevada brecha de género en cuanto a la jornada laboral es el elevado porcentaje de mujeres que trabajan a jornada parcial. Mientras que el 46% de estas trabaja menos de 32 horas a la semana, en el caso de los hombres es el 11%. La elevada cuota en las mujeres se ha mantenido casi constante a lo largo de los años, sin embargo, en los hombres está aumentando ligeramente. Con 35 puntos porcentuales, la brecha de género en relación con la jornada parcial sigue siendo muy alta.

El hecho de tener un hijo impacta sobre todo en la vida laboral de las mujeres. En los hogares con hijos y en los que trabajan tanto el padre como la madre, el 95% de los hombres trabaja a tiempo completo, pero sólo el 28% de las mujeres.

Jornada completa y parcial en hogares de parejas en donde las dos personas trabajan en Alemania, en el este y en el oeste del país, 2017, en %



Fuentes: Oficina Federal de Estadística, Microcenso,

Elaborado: WSI Portal de Datos de Género 2018

En cuanto a la situación actual de la jornada laboral, los hombres se ven actualmente más afectados que las mujeres por las distribuciones atípicas de la jornada laboral: trabajan con más frecuencia en turnos de tarde (hombres: 31%; mujeres: 17%), noche hombres: 7%; mujeres: 4%) o alternos (hombres: 16%; mujeres: 12%), y se ven generalmente más afectados por las horas de trabajo en lugares periféricos. Por el contrario, es mayor el número de mujeres que trabajan los sábados (mujeres: 26%; hombres: 22%). En cuanto al trabajo en domingos o días de fiestas apenas existen diferencias entre hombres y mujeres.

5. Conciliación familiar y laboral

Sigue existiendo una gran diferencia de género en cuanto a la conciliación de la familia y el trabajo. Las mujeres realizan una proporción significativamente mayor de trabajo no remunerado que los hombres, aun cuando tienen un trabajo a jornada completa. El 45% de las horas totales de trabajo de las mujeres es trabajo no remunerado, mientras que en los hombres es el 28%.

En la mayoría de las parejas con hijos la división del trabajo sigue siendo tradicional, es decir, las mujeres realizan un porcentaje mayor de trabajo no remunerado (tareas domésticas y cuidado de los hijos y familiares dependientes), mientras que los hombres un mayor volumen de trabajo remunerado.

Las mujeres se encuentran más agotadas que los hombres al tener que asumir trabajos no remunerados después de sus trabajos remunerados. Esto afecta al 47% de las mujeres mientras que en el caso de los hombres es el 37%, lo que va vinculado al volumen de horas laborales y de trabajo no remunerado. El agotamiento es particularmente pronunciado en mujeres con una jornada completa que además tienen que cuidar de los hijos o familiares dependientes.

El 95% de las madres y el 35% de los padres son perceptores de la prestación parental por hijos. La cuota de hombres que perciben esta prestación aumentó considerablemente desde 2007 (21%). También ha aumentado mucho en los últimos diez años el cuidado de los niños en escuelas fuera del horario lectivo y en las guarderías, alcanzándose en 2017 una tasa del 46% en niños de entre 3 y 6 años de edad) y del 19% en niños menores de 3 años

En promedio, las mujeres pasan más tiempo cuidando a familiares dependientes que los hombres. El 10% de las trabajadoras y el 8% de los trabajadores cuidan a un familiar.

6. Cogestión en la empresa

La cuota de mujeres en los consejos de supervisión ha aumentado considerablemente en los últimos años, en especial gracias a la nueva Ley impuesta a las empresas que cotizan en bolsa y con cogestión empresarial. Las mujeres representan el 30% de todos los miembros de los consejos de supervisión en las 160 mayores empresas alemanas cotizadas en bolsa. Alcanzan una mayor representación en los consejos de supervisión de las empresas con cogestión empresarial (33%) que en las empresas sin cogestión (20%).

Cuota de hombres y mujeres en empresas con cotización en bolsa, con y sin cogestión empresarial en Alemania (2009-2018)



Fuente: encuesta del I.M.U. de la Fundación Hans-Böckler (2008-2019)

Elaborado: WSI Portal de Datos de Género 2019

WSI

Sin embargo, las mujeres sólo representan el 8% de todos los puestos de las juntas directivas de este grupo de empresas. En las empresas con cogestión representan el 9% de los miembros de las juntas directivas, mientras que solo el 6% en las empresas sin cogestión empresarial.

A pesar de las reformas legales, en los comités de empresa las mujeres todavía no cuentan con una representación acorde a su peso en la plantilla. Las mujeres están ligeramente infrarrepresentadas en los

comités de empresa al alcanzar la cuota del 39% en comparación con la cuota de representación en las plantillas del 42%. La representación es aún menor en lo que respecta a la presidencia de los comités de empresa, en donde solo alcanzan una cuota del 27%.

En cuanto a la ocupación de puestos directivos en la empresa, las mujeres siguen estando claramente infrarrepresentadas en los niveles directivos superiores (26%), aunque en el segundo nivel de gestión alcanzan con un 40% casi la misma cuota del total de empleadas del sector privado (44%).

Las mujeres tienen un grado de afiliación sindical inferior al de los hombres. Representan un 34% del conjunto de los afiliados a los sindicatos de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), aunque la tendencia es ligeramente al alza. La cuota de mujeres ha aumentado desde 2005 dos puntos porcentuales como resultado del descenso del número de afiliados masculinos.

7. Demandas políticas

Los autores del estudio ponen de manifiesto que en base a los 29 indicadores analizados se observan en los seis campos de estudio tanto déficits como avances en lo que respecta a la igualdad de género. En algunos indicadores sigue existiendo una clara desigualdad entre mujeres y hombres, que por lo general van a cargo de las mujeres.

Por ello los autores consideran necesario adoptar, en particular, las siguientes medidas:

- revalorizar las profesiones en las que predominan las mujeres (sectores social, educativo y sanitario),
- fomentar espacios en los que alumnos y estudiantes universitarios puedan conocer profesiones y áreas ocupacionales atípicas para su sexo con el fin de contrarrestar comportamientos estereotipados,
- promover modalidades de empleo igualitarias en las parejas con hijos,
- reforzar los incentivos para que los hombres se encarguen del cuidado de hijos y familiares dependientes,
- crear puestos de trabajo con "jornada completa de corto tiempo" y abandonar la tradición de horas extras, lo que requiere, entre otras cosas, una dotación de personal adecuada, normas vinculantes de sustitución y criterios de promoción que no se orienten en la presencia en el lugar de trabajo o en las horas extraordinarias,
- seguir ampliando la atención institucional de menores en guarderías y escuelas debido a la creciente necesidad de plazas,

- introducir cuotas femeninas obligatorias aprobando, por ejemplo, normas vinculantes para las juntas directivas de las grandes empresas que cotizan en bolsa,
 - ampliar el círculo de empresas a las que se aplique la obligación de una cuota femenina en los consejos de supervisión más allá de la actual normativa para empresas que cotizan en bolsa y cuenten con cogestión empresarial.
- 

IGUALDAD DE GÉNERO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN IRLANDA*

1.IGUALDAD

El organismo gubernamental responsable de la política de igualdad de género es la División de Igualdad de Género (GED) del Departamento de Justicia e Igualdad. En este mismo ámbito, la Comisión Irlandesa de Derechos Humanos e Igualdad (IHREC20) es un organismo público independiente del gobierno, cuyo propósito es promover y proteger los derechos humanos y la igualdad en Irlanda y construir una cultura de respeto por los derechos humanos, la igualdad y la comprensión intercultural en el Estado.

La legislación sobre igualdad de género se introdujo en Irlanda en la década de 1970, después de su entrada en 1973 en la entonces CEE, actual Unión Europea.

La implantación de una legislación de igualdad²¹ más amplia en las Leyes de igualdad de condición social (2000-2015) y las Leyes de igualdad en el empleo (1998-2004), junto con los nuevos fundamentos de la igualdad en la década de los 2000, afianzó la protección frente a la discriminación por varios motivos, incluyendo el género, en el empleo y en el acceso a servicios.

Mucha de esta legislación se materializa por la necesidad de transposición de normativa europea. Sobre dicha transposición, se determinó en un estudio sobre Igualdad de Género en Irlanda, realizado por la Comisión Europea en 2019, que, "en general, las directivas de la UE se han transpuesto satisfactoriamente a la legislación irlandesa y se aplican adecuadamente, tanto por el Tribunal de Igualdad, como por el Tribunal Laboral.

No obstante, la indiscutible evolución en este terreno, se ha visto afectada negativamente por efecto de la recesión económica, por lo que se ha decidido fortalecer el papel de los organismos públicos en el análisis

²⁰<https://www.ihrec.ie/>

²¹<http://www.genderequality.ie/en/GE/Pages/IrishLegislation>

y evaluación de impacto de género de las distintas medidas y políticas que se desarrollan.

En este contexto, con objeto de dar impulso a la igualdad de género en Irlanda, el Departamento de Justicia e Igualdad lanzó en 2017 la Estrategia 2017 – 2020 para Mujeres y Niñas²².

Cuando la anterior Estrategia Nacional de la Mujer concluyó a fines de 2016, el Ministerio emprendió un proceso abierto de consulta pública que culminó en el proceso de preparación de la nueva estrategia nacional. Las contribuciones de las reuniones públicas²³ se recopilaron en un informe y junto, con los documentos que se recibieron de distintos *stakeholders*, se incluyeron en mayor o menor medida en el resultado final.

El objetivo general de la estrategia para el período 2017-2020 es cambiar las actitudes y prácticas que impiden la plena participación de las mujeres y las niñas en la educación, el empleo y la vida pública, a todos los niveles, igualmente fundamental resulta alentar a las mujeres a asumir roles de liderazgo en el lugar de trabajo, el deporte, la política y las artes y, por tanto, fomentar que las mujeres formen parte del modelado social del futuro en Irlanda. Se trata de una estrategia integral, es decir, promueve que la perspectiva de género se integre en la toma de decisiones en general.

Con su puesta en marcha se esperaba mejorar las vidas de las mujeres de cualquier edad, rurales o urbanas. Para ello, el Gobierno implementó actuaciones concretas como el apoyo financiero para las familias para la cobertura de la atención infantil.

La estrategia, asimismo previó un abordaje específico para el análisis y la eliminación de las barreras que impiden que las mujeres soliciten y obtengan puestos de alto nivel en la Función Pública.

Como objetivos específicos más relevantes, están la promoción de la salud física, mental y el bienestar de las mujeres y las niñas; la lucha contra la violencia hacia las mujeres; la mejora de los servicios para

²²http://justice.ie/en/JELR/National_Strategy_for_Women_and_Girls_2017_-_2020.pdf/Files/National_Strategy_for_Women_and_Girls_2017_-_2020.pdf

²³<http://www.genderequality.ie/en/GE/NWSPublicConsultRptFeb2017.pdf/Files/NWSPublicConsultRptFeb2017.pdf>

mujeres y niñas, dando prioridad a las necesidades de quienes están en riesgo de exclusión²⁴.

2.VIOLENCIA DE GÉNERO

La lucha contra la violencia de género en la UE es, actualmente, uno de los principales objetivos de cambio social, ya que esta lacra social está, tristemente, muy presente en la mayoría de los países que la componen. Campañas de la Comisión Europea, por ejemplo Non.No.Nein, pretenden generar conciencia en la población de la Unión e impulsar su participación activa en la lucha contra la violencia de género.

En este sentido, y como punto de partida hay que puntualizar que en Irlanda, hoy por hoy, no se aborda la violencia de género en sí misma, es decir, no existe en la legislación ninguna ley que hable específicamente de violencia de género, sino que se considera parte de la violencia doméstica, sobre la que si hay legislación.

Marco regulador

En mayo de 2018 ²⁵ Irlanda aprobó una nueva Ley de Violencia Doméstica, que ha venido a sustituir a la Ley de Violencia Doméstica de 1996 (*Domestic Violence Act 1996*).

Esta nueva Ley considera el abuso psicológico y emocional un delito y amplía la protección que se brindaba, hasta la fecha muy limitada, a las víctimas que sufran alguna forma de "control coercitivo" por parte de sus parejas.

Entre los principales cambios de la Ley, se introdujo la posibilidad de que las víctimas soliciten órdenes de alejamiento de emergencia contra parejas o ex-parejas, sin necesidad de que haya cohabitación y sin requerimiento de periodo de convivencia mínima previo. También se incluyó el matrimonio forzado como delito y se derogó la anterior legislación que permitía el matrimonio entre menores de edad.

Un notable avance de esta Ley, no solo dentro de la propia legislación irlandesa, sino en comparación con la de otros países que han trabajado sobre la protección de las víctimas de violencia de género, es la inclusión

²⁴<https://www.rte.ie/news/ireland/2017/0503/872316-national-strategy-for-women/>

²⁵<http://www.irishstatutebook.ie/eli/2018/act/6/enacted/en/html>

del abuso emocional como una forma reconocida de maltrato. Este reconocimiento pretende dar respuesta a la alta prevalencia²⁶ de las situaciones de maltrato emocional dentro del total de casos de violencia de género.

El entonces Ministro de Justicia irlandés (actualmente en funciones), Charlie Flanagan, señaló la necesidad de ampliar el alcance de la ley para que se reconociese el nocivo efecto para las víctimas del control no violento en una relación de pareja.

Prevalencia en Irlanda

No ha sido posible encontrar estadísticas oficiales en este ámbito. Las publicaciones encontradas en este sentido proceden de entidades privadas. Las más relevantes son Women's Aid²⁷ y Safe Ireland²⁸, en ambos casos los datos más recientes se retrotraen a 2018.

Safe Ireland presentó el 10 de diciembre de 2019 sus últimas estadísticas nacionales anuales, que mostraron que 10.782 mujeres y 2.572 niños recibieron ayuda de algún servicio de apoyo a la violencia doméstica en 2018.

Además, 53.627 llamadas de la línea de ayuda fueron atendidas por los servicios de apoyo de violencia doméstica, lo que supone un promedio diario de 147 llamadas en 2018. Esto incluye 19.000 llamadas a la línea de ayuda nacional, atendida por Women's Aid y más de 34.000 respondidas en todo el país por otros servicios. Durante el periodo observado, los servicios de acogida no pudieron proporcionar alojamiento para 3.256 solicitudes porque no disponer de plazas libres, es decir, un promedio de 9 solicitudes diarias tuvieron que ser rechazadas.

Asimismo, la investigación muestra que solo el 8% de las mujeres que experimentan abusos en el entorno doméstico buscan apoyo de un servicio especializado.

Por su parte, Women's Aid publicó que en 2018, se registraron 16.994 acusaciones de violencia contra las mujeres y 19.089 contactos con los servicios directos de ayuda a la Mujer. Asimismo se reportaron 11.112

²⁶ En un [informe de Women's Aid de 2017](#) se reflejaba que, de los casi 16.000 casos que se reportaron a la Organización, más de 10.200 estaban relacionados con maltrato psicológico.

²⁷<https://www.womensaid.ie/>

²⁸<https://www.safeireland.ie/>

incidentes de maltrato psicológico. En el mismo periodo, se denunciaron 528 casos de abuso sexual a sus servicios de apoyo, incluidas 226 violaciones. La Línea de Ayuda Nacional recibió un total de 15.835 llamadas en 2018.

En 2018, desde el Servicio de Apoyo Cara a Cara se realizaron 721 visitas de apoyo individual, 257 acompañamientos a juzgados y se proporcionaron 1.685 actuaciones de defensa a las mujeres durante todo el año.

Protección de las víctimas

Al igual que en otros países de la UE, las prestaciones personales a las víctimas de violencia de género en Irlanda se articulan a través de una red de ONG especializadas, que, con una financiación mixta, pública y privada, da respuesta a las necesidades de este colectivo de atención.

No obstante, el paraguas bajo el que las políticas en este sentido se desarrollan, lo proporciona la Oficina Nacional de Prevención de la Violencia doméstica en Irlanda, COSC en sus siglas en inglés, adscrita al Ministerio de Justicia e Igualdad.

COSC proporciona un servicio de información vía Web, <https://whatwouldyoudo.ie/>, dirigido tanto a población en general, con el objetivo de que puedan detectar casos de abuso y reportarlos correctamente, como a víctimas, o a personas que crean que están cometiendo abuso sobre otras. Esta campaña específica, a la que se puede acceder tanto desde la Web principal del Ministerio, como desde la de COSC, cuenta con un "botón" de salida segura, que facilita, como medida de seguridad y privacidad, la visita de la Web sin dejar rastro en el dispositivo de búsqueda.

Department of Justice and Equality
2nd Floor, Montague Court
Montague Street
Dublin 2

Tel: +353 1 4768680

Website: <http://www.cosc.ie/>

No obstante, como se ha referido, para recibir atención directa, o informarse acerca de prestaciones, las víctimas deberán dirigirse a las Organizaciones más relevantes en el sector, como son:

WOMEN'S AID: Organización que ofrece apoyo y asesoramiento a mujeres víctimas de violencia doméstica y a menores afectados, incluyendo casos de emergencia. Esta organización mantiene la Línea de Atención Nacional gratuita para casos de violencia doméstica. Teléfono: 1800 341 900

SAFE IRELAND: Se trata de una red nacional de organizaciones y grupos que prestan apoyo a mujeres que son víctimas de violencia doméstica. Su página web incluye los datos de las organizaciones que forman parte de la red y que tienen presencia en cada condado. Teléfono: 090 6479078

FAQ's DOMESTIC VIOLENCE. GARDA :

Además de lo señalado, cabe destacar que, para nacionales de países no pertenecientes al EEE o de Suiza, víctimas de violencia doméstica, cuyo permiso de residencia dependa del de otra persona, se ha habilitado una vía para la obtención de un permiso independiente, en base a esta situación de abuso²⁹.

Teléfonos de asistencia a las víctimas:

- Policía: 999
- Emergencias: 112
- Woman's Aid: 1800 341 900 (10:00am-10:00pm)

²⁹https://www.citizensinformation.ie/en/moving_country/moving_to_ireland/rights_of_residence_in_ireland/types_residence_permission_non_eea_nationals.html

MIGRACIONES

INFORME SOBRE EL SISTEMA MIGRATORIO POR PUNTOS

La Ministra Interior, Priti Patel, presentó el pasado 17 de febrero el nuevo sistema migratorio por puntos que regirá la entrada de trabajadores extranjeros, incluidos los ciudadanos comunitarios, a partir del 1 de enero de 2021.

En el documento se recoge información sobre:

- Ámbito del sistema de puntos
- Mínimos salariales y de conocimientos para trabajadores cualificados
- Vías para trabajadores altamente cualificados
- Reducción del total de trabajadores de baja cualificación
- Proceso de visado
- Control aduanero
- Compromiso y participación
- Análisis del sistema por el Comité Asesor para las migraciones

Con este nuevo sistema el gobierno británico pretende reducir el saldo migratorio y favorecer la entrada de aquellos trabajadores que más puedan aportar al país, dejando fuera a los trabajadores de baja cualificación. Para ello, se ha establecido que cuando entre en vigor este sistema el 1 de enero de 2021 y se termine la relación con la UE, todos los ciudadanos, comunitarios o no, que pretendan entrar en el país recibirán el mismo trato.

En lo que respecta a la entrada de **inmigrantes con intención de trabajar y residir** en el país hay que destacar lo siguiente:

- Los trabajadores que pretendan desplazarse a Reino Unido necesitarán contar con una empresa patrocinadora que les ofrezca un puesto de trabajo un salario mínimo de 25.600 libras/año. Esta cantidad podrá reducirse a 20.480 libras/año para aquellas profesiones de las que haya escasez, como es el caso de los profesionales de enfermería.
- Se exigirá un nivel mínimo de inglés (B1).
- La ruta actual de Talentos Globales, que permite la entrada de trabajadores altamente cualificados sin necesidad de un

patrocinador, se extenderá a los ciudadanos de la UE. Esta ruta está designada particularmente para trabajadores formados en ciencias, tecnología y matemáticas.

- No establece una vía para el acceso de trabajadores poco cualificados. Del texto se desprende que parte de las vacantes de estas características se podrían cubrir con familiares de los trabajadores legalmente instalados en el país o estudiantes extranjeros.
- Tampoco se ha ofrecido una vía para trabajadores autónomos.
- Se pretende extender el programa piloto para temporeros de la agricultura, cuadruplicándolo hasta conceder 10.000 puestos.
- Los estudiantes podrán entrar si cuentan con una oferta de una institución académica reconocida, tienen un buen conocimiento del inglés y disponen de medios económicos suficientes para sustentarse el tiempo que dure su estancia en Reino Unido.
- Los controles para detectar la llegada de posibles criminales o delincuentes se unificarán, lo que significará un endurecimiento para los comunitarios.

También se recoge el tratamiento para los **transeúntes**, concediéndose a los comunitarios la exención de visado para las entradas de hasta seis meses y el uso de los accesos electrónico en la frontera.

Las situaciones de **asilo y reunificación familiar** no han sido contempladas en este documento.

Aparte de la tasa correspondiente por la solicitud de visado, los trabajadores habrán de abonar la tasa sanitaria de inmigración, (Immigration Health Surcharge) durante el tiempo de espera, mientras que el patrocinio de trabajadores inmigrantes implicará el pago de una **tasa** por parte de la empresa (Immigration Skills Surcharge).

A partir del próximo otoño se iniciará la introducción del sistema en modo de prueba, por lo que se ha instado a las posibles empresas patrocinadoras a que se registren en el Ministerio de Interior y puedan comenzar a solicitar los permisos si creen que requerirán trabajadores inmigrantes cualificados, incluso de la UE, desde primeros de 2021.

En este cuadro se especifica como se cuantificarán los puntos que determinarán la concesión de los visados:

Categorías	Intercambiable	Puntos
Oferta de trabajo por parte de un sponsor autorizado	NO	20
Un trabajo con un nivel de conocimientos adecuado	NO	20
Habla inglés a nivel requerido	NO	10
Salario de £20.480 (mínimo) - £23.039	Sí	0
Sueldo de £23.040 - £25.599	Sí	10
Sueldo de £25.600 en adelante	Sí	20
Trabajo en una ocupación con difícil cobertura (según lo designado por el MAC)	Sí	20
Titulación de la educación: Doctorado en un tema relevante para el trabajo	Sí	10
Titulación de la educación: Doctorado en una materia STEM relevante para el trabajo	Sí	20