



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

Nº 246

Junio

2020

*Revista de*

**ACTUALIDAD  
INTERNACIONAL  
SOCIOLABORAL**

Nº 246  
Junio  
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

#### **Bélgica, 4**

- Programa Nacional de Reformas 2020

#### **Irlanda, 15**

- Indicadores económicos

#### **Países Bajos, 16**

- Medidas económicas para paliar los efectos del coronavirus

#### **Reino Unido, 27**

- Indicadores económicos
- Videoconferencia del NIESR sobre la previsión económica

### SEGURIDAD SOCIAL

#### **Alemania, 34**

- Peso del segmento de salarios bajos y su impacto en las pensiones\*

#### **Irlanda, 38**

- El sistema de prestaciones sociales en Irlanda

#### **Reino Unido, 54**

- Congelación de la pensión para residentes fuera del Reino Unido

### MERCADO DE TRABAJO

#### **EMPLEO/DESEMPLEO**

#### **Alemania, 58**

- Evolución del mercado laboral en mayo

#### **Bélgica, 65**

- Informe sobre el desempleo en mayo

#### **EEUU, 69**

- Informe sobre el empleo en mayo

## **Francia, 75**

- Situación del mercado de trabajo durante la crisis sanitaria
- La regulación de la actividad-paro parcial
- Medidas adoptadas por el Gobierno relativas a las prestaciones por desempleo

## **Irlanda, 122**

- Estadísticas mensuales

## **Reino Unido, 124**

- Estadísticas mensuales
- Coronavirus y los despidos por causas económicas
- Impacto del coronavirus en los trabajadores

## **RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**

## **Alemania, 137**

- Situación de la negociación colectiva en Alemania y de la representación de los trabajadores

## **Francia, 145**

- Teletrabajo en el sector privado

## **ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES**

## **Alemania, 153**

- Violencia de género en la crisis\*
- Informe del gobierno federal sobre la presencia de mujeres en puestos directivos y consejos de administración\*

## **MIGRACIONES**

## **Reino Unido, 165**

- Cambios en el *EU Settlement Scheme*
- El nuevo modelo de inmigración 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**

### **PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS 2020<sup>1</sup>**

---

Como es sabido, el 11 de marzo de 2020 la OMS declaraba oficialmente la COVID-19 como pandemia mundial, dando al traste con todos los avances conseguidos en términos económicos y de empleo durante 2019. La pandemia constituye una grave emergencia de salud pública para los ciudadanos, las sociedades y las economías, ha afectado a los sistemas sanitarios nacionales, ha perturbado las cadenas de suministro mundiales y la demanda de los consumidores, provocando la volatilidad de los mercados financieros y graves efectos en la mayoría de los sectores.

La crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto la flexibilidad que ofrece el mercado único para adaptarse a situaciones extraordinarias, ha dejado patente la necesidad de disponer de planes de urgencia para hacer frente a la crisis en sectores vitales, como el sector sanitario, que incluyan, en particular, unas mejores estrategias de adquisición de materiales, unas cadenas de suministro diversificadas y reservas estratégicas de materiales sanitarios esenciales.

El legislador de la Unión ha adaptado los marcos legislativos para permitir que los Estados miembros movilicen los recursos no utilizados de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, de modo que puedan paliar los efectos excepcionales de la pandemia de COVID-19. A través de esas modificaciones se logrará una mayor flexibilidad, así como la simplificación y racionalización de los procedimientos. Respecto de las tasas de cofinanciación, con el fin de disminuir las presiones sobre la tesorería, los Estados miembros también pueden disfrutar de una tasa de cofinanciación del 100 % con cargo al presupuesto de la Unión en el ejercicio contable 2020-2021.

Se anima a Bélgica a que aproveche plenamente estas posibilidades para ayudar a las personas y los sectores más afectados por los desafíos actuales. Hay que tener en cuenta que las consecuencias socioeconómicas de la pandemia se distribuyen de forma desigual entre las distintas Regiones del país, que puede provocar una ampliación en las brechas existentes entre las Regiones y Comunidades de Bélgica, a la que habría que añadir el riesgo

---

<sup>1</sup> Fuente: Comisión Europea, Mayo 2020

de ver los procesos de convergencia entre los Estados miembros romperse temporalmente, la situación actual requiere respuestas políticas específicas.

De la evaluación realizada para los años 2018 y 2019 se desprende que el Consejo animó a Bélgica a seguir en la senda del control de los gastos públicos, le sugería que evitará que la tasa de crecimiento nominal de los gastos públicos primarios netos de 2019 no sobrepasará el 1,8 %, lo que supondría un ajuste estructural anual del 0,6 % del PIB. De acuerdo con las evaluaciones realizadas, se estimaba que Bélgica cumplía los requisitos necesarios para acogerse a la desviación temporal solicitada del 0,5 % del PIB en virtud de la cláusula de las reformas estructurales. El ajuste estructural requerido para 2019 se ha situado en el 0,1 % del PIB, lo que corresponde a una tasa de incremento nominal del gasto primario neto no superior al 2,8 % en 2019.

La evaluación general de la Comisión confirma una desviación significativa de la trayectoria de ajuste recomendada para el cumplimiento del objetivo presupuestario a medio plazo en 2019 y por el conjunto del periodo 2018 y 2019.

### **Presentación del Programa Nacional de Reformas y Programa de Estabilidad 2020**

El pasado 30 de abril, el gobierno belga envió a la Comisión su Programa Nacional de Reformas siguiendo los procedimientos del "Semestre europeo". En esta propuesta, Bélgica adapta su programa a las nuevas previsiones realizadas por la Comisión Europea tras declaración de la pandemia. Bélgica cumple actualmente con el Pacto de Estabilidad y Crecimiento y está sometida a las disposiciones en materia de deuda.

Como consecuencia de la pandemia Covid-19, las perspectivas macroeconómicas y presupuestarias se ven afectadas por una gran incertidumbre. El Gobierno belga prevé que el saldo nominal se deteriore, pasando de un déficit del 1,9 % del PIB en 2019 a un déficit del 7,5 % del PIB en 2020. Según el Programa de Estabilidad de 2020, después de haberse reducido hasta el 98,6 % la ratio deuda pública/PIB en 2019, se espera que la ratio deuda pública/PIB se incremente hasta situarse en torno al 115 % en 2020.

Previsión del déficit público	Bélgica
2019	1,9%
2020	7,5%
Ratio Deuda pública/PIB	Bélgica
2019	98,6%
2020	115%

En respuesta a la pandemia, y en el marco de un enfoque de la Unión coordinado, Bélgica ha adoptado medidas presupuestarias para aumentar la capacidad de su sistema sanitario, para contener la pandemia y proporcionar ayuda a aquellas personas y sectores que se han visto especialmente afectados.

Según el Programa de Estabilidad de 2020, estas medidas presupuestarias representan el 2,3 % del PIB. Las medidas adoptadas incluyen prestaciones concedidas a nivel de Gobierno Federal, como el "Paro temporal derivado de fuerza mayor" para los trabajadores asalariados, una prestación sustitutiva de ingresos para los trabajadores autónomos, denominada "Derecho pasarela", una provisión federal para los gastos relacionados con la crisis, así como diversas prestaciones Regionales o Comunitarias en favor de las empresas y otras subvenciones sectoriales.

La cuantificación de las medidas que incrementan el déficit coincide en líneas generales con las estimaciones de la Comisión, teniendo en cuenta el diferente trato otorgado al coste de los estabilizadores automáticos.

Por otra parte, Bélgica ha anunciado la adopción de medidas que, sin tener un impacto presupuestario directo, contribuirán a mantener la liquidez de las empresas. Esas medidas consisten en garantías de préstamos federales y regionales a las empresas y los trabajadores autónomos, que el Programa de Estabilidad de 2020 cifra en el 11,8 % del PIB. También se han aplicado aplazamientos de pagos de los impuestos y de las cotizaciones sociales, especialmente en relación con los impuestos sobre la renta de las personas físicas y de sociedades y de retrasos, reducciones o exoneración de las cuotas a la seguridad social, aunque el Programa de Estabilidad de 2020 no los cuantifica.

Con carácter general, las medidas adoptadas por Bélgica se ajustan a las orientaciones establecidas en la Comunicación de la Comisión sobre una respuesta económica coordinada a la pandemia de COVID-19.



La plena aplicación de estas medidas, seguida por una reorientación de las políticas fiscales hacia el logro de una prudente situación presupuestaria a medio plazo, siempre y cuando lo permitan las condiciones económicas, contribuirá a preservar la sostenibilidad de las finanzas públicas en ese medio plazo.

### **Informe de la Comisión**

Según las previsiones de la primavera de 2020 realizadas por la Comisión, con la hipótesis de mantenimiento de las políticas, el saldo presupuestario de las administraciones públicas de Bélgica debería ser del -8,9 % del PIB en 2020 y del -4,2 % en 2021. Se prevé que la ratio de deuda de las administraciones públicas alcance el 113,8 % del PIB en 2020.

Previsión de la Comisión Europea	Bélgica
2020	-8,9% PIB
2021	-4,2% PIB
Ratio Deuda pública/PIB	Bélgica
2020	113,8%

Globalmente, el análisis indica que los criterios de déficit y de deuda establecidos en el Tratado y en el Reglamento (CE) n.º 1467/1997 no se cumplen.

En respuesta a la pandemia COVID-19, la Comisión considera que las autoridades belgas han adoptado un amplio paquete de medidas para mitigar el impacto social y económico de la aguda recesión económica. Se ha establecido un régimen de garantías por valor de 50.000 millones de euros para los nuevos créditos a corto plazo concedidos a las empresas viables.

Tras haber conocido Bélgica niveles de empleo récord en 2019 y a principios de 2020, la crisis provocada por la COVID-19 ha paralizado bruscamente el crecimiento del empleo en el país. Los regímenes estatales de apoyo a la renta en vigor en Bélgica, tales como el sistema de prestaciones por desempleo temporal para los trabajadores por cuenta ajena y el derecho pasarela para los trabajadores autónomos, ofrecen una compensación parcial por las pérdidas de ingresos debidas a la reducción del tiempo de trabajo. Estos sistemas de Paro Parcial desempeñan un papel importante a la hora de atenuar el impacto de la disminución de la producción sobre los niveles de empleo. No obstante, se espera que la tasa de paro aumente

hasta el 7 % en 2020 y disminuya ligeramente hasta situarse en el 6,6 % en 2021.

A fin de evitar que el incremento del Paro adquiriera carácter estructural, será preciso realizar esfuerzos adicionales a fin de reforzar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo existentes, que sigue siendo exigua, teniendo en cuenta que un porcentaje elevado de parados participan en medidas activas del mercado de trabajo con una baja transición del desempleo al empleo. Debería prestarse especial atención al establecimiento de un enfoque global, que integre a las personas más alejadas del mercado de trabajo, que serán probablemente las más afectadas por las consecuencias socioeconómicas negativas de la crisis. Entre los grupos vulnerables cabe citar, en particular, a las personas poco cualificadas, de origen migrante y discapacitadas. Por otra parte, la presión fiscal sobre el trabajo sigue siendo elevada para todos los niveles salariales, excepto en lo que respecta a los trabajadores con sueldos muy bajos (50 % del salario medio).

La presión fiscal es un factor importante de los costes laborales relativamente altos, que podrían afectar negativamente en la demanda de mano de obra, en particular en el caso de los empleos de baja productividad. Debería fomentarse la movilidad de mano de obra hacia los sectores que registran carencias importantes de personal, como el sector sanitario, el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y las actividades técnicas y profesionales.

Esta movilidad iría acompañada de importantes necesidades en términos de reciclaje y mejora de las cualificaciones y requeriría un incremento del nivel de participación de los adultos en la educación y formación, por ejemplo, aprovechando el tiempo que deja la jornada laboral reducida. Preocupa que los dispositivos existentes en materia de incentivación a la formación no lleguen a quienes más se beneficiarían de ellos, es decir a las personas poco cualificadas, los trabajadores de más edad y las personas de origen migrante. La deficiencia de competencias lingüísticas es un obstáculo importante, en particular en Bruselas, ciudad con un régimen bilingüe francés y neerlandés. Las diferentes comunidades están tomando medidas para que se incremente la elección de estudios científicos, tecnológicos, de ingeniería y matemáticas, pero es posible implantar estrategias más globales a fin de poder responder a la futura demanda del mercado de trabajo.

El nivel general de competencias digitales es satisfactorio, aunque permanece estancado. Entre los jóvenes, y en particular entre aquellos con un bajo nivel educativo, el nivel de capacidades digitales es inferior a la media de la UE y se ha agravado en los últimos años. Para que quede garantizado el acceso al aprendizaje a distancia es esencial que todos los alumnos dispongan del equipo y las conexiones a Internet apropiados y que los profesores tengan acceso a formación y a los programas de tutorización necesarios. Esa medida es asimismo necesaria para que las desigualdades existentes en el sistema educativo no se agraven como consecuencia de la crisis.

Las empresas más afectadas pueden acogerse a una moratoria temporal de los procedimientos de quiebra o concursales. Se han introducido diferentes incentivos para animar a los trabajadores a permanecer en el puesto de trabajo o reanudar su actividad a fin de garantizar la continuidad de las actividades. El pago de las cotizaciones a la seguridad social, de tasas e impuestos, como el impuesto sobre el valor añadido o los impuestos sobre sociedades y sobre la renta de las personas físicas, pueden ser objeto de aplazamientos o condonaciones en algunos casos. El Gobierno federal está preparando un conjunto adicional de medidas para hacer frente a la insolvencia de las empresas, principalmente mediante una exoneración del impuesto de sociedades y del impuesto sobre la renta para el ejercicio 2020.

El sistema sanitario belga muestra un funcionamiento satisfactorio en lo que respecta a la prestación de cuidados intensivos en los hospitales. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto una serie de deficiencias en la resiliencia del sistema sanitario cuando se ha tenido que enfrentar a una crisis grave de salud pública. Ha evidenciado que Bélgica se enfrenta a una escasez estructural de personal sanitario que es preciso solucionar. En un futuro inmediato, seguirá siendo fundamental garantizar el abastecimiento suficiente de productos médicos críticos, incluidos los denominados equipos de protección individual, sobre todo para los profesionales sanitarios y para aquellos trabajadores que desempeñan funciones de riesgo. Para garantizar la gestión eficaz de una crisis de salud pública como la provocada por la COVID-19, seguirá siendo esencial a corto y medio plazo aplicar una estrategia de salud pública que esté totalmente coordinada con las políticas de prevención y de cuidados de larga duración.

En este contexto, se considera un componente importante la aplicación sin trabas del acuerdo sobre asistencia sanitaria pública alcanzado por la Conferencia Interministerial de Salud Pública a fin de que el personal y las

infraestructuras de los hospitales (de competencia federal) estén a disposición de los centros de cuidados de larga duración (de competencia de las comunidades).

Bélgica ha adoptado numerosas iniciativas para apoyar la liquidez de las empresas, incluido un régimen de garantías estatales para préstamos, así como varias medidas de apoyo regionales anunciadas en el marco temporal de medidas de ayuda estatal, a fin de apoyar la economía en el actual brote de COVID-19. Es esencial lograr una aplicación eficiente y efectiva de dichas medidas, también por parte de los intermediarios, a fin de garantizar que las empresas, especialmente las de pequeño y mediano tamaño, así como los trabajadores autónomos se benefician de ellas, de forma que queden protegidos y les permita recuperarse con mayor rapidez.

En el proceso de diseño y aplicación de estas medidas es preciso tener en cuenta la resiliencia del sector bancario, incluidos los intermediarios.

A pesar de los esfuerzos del Gobierno, la carga administrativa sobre las empresas supone unos 7.000 millones de euros anuales (equivalente al 1,6 % del PIB), la mayoría de los cuales en concepto de cumplimiento de la legislación tributaria y laboral. El sistema tributario es complejo debido a los diversos gastos fiscales. A las empresas les resulta difícil gestionar las nóminas, en particular en aquellos casos en que tienen que aplicar distintos sistemas regionales.

Las autoridades públicas están demorando de forma creciente los pagos a las empresas, lo que contribuye a la quiebra de estas últimas y al deterioro del tejido empresarial. Se están produciendo grandes retrasos en la concesión de licencias de construcción y en las conexiones para el suministro de agua y electricidad. El proceso de transmisión de la propiedad se encuentra entre los más lentos y caros de la UE.

Existen importantes discrepancias regionales en cuanto a los requisitos de entrada para los oficios de artesanía y de construcción.

Las normas sobre el horario de apertura de los comercios, las promociones de ventas, los descuentos y los canales de distribución de medicamentos no sujetos a prescripción lastran el entorno operativo de los minoristas.

El desarrollo de la tecnología 5G se está conteniendo, entre otras cosas, debido a normas sobre límites de radiación estrictos (especialmente en

Bruselas) que varían según las regiones, el gravamen de las antenas con impuestos elevados en Bruselas y la dilatación de los plazos de concesión de los permisos necesarios para la instalación de las mismas.

En el ámbito de la insolvencia, no existe ningún procedimiento especial simplificado de conciliación extrajudicial para las pequeñas y medianas empresas y solo los deudores pueden iniciar procedimientos de insolvencia. A pesar de las mejoras graduales, la informatización insuficiente y la falta de recursos, siguen suponiendo un reto para el sistema judicial. La duración de los procedimientos en el ámbito de la justicia administrativa provoca importantes demoras en la tramitación de los casos relacionados con la contratación pública y la obtención de permisos de construcción. Las principales autoridades responsables de la vigilancia del mercado, la competencia y el transporte ferroviario carecen de personal suficiente para llevar a cabo sus tareas.

Con objeto de fomentar la recuperación económica, será importante anticipar los proyectos de inversión pública que se encuentran en un estado avanzado de desarrollo y promover la inversión privada, particularmente a través de reformas pertinentes. Como se indica en el Plan Nacional de Energía y Clima PNEC para el período 2021-2030 de Bélgica, este país tiene importantes necesidades de inversión en transporte sostenible, especialmente para hacer frente a la congestión del tráfico en carretera y la movilidad eléctrica.

Antes de la crisis, las regiones belgas habían anunciado importantes planes plurianuales para infraestructuras de transporte. Se están llevando a cabo inversiones de calado en los servicios ferroviarios del suburbano en torno a Bruselas, así como en las señalizaciones, y conexiones ferroviarias portuarias y transfronterizas.

El PNEC también ha identificado importantes necesidades de inversión en la generación de energía renovable y flexible, interconexiones, redes inteligentes, almacenamiento y eficiencia energética con vistas a cumplir los objetivos europeos en materia de energía, respetar el compromiso de Bélgica de ir eliminando gradualmente la energía nuclear de aquí a 2025 y renovar en un 80 % el parque inmobiliario construido antes de la introducción de las normas en materia energética.

Frente al elevado gasto en Investigación y Desarrollo (I+D) privada, la intensidad de la I+D pública sigue siendo ligeramente inferior a la de la

mayoría de los Estados miembros con un nivel de desarrollo económico similar.

Bélgica corre el riesgo de quedarse rezagada en el despliegue de la tecnología 5G, ya que no tiene previsto asignar bandas de frecuencia para la tecnología 5G en los plazos fijados en la legislación de la Unión. Como solución temporal, en marzo de 2020, las autoridades belgas iniciaron una consulta pública sobre la concesión de licencias nacionales temporales para los 200 MHz del espectro disponible en la banda de 3,6-3,8 GHz.

La programación de los Fondos para una Transición Justa para el período 2021-2027 podría ayudar a Bélgica a salvar ciertas dificultades relacionadas con la transición hacia una economía climáticamente neutra, en particular en los territorios contemplados en el anexo D del informe por país. Ello permitiría al país garantizar la utilización óptima de esos Fondos.

Aunque las presentes recomendaciones se centran principalmente en las medidas a adoptar para atenuar los efectos socioeconómicos de la pandemia y facilitar así la recuperación económica, las recomendaciones específicas por país de 2019 adoptadas por el Consejo el 9 de julio de 2019, también incluían reformas esenciales para superar las dificultades estructurales a medio y largo plazo.

Esas recomendaciones siguen estando de actualidad y continuarán siendo objeto de seguimiento durante el ciclo anual del Semestre Europeo del año próximo. Lo anterior vale también para las recomendaciones sobre las políticas económicas relacionadas con la inversión. Dichas recomendaciones deben tenerse en cuenta para la programación estratégica de la financiación de la política de cohesión después de 2020, incluidas las medidas de atenuación y las estrategias de salida de la crisis actual.

El Semestre Europeo proporciona el marco para una coordinación continua de las políticas económicas y de empleo en el seno de la Unión, que puede contribuir a una economía sostenible. Los Estados miembros han puesto el foco en los avances obtenidos en la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS-ODD) de las Naciones Unidas en sus Programas Nacionales de Reformas de 2020. Al garantizar la plena aplicación de las recomendaciones que figuran a continuación, Bélgica contribuirá en el cumplimiento de los avances con vistas a cumplir los objetivos ODS y al esfuerzo común de asegurar la sostenibilidad competitiva en la Unión. Para una recuperación rápida de las repercusiones económicas de la pandemia

de COVID-19, es fundamental una estrecha coordinación entre las economías de la Unión Económica y Monetaria. Como Estado miembro, cuya moneda es el euro, y teniendo en cuenta las orientaciones políticas del Eurogrupo, Bélgica debería velar por que sus políticas sigan siendo coherentes con las recomendaciones de la zona euro y estén coordinadas con las de los demás Estados miembros. En el contexto del Semestre Europeo de 2020, la Comisión ha efectuado un análisis global de la política económica de Bélgica, que ha publicado en su informe por país de 2020. Ha evaluado también el Programa de Estabilidad de 2020 y el Programa Nacional de Reformas de 2020, así como las medidas adoptadas en aplicación de las recomendaciones dirigidas a Bélgica en años anteriores. Ha tenido en cuenta no solo su ajuste, desde una óptica política presupuestaria y socioeconómica viable en Bélgica, sino también su nivel de adecuación a las normas y orientaciones de la Unión, dada la necesidad de reforzar la gobernanza económica general de la Unión, permitiendo a esta última contribuir en las futuras decisiones nacionales.

A la luz de esa evaluación, el Consejo ha examinado el Programa de Estabilidad de 2020, y su dictamen se refleja, en particular, en las siguientes

### **Recomendaciones del Consejo a adaptar por Bélgica en el periodo 2020 y 2021**

- En consonancia con la cláusula derogatoria general, adoptar todas las medidas necesarias para combatir eficazmente la pandemia, sostener la economía y respaldar la posterior recuperación de forma eficaz.
- Cuando las condiciones económicas lo permitan, aplicar políticas presupuestarias destinadas a lograr posiciones presupuestarias prudentes a medio plazo y garantizar la sostenibilidad de la deuda, al mismo tiempo que se fomente la inversión.
- Reforzar la resiliencia general del sistema sanitario y poder garantizar el suministro de productos médicos esenciales.
- Atenuar las repercusiones sobre el empleo y los efectos sociales de la crisis, en particular mediante el fomento de medidas activas eficaces del mercado laboral y el estímulo del desarrollo de competencias.

- Garantizar la aplicación efectiva de las medidas de aporte de liquidez a fin de ayudar a las pequeñas y medianas empresas y a los trabajadores autónomos y mejorar el tejido empresarial.

Anticipar los proyectos de inversión pública que se encuentran en una fase avanzada de desarrollo y promover la inversión privada para impulsar la recuperación económica.

Centrar las inversiones en la transición ecológica y digital, en particular en las infraestructuras para un transporte sostenible, la producción y utilización de fuentes de energía limpias y eficientes, las infraestructuras digitales, como las redes 5G y Gigabit, y la investigación e innovación.



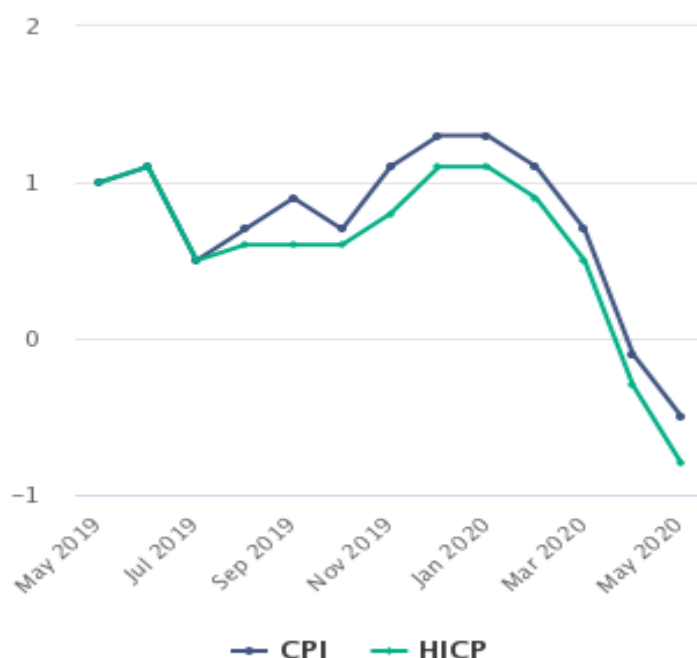


**INDICADORES ECONÓMICOS**

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de mayo de 2020 (11 de junio) el **índice de precios al consumo (CPI) ha caído en un 0,5% tanto en términos anuales**, como con respecto o al mes anterior.

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

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



Source: CSO Ireland

### MEDIDAS ECONÓMICAS PARA PALIAR LOS EFECTOS DEL CORONAVIRUS<sup>2</sup>

---

El gobierno holandés puso en marcha a principios de marzo un paquete de medidas económicas excepcionales para paliar los efectos de la crisis producida por el Coronavirus. El objetivo de las medidas es proteger trabajos e ingresos, además de la salud, y amortiguar las consecuencias económicas para los profesionales autónomos, las PYME's y las grandes empresas.

El paquete de medidas ha supuesto una inyección de miles de millones de euros de soporte cada mes durante los meses de marzo, abril y mayo, y pretende garantizar que las empresas puedan seguir pagando los salarios a su personal, ayudar a los trabajadores por cuenta propia y permitir mantener el capital en las empresas mediante medidas económicas, fiscales y crediticias.

Los Ministros y Secretarios de Estado de Asuntos Económicos y Clima (EZK), Finanzas y el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo (SZW) anunciaron el paquete de medidas a la Cámara de Representantes y posteriormente se han ido desarrollando las regulaciones de las distintas ayudas.

Por otra parte, los Ministros han venido comunicando de manera conjunta que es esencial que todos los ciudadanos sigan cumpliendo siempre las decisiones y consejos sanitarios. Estas medidas tienen al mismo tiempo un gran impacto en todos los empresarios, grandes y pequeños y en todos los sectores.

El gobierno ha ido simplificando con el tiempo, el acceso a estas medidas y flexibilizando sus condiciones para que, tanto el personal por cuenta ajena como los trabajadores independientes, mantengan en la medida de lo posible su trabajo.

El gabinete sigue de cerca la situación y está en contacto permanente con organizaciones de empresarios, interlocutores sociales y entidades financieras. Las sólidas finanzas gubernamentales y los acuerdos presupuestarios aseguran que el gobierno no tenga que hacer recortes como resultado de este paquete. Es posible aumentar la deuda pública porque ésta se había reducido en los años de bonanza económica.

---

<sup>2</sup> Fuentes: Ministerio de Economía y Clima, Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, Cámara de Comercio, Oficina Central de Estadísticas, diario Het Financieel Dagblad, Comisión Europea ( Mayo 2020)

En mayo se alcanzaron acuerdos adicionales para un segundo paquete de emergencia para garantizar los empleos y mantener la economía. El segundo paquete de emergencia económica previsto, en un principio, para junio, julio y agosto, se ha extendido un mes más hasta el 1 de octubre. Esto garantiza tiempo al gabinete y a los agentes sociales para alcanzar acuerdos que ayuden al país a superar la crisis a largo plazo.

También se ha acordado que, si las empresas que reciben ayudas del esquema NOW, deciden despidos colectivos, los sindicatos deben estar de acuerdo. Si esto no sucede, las empresas pueden ser penalizadas con un 5% de reducción sobre el monto total del subsidio. Se trata de evitar el abuso del esquema NOW.

Las medidas adaptadas se agrupan en dos tipos: **compensaciones financieras y regulaciones para financiación y/o crédito.**

### **1. Compensaciones financieras:**

Establecimiento de un acuerdo temporal para la compensación de los costos salariales NOW articulado por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo

Debido a la situación provocada por el coronavirus, el gobierno holandés aprobó el Reglamento del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo de 31 de marzo de 2020, 2020-0000046630, por el que establece un Programa temporal para la compensación de los costes salariales y mantenimiento del empleo denominado "Medida de Emergencia Temporal para Retención de Trabajo" (Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud -NOW).

El gabinete tiene por objetivo evitar el incremento del desempleo, manteniendo a las personas en la empresa

El Reglamento NOW tiene como objetivo proteger los empleos y los ingresos de las personas. Se trata de una compensación para que las empresas que están perdiendo volumen de negocio, puedan afrontar los costes salariales. Con efecto desde 1 de marzo, las empresas que hayan perdido al menos el 20 por ciento de facturación, pueden obtener una compensación durante tres meses de hasta el 90 por ciento de la factura total de los salarios, en proporción al descenso en la facturación. La condición es que continúen pagando a sus empleados el salario regular y que no soliciten el despido de los trabajadores por razones económicas durante el período en que se recibe el subsidio.

La Oficina de empleo UWV ha hecho un destacado esfuerzo desde el 6 de abril para que las empresas pudieran presentar su solicitud y recibir un anticipo en el plazo de dos a cuatro semanas.

La Oficina de Empleo (UWV) subvenciona ese máximo del 90% de la factura salarial, dependiendo de la pérdida de volumen de negocio y proporcionará un anticipo del 80% que se paga en tres cuotas, de la compensación solicitada con la siguiente escala:

- si se pierde el 100% de la facturación, la compensación es el 90% de la factura salarial
- si se pierde el 50% de la facturación, la compensación es el 45% de la factura salarial
- si se pierde el 25% de la facturación, la compensación es el 22.5% de la factura salarial.

Como regla general, el subsidio se incrementa con una bonificación del 30% de la factura salarial.

Se imponen una serie de obligaciones al empresario a quien se otorga el subsidio NOW como mantener los salarios de los trabajadores; no solicitar después del 17 de marzo de 2020 permiso para rescindir el contrato de trabajo por causas económicas durante el período durante el cual se otorgó el subsidio; utilizar el subsidio exclusivamente para el pago de los costes salariales; informar al comité de empresa, etc.

Si se incumple por el empresario la obligación de mantener el empleo, se aplica una sanción en forma de reajuste del subsidio.

La concesión o rechazo de la solicitud de despido no es relevante y tampoco lo es si el UWV finalmente aprueba o rechaza la solicitud de despido del empleador para la aplicación de la sanción. El empleador tendrá la oportunidad de retirar la solicitud de despido para garantizar el nivel óptimo de la subvención.

Sin embargo, el despido debido a dos años de enfermedad no está sancionado bajo el esquema NOW. Tampoco se sancionará un despido que se haya acordado mediante un acuerdo de conciliación. Tampoco durante el periodo de prueba. Solo una solicitud oficial de despido por motivos económicos o comerciales a través de UWV cuenta para la multa.

## Cambios en el esquema NOW entre los paquetes de medidas de emergencia 1 y 2

Para llegar rápidamente al mayor número posible de empresas, el esquema es genérico. Sin embargo, cuando es posible, el gobierno trata de encontrar soluciones para que las empresas que están en peligro de quiebra tengan apoyo y por eso elimina barreras en este esquema NOW para poder llegar a más empresas afectadas.

Con un cambio en el esquema NOW anterior y una ampliación para los próximos meses de junio, julio, agosto y septiembre, habrá modificaciones para las empresas de temporada, para las adquisiciones empresariales y para las empresas que tenían un coste salarial de 0 euros en enero y que no pudieron acceder a las ayudas del NOW vigente hasta el 31 de mayo.

En el esquema NOW 2, la corrección del subsidio por despidos por razones económicas continuará aplicándose, pero el subsidio no se reducirá aún más, es decir, no habrá multa.

Con la nueva ampliación del NOW, las compañías deben confirmar que consultan con los sindicatos si desean solicitar el despido de más de 20 empleados, de acuerdo con la normativa de los despidos colectivos. La protección legal en caso de despido también sigue vigente.

Asimismo, el gobierno ha asignado 50 millones de euros para formación y reciclaje del personal, siendo los empresarios que soliciten el NOW los que deben alentar a sus empleados a continuar con la capacitación y el reciclaje. Los empleadores deben hacer una declaración sobre este punto cuando soliciten las ayudas del esquema NOW 2. A partir de julio, estos empleados podrán seguir capacitación gratuita en línea y consejos de desarrollo para adaptarse a la nueva situación económica. Los asesores profesionales ayudan a los participantes con consejos dirigidos al buen aprovechamiento de las oportunidades en el mercado laboral. Este programa también está abierto a trabajadores flexibles y trabajadores independientes.

La segunda ronda de ayudas debe rellenar las lagunas del esquema NOW anterior. Los sectores que no se incluyeron en el primer paquete de apoyo para los empresarios afectados por las medidas, recibirán atención adicional en este segundo paquete de ayudas, principalmente el trabajo estacional (los establecimientos de playa y en el sector agrícola) no cumplían los requisitos de NOW 1. Estos negocios hacen su facturación en unos pocos meses al año y eso no se tenía en cuenta en el esquema NOW anterior.

Un segundo punto es que hay empresas con costos salariales relativamente bajos, pero con altos costes de capital. En muchos sectores, el impacto financiero de las medidas a causa del coronavirus está por llegar todavía. El mes de referencia para la factura total de salarial será marzo de 2020. Además, en el esquema NOW actual, marzo también se toma como punto de partida si la factura salarial en marzo-mayo es más alta que en enero-marzo. Esto es importante para los negocios de temporada. Además, una compañía que solicita las ayudas de este esquema no puede hacer reparto de dividendos a los accionistas, no puede pagar bonos a la junta directiva ni a los directivos y no puede comprar sus propias acciones.

### Apoyo adicional para empresarios independientes. Esquema TOZO.

Articulado por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo y los municipios. El gabinete ha introducido un acuerdo temporal y flexible para apoyar a los empresarios independientes, incluidas las personas que trabajan por cuenta propia, para que puedan continuar sus negocios.

El reglamento se ha implementado por los municipios. Las personas que trabajan por cuenta propia pueden obtener ingresos adicionales, por medio de un procedimiento rápido, para poder mantenerse durante un período de tres meses.

Este reglamento complementa los ingresos de los autónomos al mínimo social y los subsidios no tienen que devolverse. No se tienen en cuenta ni el patrimonio ni los ingresos de la pareja para tener acceso a esta regulación de asistencia temporal.

La ayuda también es posible en forma de préstamo de capital de empresa a una tasa de interés reducida. Este esquema puente temporal para empresarios independientes (TOZO) se aplica a los trabajadores autónomos y las PYME y asciende a un máximo de 1.500 euros netos por mes.

### Ampliación del esquema TOZO

Este plan de emergencia para emprendedores independientes que expiraba a finales de mayo se extenderá por cuatro meses más, hasta el 1 de octubre. Si se recibía el subsidio, se puede renovar esta prestación si se cumplen las condiciones del plan de continuación.

Las personas que trabajan por cuenta propia y que aún no hayan apelado al esquema TOZO, también pueden solicitar asistencia si cumplen las condiciones.

Se puede solicitar la ayuda del esquema TOZO 2 hasta final de septiembre en el municipio de residencia pudiendo variar la fecha de inicio para poder presentar la solicitud, según el municipio y se puede solicitar con carácter retroactivo desde 1 de junio. Para obtener más información, se ha habilitado un sitio web en los municipios.

El esquema TOZO 2 estará vigente los meses de junio, julio, agosto y septiembre y tiene menos condiciones (en comparación con la prestación de asistencia regular para autónomos en la que se basa el esquema): no hay control del patrimonio, no se tiene en cuenta la viabilidad de la empresa y el estándar de costes compartidos por hogar no se aplica. La diferencia entre ambos es que TOZO 2 exige la justificación de los posibles ingresos de pareja.

La ayuda en forma de préstamo para capital de empresa dentro de este esquema TOZO también se extiende y la cuantía máxima del préstamo a través de esta medida es de 10.157 euros.

### Compensación de costes fijos para las PYMES

Esquema TVL sustituye al esquema TOGS Los empresarios que hayan visto desaparecer su volumen de negocios parcial o completamente si pertenecen a sectores de empresarios afectados por el COVID-19 (TOGS), pueden solicitar un subsidio a fondo perdido de 4.000 euros, por daños debidos a causa del COVID-19 y las medidas adoptadas para combatir la epidemia. Reciben un pago único de 4.000 euros (libre de impuestos) que pueden gastar libremente.

La asignación está destinada a aquellas PYME (con y sin personal) que sufran daños debido al cierre forzado, reuniones limitadas y / o imposibilidad de viajar.

Las empresas que pueden solicitar ayudas a través de este reglamento son: puntos de venta de alimentos y bebidas, cines, peluquerías, establecimientos de cuidados estéticos y de belleza, agencias y organizaciones de viajes, propietarios de autoescuelas, saunas, balnearios, piscinas, gimnasios, clubes y organizadores de eventos deportivos, ciertas instituciones culturales privadas como museos, circos, teatros y escuelas de música, casinos y grupos adicionales de empresarios en el sector no alimentario, como los minoristas.

Más de tres mil emprendedores han recibido ayuda gracias a este enfoque personalizado. Más de ocho mil empresarios han indicado que están registrados bajo el código incorrecto de SBI y tienen derecho a los TOGS.

Desde la apertura de los TOGS (27 de marzo de 2020), aproximadamente 200.000 empresarios han recibido ayuda hasta el 9 de junio de 2020 y se han pagado aproximadamente 790 millones €. Los empresarios pueden solicitar el este esquema hasta el viernes 26 de junio.

El **esquema TVL** será el sucesor del esquema TOGS a partir de mediados de junio y está destinado a las PYMES que sufran una pérdida de facturación superior al 30% debido a la crisis del coronavirus. Las empresas que cumplan con las condiciones pueden recibir una asignación de hasta 50.000 euros durante 3 meses para continuar pagando sus costes fijos como alquiler, suministros o seguros (excluyendo los costes salariales). Se han destinado 1.000 millones de euros a esta medida. La TVL será implementada por el Servicio Nacional para el empresariado (RVO). A partir de finales de junio finaliza el esquema TOGS, entrando en vigor el TVL, con retroactividad desde el 1 de junio y finaliza el 30 de septiembre.

#### Compensación para trabajadores con contratos flexibles (TOFA)

Los trabajadores con contratos flexibles que hayan sufrido una pérdida sustancial de ingresos como resultado de la crisis del coronavirus pueden solicitar a la Oficina de Empleo (UWV) la ayuda del esquema temporal puente para trabajadores flexibles (TOFA) a partir del 22 de junio. El UWV está trabajando intensamente para gestionar estas ayudas.

El esquema TOFA está pensado como una red de seguridad para las personas que han sufrido una caída significativa en sus ingresos debido a la crisis del coronavirus y que no tienen derecho a prestaciones por desempleo, ni asistencia social, ni ninguna otra prestación de seguridad social, y que necesitan una ayuda económica para cubrir sus gastos de subsistencia.

#### Descripción del Esquema TOFA

Cualquier persona que tuviera más de 400 euros brutos de ingresos mensuales en febrero y que haya perdido más de la mitad de ellos en abril, puede solicitar una ayuda económica bruta fija de 550 euros al mes por los meses de marzo, abril y mayo, (en un pago único  $550 \times 3 = 1.650$  euros). El solicitante no debe haber recibido ninguna otra prestación durante este periodo. Tras el debate en la Cámara de Representantes, tanto el importe límite de acceso a la ayuda (400 euros) como la cuantía de la misma (550 euros) han resultado más bajos que en la propuesta original del gabinete (600 euros).



## **2. Regulación para financiación y/o crédito:**

### Ampliación de la Garantía de Financiación Empresarial articulado por el Ministerio de Economía y Clima, (EZK)

Las empresas que tienen problemas para obtener préstamos bancarios y garantías bancarias pueden utilizar el reglamento de Garantía de Financiamiento Comercial (GO).

El gobierno propone aumentar el límite de garantía del GO de 400 millones a 1.500 millones de euros. Con el GO, el Ministerio EZK ayuda tanto a las PYME's como a las grandes empresas, con una garantía del 50% sobre préstamos bancarios y garantías bancarias (mínimo 1,5 millones - máximo 50 millones de euros por empresa).

El máximo por empresa se incrementa temporalmente a 150 millones de euros y se ha ampliado el grupo al que va dirigida esta medida con los nuevos emprendedores. El gabinete se ha comprometido a proporcionar todas las garantías requeridas.

### Rebaja del interés para microcréditos (Qcredits) a pequeños empresarios (Ministerio de EZK)

La firma de microcréditos Qcredits financia y supervisa un gran grupo de empresarios pequeños y recientes, a quienes a menudo les resulta difícil obtener financiación a través del banco. Se trata de empresarios de sectores como la restauración, venta minorista, cuidado personal, construcción y negocios.

Qcredits ha establecido una medida temporal para los pequeños empresarios afectados por el coronavirus: se ofrece un reembolso de seis meses y el interés durante este período se reduce automáticamente al 2%. El Gabinete apoya a Qredits para la aplicación de esta medida con un máximo de 6 millones de euros.

Además, el estado holandés dispone 750 millones de euros adicionales para préstamos puente destinados a compañías con necesidades financieras relativamente pequeñas (entre 10.000 y 50.000 euros). El esquema se llama Small Credit Corona Guarantee Scheme (KKC) y fue iniciado en parte por los bancos.

El gobierno garantiza el 95% (713 millones de euros). Los préstamos serán proporcionados principalmente por los bancos y tienen un interés máximo de un 4%. Las entidades financieras acreditadas (no bancarias) también pueden proporcionar estos préstamos.

## Flexibilización del aplazamiento en el pago de impuestos y reducción de multas hasta el 1 de octubre (Administración Tributaria y Aduanera)

Los empresarios afectados pueden solicitar un aplazamiento en el pago de impuestos sobre la renta, corporativos, salariales y de facturación (IVA). El interés de mora en el pago, que normalmente comienza después del vencimiento del plazo de pago, se reduce temporalmente del 4% al 0,01% y se aplica a todas las deudas tributarias.

La tasa de interés fiscal también pasa temporalmente a casi el 0%. Esta reducción se aplicará a todos los impuestos sujetos a intereses fiscales.

Esta solicitud de aplazamiento se ha ido flexibilizando, para todos los empresarios y se simplifica, se aplica a más impuestos y se hace más accesible para los pequeños empresarios obtener un aplazamiento por un plazo superior a tres meses.

También pueden solicitar aplazamiento en el pago de impuestos las empresas del sector de la construcción y las ETT.

### **Datos de impacto de las medidas en economía y empleo**

Según el Banco Central Holandés (DNB), la economía no superará la recesión hasta 2023, ya que la crisis del coronavirus está llevando a la economía holandesa a una profunda recesión este año. La recuperación será gradual. El gobierno tiene suficientes reservas para absorber gran parte del golpe económico. Las previsiones son las siguientes:

En un escenario base, la economía se reducirá un 6,4% este año y en un escenario sombrío un 11,8%. Debido a la crisis del coronavirus, este año la economía se verá afectada casi el doble que durante la crisis crediticia de 2009.

La economía holandesa se recuperará nuevamente en 2021 y 2022, pero eso no será suficiente para compensar el golpe de la recesión y la recuperación deberá continuar en 2023.

Según el DNB, una recuperación 'lenta pero constante' comenzará a mediados de este año, lo que permitirá que la economía crezca un 2,9% en 2021 y un 2,4% en 2022.

El número de personas con un empleo remunerado se redujo en 160.000 hasta totalizar 8,9 millones en el mes de abril. Nunca antes se había producido una disminución de esta magnitud en un mes desde que se recogen cifras mensuales (2003).

La caída fue mayor entre los jóvenes, con más de 100.000. El número de desempleados en abril fue de 314.000. Se trata de un aumento de 41.000 personas, incluidos 25.000 jóvenes. La oficina de empleo UWV ha registrado 292.000 prestaciones por desempleo en curso a fines de abril, casi un 17% más, un aumento de 42.000 mil en comparación con el mes anterior.

En la cuarta semana de abril, del 20 al 24 de abril, 112 empresas e instituciones (incluidas las empresas unipersonales) fueron declaradas en quiebra, informa la Oficina Central de Estadísticas. 47 más que en la semana 1 anterior.

En las primeras 17 semanas de 2020, hasta el 24 de abril, un total de 1.262 empresas e instituciones fueron declaradas en quiebra. 11 más que en el mismo período de 2019.

El cierre de las empresas de restauración y la parada en los eventos tiene efecto retardado en otros sectores. los empleados flexibles pierden sus trabajos, mientras que los trabajadores con empleos permanentes reciben apoyo salarial.

A pesar del generoso esquema de ayudas para mantener a los empleados inactivos en la nómina de sus empresas, la crisis ahora está afectando sin piedad al mercado laboral holandés.

El impacto de los esquemas NOW y TOZO:

El esquema transitorio de costes laborales NOW llegó a más de 2,1 millones de trabajadores en los últimos tres meses y el esquema transitorio para autónomos TOZO fue solicitado aproximadamente por 374.000 trabajadores independientes.

El 5 de junio fue el último día en que las empresas podían solicitar el subsidio NOW para el primer período de la medida y, hasta esa fecha, 144.000 compañías lo habían solicitado, de las que aproximadamente 123.000 solicitudes han sido concedidas. El importe total de los subsidios concedidos hasta el momento asciende a 8.700 millones de euros para tres meses.

Respecto al esquema TOZO, debido a que su aplicación recae en los municipios y, por lo tanto, está ampliamente distribuida, las cifras precisas estarán disponibles dentro de algún tiempo. Actualmente, el número de solicitudes se estima en torno a las 374.000.

## **Recomendaciones del Consejo a adaptar por Países Bajos en el periodo 2020 y 2021**

En el contexto del Semestre Europeo de 2020, la Comisión Europea ha efectuado un análisis global de la política económica de Países Bajos, que ha publicado en su informe por país de 2020.

A la luz de esa evaluación, el Consejo ha examinado el Programa de Estabilidad de 2020, y su dictamen recomienda a los Países Bajos que adopten las siguientes medidas en 2020 y 2021:

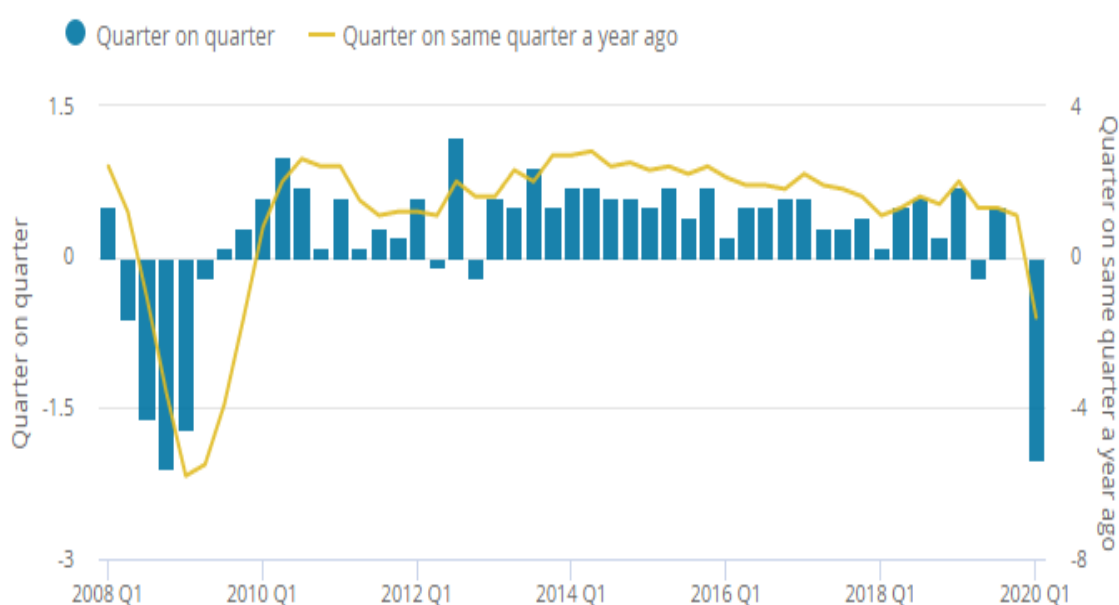
1. En consonancia con la cláusula derogatoria general, adopte todas las medidas necesarias para abordar eficazmente la pandemia, estimular la economía y apoyar la posterior recuperación. Si las condiciones económicas lo permiten, aplicar políticas fiscales encaminadas a crear situaciones fiscales prudentes a medio plazo y garantizar la sostenibilidad de la deuda, aumentando así la inversión. Fortalecer la resiliencia del sistema de atención de la salud, incluso abordando la escasez existente de profesionales de la salud y acelerando la implantación de los instrumentos electrónicos de salud pertinentes.
2. Limitar los efectos sobre el empleo y los impactos sociales de la crisis y promover una protección social adecuada para los trabajadores por cuenta propia.
3. Llevar adelante proyectos maduros de inversión pública y fomentar la inversión privada para promover la recuperación económica. Las inversiones se centran en la transición ecológica y digital, en particular en el desarrollo de las competencias digitales, la infraestructura sostenible, la generación y el uso limpios y eficientes de la energía, y la investigación y la innovación basadas en la misión.
4. Adoptar medidas para abordar plenamente las características del sistema tributario que pueden permitir una planificación fiscal agresiva para los pagos salientes, en particular mediante la aplicación de las medidas adoptadas y la garantía de su eficacia. Garantizar un seguimiento y la aplicación eficaces del marco contra el blanqueo de capitales.

INDICADORES ECONÓMICOS

De acuerdo con los datos publicados el 13 de mayo de 2020 por *Office for National Statistics*, la economía británica registró una caída del 2% en el primer trimestre de 2020 -el mayor descenso observado desde 2008-.

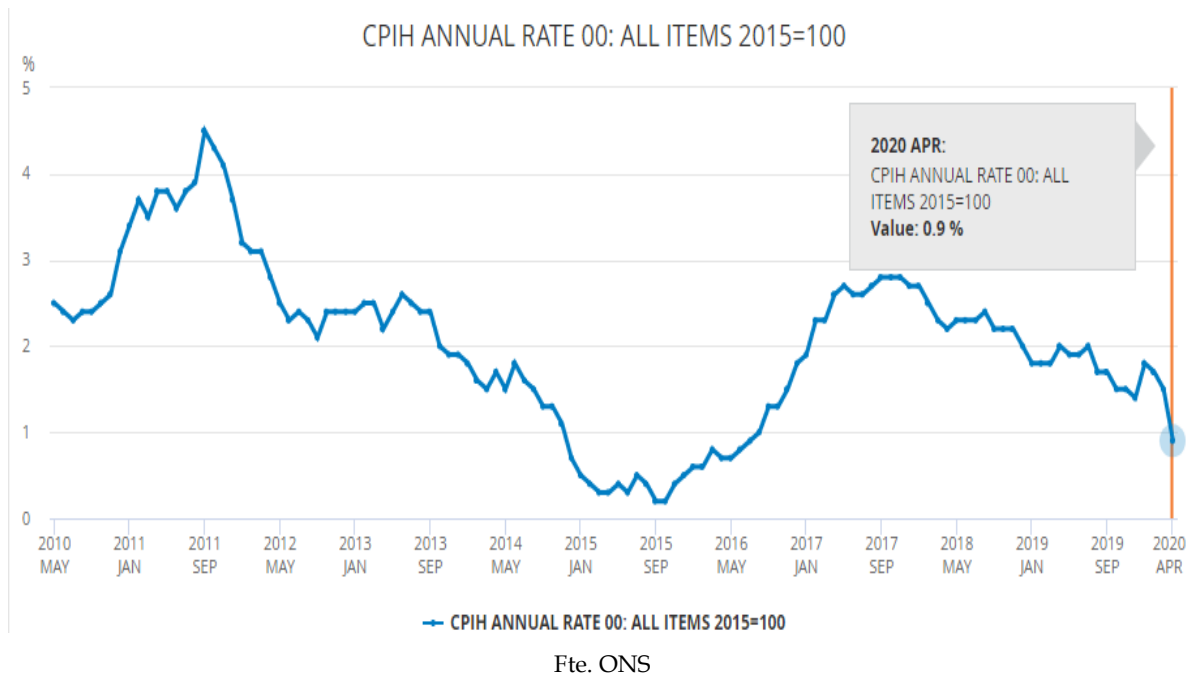
A continuación, se incluye un gráfico con la evolución del crecimiento del PIB en los últimos 12 años, en el que se refleja el efecto de las medidas de distanciamiento social y confinamiento adoptadas por el brote de Covid-19.

UK, Quarter 1 (Jan to Mar) 2008 to Quarter 1 (Jan to Mar) 2020

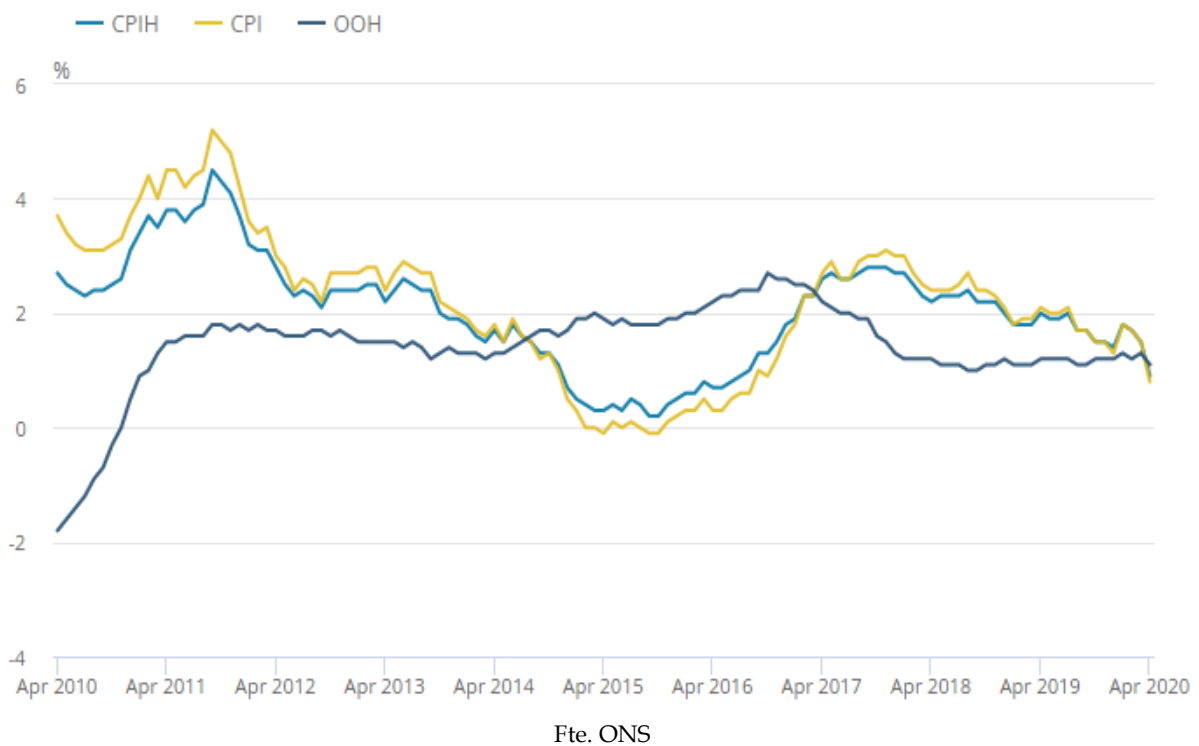


Fte. ONS

Los últimos datos publicados el 20 mayo muestran que en el mes de abril de 2020 el índice de precios al consumo (CPI) ha continuado en descenso, situándose en el 0,9%, una caída de seis décimas con respecto al mes de marzo de 2020.

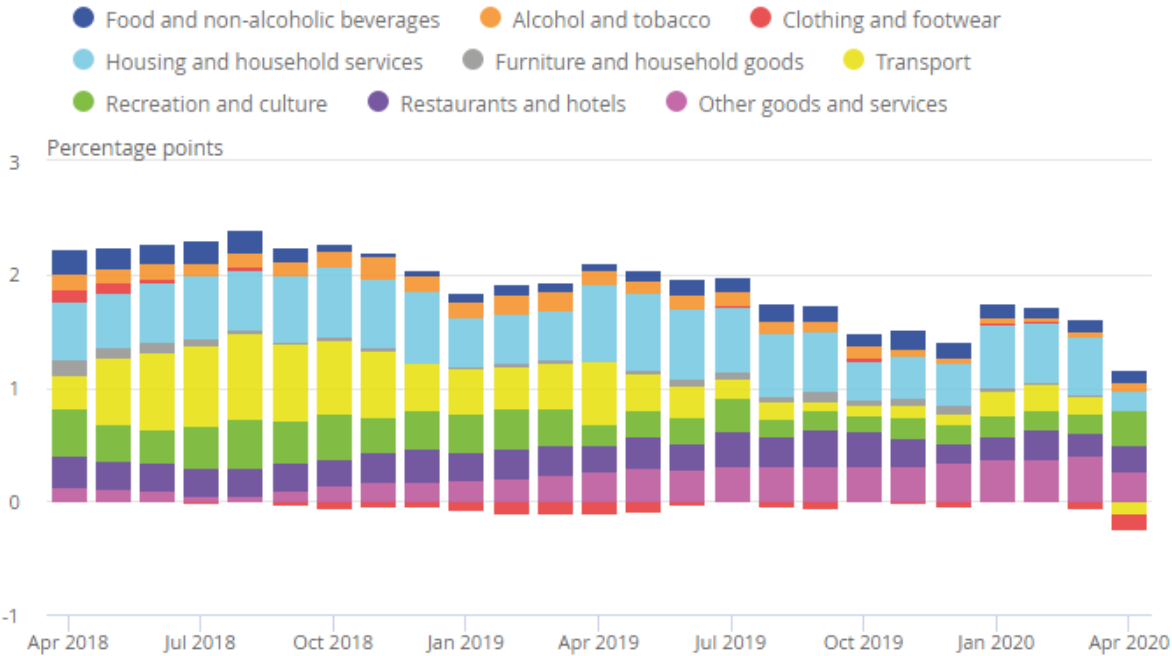


En la siguiente imagen se incluye la evolución en los últimos 10 años del CPIH (CPI incluyendo los costes de la vivienda en régimen de propiedad), OOH (costes de la vivienda en régimen de propiedad) y el CPI. (IPC)



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

Contributions to the CPIH 12-month rate, UK, April 2018 to April 2020



Fte. ONS (PIB)

La pandemia del coronavirus ha provocado que, en comparación con el mes de febrero, hasta 90 elementos de la tabla del CPIH (CPI más vivienda), un 16,3%, no estuvieran disponibles en Reino Unido para la toma de datos.

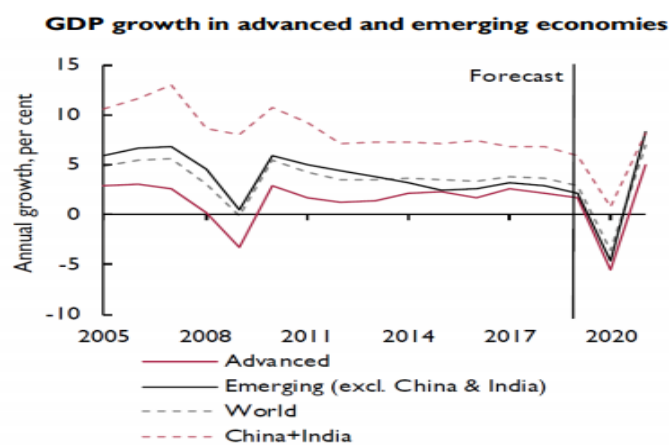
## VIDEOCONFERENCIA DEL NIESR SOBRE LA PREVISIÓN ECONÓMICA

El 6 de mayo la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Reino Unido estuvo presente en la videoconferencia para personal de Embajadas que trimestralmente organiza el Instituto Nacional de Investigación Económica y Social (*National Institute of Economic and Social Research, NIESR*). Este evento tiene como fin explicar las previsiones económicas mundiales y del RU.

La ponencia fue presentada por el vicepresidente del NIESR, Adrian Pabst. Posteriormente dos economistas, Corrado Macchiarelli y Cyrille Leonel, analizaron respectivamente la previsión económica mundial y del RU.

En el **ámbito mundial** se indicó que el crecimiento económico en 2020 caerá un 3,5%<sup>3</sup> pero se recuperará hasta el 7% el año que viene. El PIB en China ha caído un 6,8% en el primer trimestre de 2020. La previsión de la inflación para 2020 ha sido revisada a la baja por la caída de la demanda externa y la bajada del precio del petróleo. Además, el repentino descenso de la actividad económica ha provocado un rápido aumento del desempleo. En EE.UU. las solicitudes de prestaciones por desempleo han alcanzado los 26,4 millones desde mediados de marzo (más de un 15% de la fuerza laboral). También se puso de manifiesto la necesidad de coordinación de los distintos países para hacer frente a la pandemia.

El siguiente gráfico muestra la evolución y previsión del PIB de los países desarrollados y emergentes:



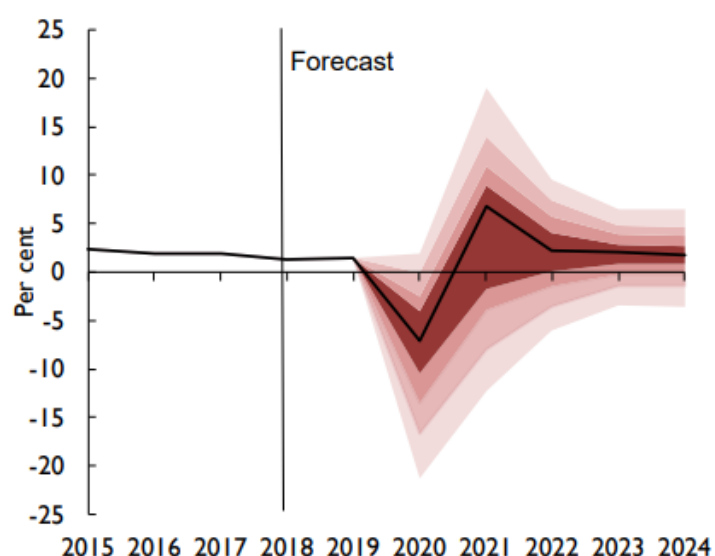
Fte. NIESR

<sup>3</sup> Se trata de la peor caída desde 1921. En la crisis financiera de 2008 el PIB mundial cayó un 0,1%.



Respecto a las previsiones para Reino Unido, se mencionó la gran incertidumbre actual y la dependencia de la economía en el coronavirus. Se indicó que el confinamiento debe suavizarse primero en sectores como industria manufacturera, la construcción y el comercio minorista. Las principales dificultades surgirán una vez que se termine el lockdown y se supriman las medidas del Gobierno.

El PIB caerá un 7% en 2020, pero volverá a subir un 7% en 2021. A finales de 2021 se estima que se alcanzará el nivel de crecimiento que hubo en el cuarto trimestre de 2019, siempre que haya una relajación del confinamiento desde mediados de mayo y no vuelva a haber una segunda oleada del virus. El siguiente gráfico muestra la desestabilización del PIB en el Reino Unido por el coronavirus.

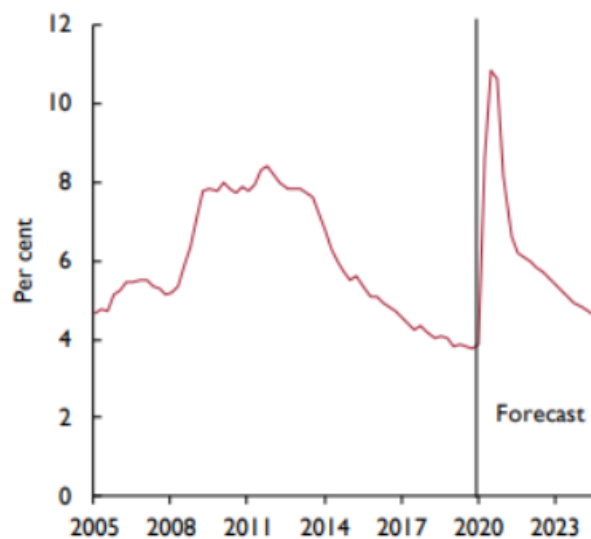


Fte. NIESR

También se analizaron los principales canales de impacto del coronavirus en la economía: menor productividad y horas de trabajo (por la enfermedad, el aislamiento y el cuidado de hijos), menor actividad económica por el confinamiento, menor consumo e inversión, menor demanda y abastecimiento exterior, y menor propensión al riesgo y mayor coste del capital.

En el ámbito del mercado laboral, se indicó que el Plan de Retención de Empleo (*Coronavirus Job Retention Scheme, CJRS*) está frenando el

crecimiento del desempleo. Las últimas estadísticas de la *Office for National Statistics* (ONS) señalan que el 27% de los trabajadores han sido suspendidos. No obstante, el desempleo crecerá en gran medida. Las solicitudes del Crédito Universal alcanzaron los 1.8 millones entre principios de marzo y mediados de abril. El NIESR prevé que el desempleo crecerá por encima del 10% en 2020, alcanzando su mayor nivel desde 1992-1993. El siguiente gráfico muestra la evolución y previsión de desempleo entre 2005 y 2023:



Fte. NIESR

Por último, se hizo referencia a las medidas políticas posteriores al *lockdown*. Señalándose que no se volverá a la normalidad incluso aunque el confinamiento se flexibilice. El desafío para muchos negocios será sobrevivir cuando el distanciamiento social implique tener menos clientes. Además, el CJRS deberá ser adaptado para evitar despidos.



## **SEGURIDAD SOCIAL**

### **PESO DEL SEGMENTO DE SALARIOS BAJOS Y SU IMPACTO EN LAS PENSIONES\***

---

Este artículo analiza diversos estudios que examinan la estructura salarial en Alemania, en especial el segmento de los salarios bajos, así como su impacto en las pensiones.

#### **La importancia del segmento de salarios bajos**

En mayo el instituto IAQ de la universidad de Duisburg presentó un informe<sup>4</sup> en el que analiza la estructura salarial en Alemania en el año en el 2018 tomando como referencia el Panel Socioeconómico (SOEP), una encuesta representativa sobre las condiciones de vida y laborales.

Los autores señalan que el umbral de los salarios bajos fue de 11,21 euros por hora, el 60% del salario medio, y es considerablemente superior al SMI.

A pesar de los aumentos salariales en el extremo inferior de la distribución salarial debido a la introducción del SMI en enero de 2015, hasta el año 2017 la proporción de trabajadores con salarios bajo se ha mantenido estable en un nivel particularmente alto en el contexto europeo.

En 2018, el peso de los trabajadores con salarios bajos sobre el conjunto de los trabajadores se redujo al 21,8% por primera vez desde la introducción del salario mínimo legal. En 2017 todavía se situaba en el 23% y en 2011 incluso alcanzó el 24,1%. La contracción en términos interanuales ha sido especialmente fuerte en Alemania Oriental (-2,2 puntos), mientras que en Alemania Occidental prácticamente se ha mantenido estable (- 0,4 puntos). En la parte oriental el porcentaje de trabajadores en este segmento alcanzó el 40,3% (2007), en la parte occidental el 24,1% (2011).

El porcentaje de trabajadores en el segmento salarial bajo es especialmente elevado entre las personas que tienen un miniempleo (81,8%), los menores de 25 años (51,8%), las personas sin formación profesional (45,9%), los trabajadores temporales (40,2%), los ciudadanos extranjeros (33,6%) y las mujeres (27,9%). Algunos de estos colectivos (mujeres, jóvenes, personas mayores, extranjeros y trabajadores temporales) se han visto beneficiados por la introducción del SMI en 2015. Así, por ejemplo, el porcentaje de mujeres con un salario bajo cayó en 3,4 puntos, el de los extranjeros incluso

---

<sup>4</sup> <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2020/report2020-05.pdf>

5 puntos. Por otra parte, los salarios por hora de los trabajadores poco cualificados y de aquellos que solamente tienen un miniempleo siguen estando en su mayoría muy por debajo del umbral de los salarios bajos.

Por sectores destacan la gastronomía en la que el 57,4% de los trabajadores recibe un salario bajo, seguida del comercio al por menor (30,2%) y los servicios no-privados (30,2%).

Una característica específica del segmento de salarios bajos en Alemania es que casi tres cuartas partes de los trabajadores con salarios bajos cuentan con una formación profesional o incluso tienen un título académico y aproximadamente el 40% son trabajadores a tiempo completo.

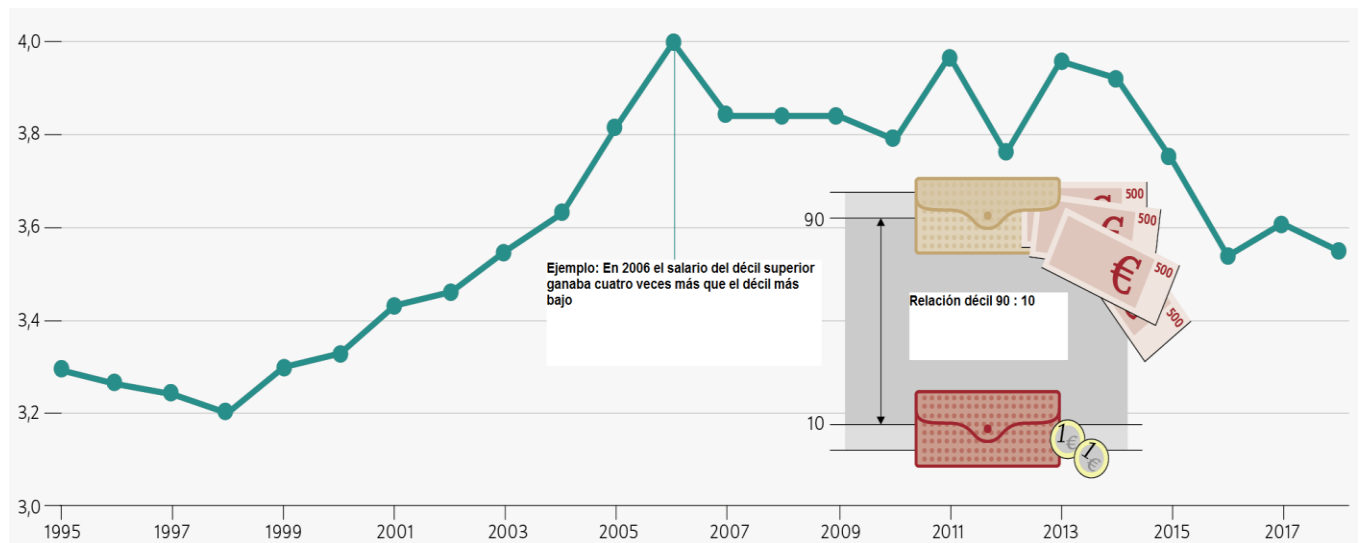
### **La disparidad salarial**

Un informe del Instituto alemán de estudios económicos (DIW) analiza la disparidad salarial en el año 2018 también en base al SOEP. Los autores del informe constatan que desde 1995 hasta el año 2008 los salarios por hora disminuyeron. El principal motivo fue la caída de los salarios reales en la mitad inferior de los grupos salariales debido a la flexibilización del mercado laboral impulsado por las *reformas Hartz*.

En los últimos diez años, Alemania ha experimentado un fuerte incremento del empleo y, después de un largo período de estancamiento e incluso de caída de los salarios reales, los salarios aumentaron entre 2013 y 2018 más del 8%. A pesar de ello, los niveles salariales de los segmentos retributivos más bajos siguen estando por debajo del nivel de los años noventa.

Por otra parte, desde 2006, ha caído la desigualdad salarial, un proceso que ha continuado gracias a la introducción del salario mínimo. El informe analiza la relación de los salarios del decil más bajo y del decil más alto. Esa disparidad creció a partir del año 1998 de una relación de 1:3,2 hasta una relación de 1:4 en el año 2006. En 2018 la disparidad salarial entre los extremos de la estructura salarial ha caído y ha vuelto a situarse en los niveles de los años 2000.

## Disparidad salarial, relación del salario del decil más alto con el decil más bajo, 1995 a 2018



### El impacto de los salarios bajos en las pensiones

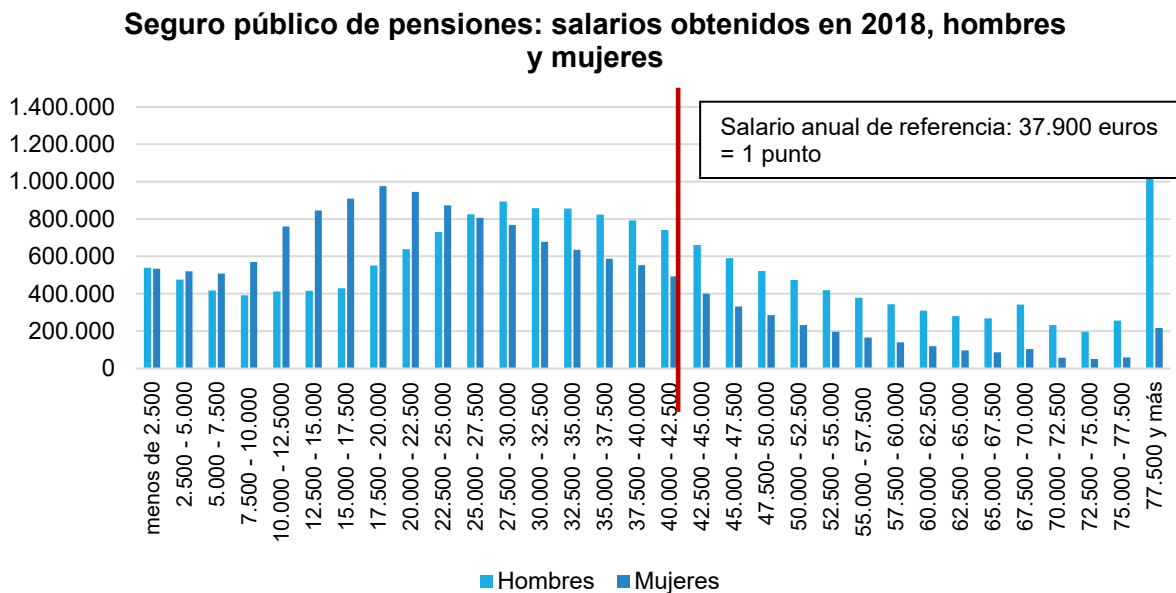
La fuerte extensión de los segmentos salariales bajos tiene un efecto directo en el sistema de pensiones. Diversos medios se han hecho eco de los datos publicados a finales de mayo por el seguro público de pensiones<sup>5</sup> de acuerdo con los que el 63% de los aproximadamente 32 millones de afiliados a la Seguridad Social en 2018 percibían un salario inferior a la media salarial a efectos de pensiones, que en ese año se situaba en 37.900 euros anuales.

Los trabajadores que perciben un salario equivalente a este importe reciben un punto a efecto de las pensiones. Con ese punto el trabajador adquiere el derecho a una pensión mensual de aproximadamente 33 euros en Alemania occidental y 33 euros en Alemania oriental. Si completa 40 años laborales el trabajador recibirá una pensión de 1.322 euros en la parte occidental y de 1.276 euros en la parte oriental del país. En el año 2018 el umbral de cotizaciones al seguro público de pensiones era de 78.000 euros en Alemania oriental y de 69.600 en Alemania occidental. A partir de este umbral, el seguro de pensiones ya no retiene cotizaciones, cada año cotizado por encima del umbral da derecho a dos puntos.

<sup>5</sup> <https://www.ihre-vorsorge.de/nachrichten/lesen/mehrheit-der-arbeitnehmer-verdient-unterdurchschnittlich.html>  
<https://aktuelle-sozialpolitik.de/2020/05/28/die-unterdurchschnittliche-mehrheit-in-der-gesetzlichen-rentenversicherung/>

De los aproximadamente 32 millones de cotizantes registrados en 2018, aproximadamente 20 millones tienen un salario anual inferior a los 37.900 euros, lo que tendrá un impacto negativo en el importe de sus pensiones. De acuerdo con estos datos, 6,4 millones de cotizantes tienen salarios anuales inferiores a 15.000 euros y con ello adquieren derechos a pensiones inferiores a los 0,4 puntos.

Los salarios de cerca de 3,2 millones de trabajadores respectivamente se situaron entre 20.000 y 25.000 euros y 25.000 y 30.000 euros. 800.000 trabajadores ganaban entre 65.000 y 70.000 euros, el salario de otros 850.000 se situaba entre 70.000 y 77.500 euros. 1,5 millones de los cotizantes, el 4,7% sobre el total, contaba con salarios superiores al umbral.



Diversos expertos advierten de que estos datos indican que:

- un porcentaje importante de los trabajadores cotizan por salarios muy inferiores al salario de referencia. La mayoría de estos trabajadores pertenecen a sectores y empresas que no cuentan con planes empresariales de pensiones, por lo que en el momento de la jubilación dependerán de la pensión del sistema público.
- la estructura salarial presenta una clara discriminación de las mujeres, sobrerrepresentadas en los segmentos salariales más bajos.

### EL SISTEMA DE PRESTACIONES SOCIALES EN IRLANDA

---

A raíz de la aprobación en España, el pasado 10 de marzo de 2020, del **Ingreso Mínimo Vital**, con un apoyo en el Congreso de los Diputados de 298 votos a favor y ninguno en contra, se ha elaborado un breve análisis del entramado de ayudas sociales que, en Irlanda, trata de dar cobertura a las necesidades económicas de la población.

#### Punto de partida

Las ayudas sociales en Irlanda se gestionan casi<sup>6</sup> en su totalidad por el Ministerio de Empleo y Protección Social y se financian, mayoritariamente, con las aportaciones a la Seguridad Social ([PRSI](#)<sup>7</sup>) y a la Tasa Social Universal ([USC](#)<sup>8</sup>).

El Fondo de Seguridad Social está compuesto por un fondo corriente, de gastos e ingresos, y un fondo de inversión administradas por el Ministerio de Empleo y Protección Social y el Ministerio de Hacienda, respectivamente. El fondo corriente se nutre de las aportaciones de personas que trabajan y el dinero se utiliza para financiar las ayudas sociales. La cuenta de inversión sirve de ahorro y se administra por el Ministro de Hacienda.

La Tasa Social Universal es un impuesto pagadero sobre los ingresos brutos anuales, siempre que estos superen los 13.000€. Se abonan porcentajes distintos dependiendo de los ingresos. El porcentaje mayor que se abona es del 11% para autónomos que superan los 100.00€ anuales. Las ayudas sociales del Departamento de Empleo y Protección Social no se cuentan para el cálculo anual.

En 2019, la distribución de ingresos del Departamento de Empleo y Protección Social indicó que el 99,60% de estos procedía de las contribuciones de trabajadores<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Durante la crisis de la COVID-19 se puso en marcha un programa de subsidios para suspensiones temporales de empleo, similar a los ERTE, dependiente de la Autoridad de recaudación fiscal de Irlanda, vinculada al Ministerio de Hacienda, que, tras una ampliación acordada el 5 de junio, continúa vigente hasta finales de agosto. Asimismo, las ayudas de vivienda se gestionan por el Ministerio de Vivienda, Planificación y Gobierno Local.

<sup>7</sup> *Pay Related Social Insurance*.

<sup>8</sup> *Universal Social Charge*

<sup>9</sup> <https://www.gov.ie/en/publication/36874-revised-estimate-for-the-department-of-employment-affairs-and-social-protection/>



	2019 Estimate		
	Current	Capital	Total
	€000	€000	€000
Income:			
Income from Contributions ....	11,586,210	-	11,586,210
Overpayment Recoveries ....	11,300	-	11,300
Redundancy and Insolvency Recoveries from Employers ....	12,700	-	12,700
Recovery of Benefits from Insurance Compensation Awards ....	22,100	-	22,100
Other SIF Income ....	40	-	40
<b>Total Income:-</b>	<b>11,632,350</b>	<b>-</b>	<b>11,632,350</b>

A pesar de que las aportaciones tanto de trabajadores como de empleadores en Irlanda, en comparación con España, no son especialmente significativas<sup>10</sup>, al contar con un número muy elevado de cotizantes por la baja tasa de paro del país<sup>11</sup> y por el dinamismo de su mercado laboral, el ingreso total que obtiene el Estado a través de estas es cuantioso, lo que permite la existencia de un abanico muy amplio de ayudas y prestaciones que pretenden dar respuesta a prácticamente todas las situaciones de necesidad.

En la estructura de prestaciones sociales, se integran ayudas contributivas y no contributivas, contemplándose, incluso, una serie de ayudas y prestaciones para personas que se dedican al cuidado de otras, bien de manera exclusiva o bien de manera parcial<sup>12</sup>.

Las ayudas son complementarias entre sí y se van ajustando a la composición de las unidades de convivencia, sumándose cantidades por cada miembro dependiente del beneficiario principal.

Además, a las ayudas de devengo regular, se añaden ayudas temporales creadas para afrontar gastos que son más relevantes en momentos del año, como el abono de la ayuda de combustible para calefacción.

Respecto a qué prestaciones<sup>13</sup> son las que mayor parte del presupuesto se llevan, como es habitual en los Estados miembros de la UE, las pensiones

<sup>10</sup> La cuantía de abono al PRSI del empleado es del 4%, siempre que se cobre más de 352€ a la semana; el empleador abona el 8,8% si el salario está por debajo de 386€ a la semana y del 11,05% si el salario semanal supera esa cantidad. En España, como mínimo en empleos no cualificados, el empleado, sobre las contingencias comunes, aporta casi un 5% y el empleador el 23% restante hasta llegar al 28%; si hablamos de trabajadores cualificados, el porcentaje total de aportación a la seguridad social supera el 30%.

<sup>11</sup> Sin tener en cuenta el impacto de COVID-19.

<sup>12</sup>

[https://www.citizensinformation.ie/en/social\\_welfare/social\\_welfare\\_payments/carers/carers\\_allowance.html](https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/carers/carers_allowance.html)

<sup>13</sup> <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/er/lr/liveregisterfebruary2020/>

son las protagonistas, seguidas de las prestaciones de apoyo a discapacidad, enfermedad y cuidados y de las prestaciones que reciben personas en edad laboral, no asociadas a una situación de desempleo sobrevenida, que sería el Jobseeker's Benefit, sino de falta de ingresos en sí (el Jobseeker's Allowance es un subsidio, no una prestación).

TOTAL EXPENDITURE BROKEN DOWN BY ADMINISTRATION AND PROGRAMME			
ADMINISTRATION*** ....	639,399	11,870	651,269
PENSIONS ....	8,228,035	-	8,228,035
WORKING AGE - INCOME SUPPORTS ....	3,269,365	-	3,269,365
WORKING AGE - EMPLOYMENT SUPPORTS ....	696,270	-	696,270
ILLNESS, DISABILITY AND CARERS ....	4,517,815	-	4,517,815
CHILDREN ....	2,654,130	-	2,654,130
SUPPLEMENTARY PAYMENTS, ETC ....	792,386	-	792,386
Total Expenditure :-	20,797,400	11,870	20,809,270

The 2019 Estimate includes a Supplementary Estimate of €100,000,000.

En todo caso, el peso de las prestaciones contributivas y no contributivas se reparte, prácticamente, a partes iguales. **Contributivas:**

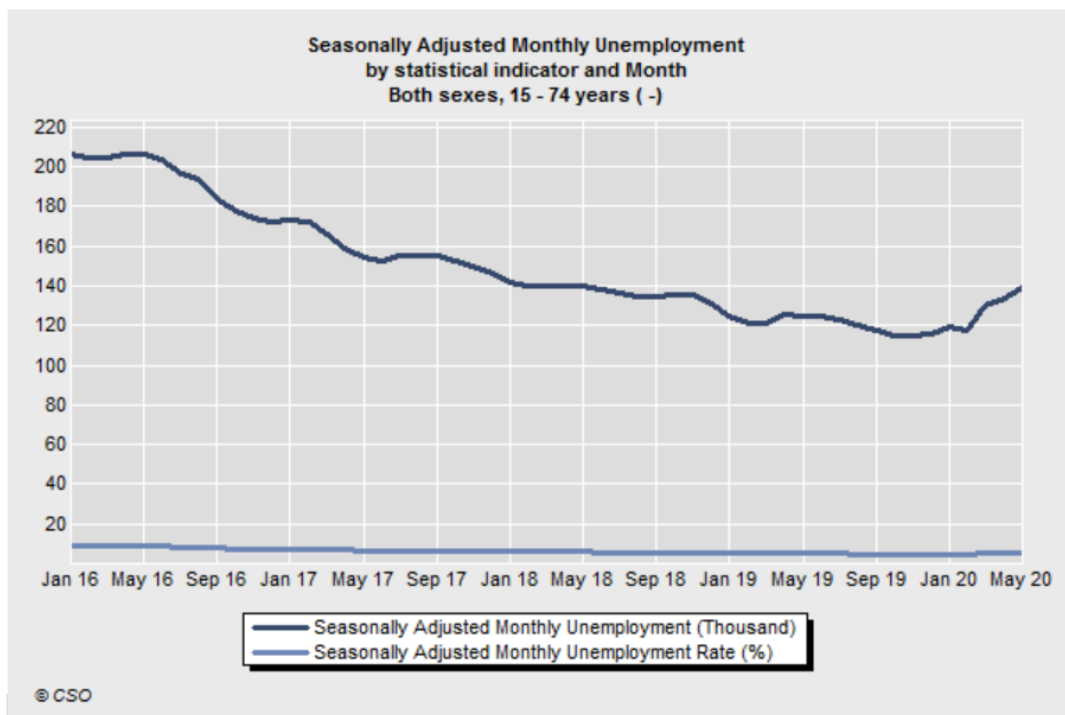
<b>Benefit:</b>				
<b>PENSIONS</b>				
State Pension (Contributory) ....	5,607,830	-	5,607,830	5,808,970
Widow(er)s and Surviving Civil Partners' Pension (Contrib) ....	1,562,220	-	1,562,220	1,563,770
Widow(er)s and Surviving Civil Partners' (Death Benefit) ....	10,083	-	10,085	10,520
Subtotal :-	7,180,133		7,180,135	7,383,260
<b>WORKING AGE - INCOME SUPPORTS</b>				
Jobseeker's Benefit ....	347,750	-	347,750	1,543,820
Jobseeker's Benefit (Self Employed) ....	-	-	-	35,700
Deserted Wife's Benefit ....	71,820	-	71,820	68,520
Maturity Benefit ....	267,320	-	267,320	270,130
Adoptive Benefit ....	150	-	150	90
Paternity Benefit ....	13,180	-	13,180	15,140
Parent's Benefit ....	1,500	-	1,500	22,000
Health and Safety Benefit ....	380	-	380	350
Redundancy and Insolvency Payments ....	31,640	-	31,640	79,890
Treatment Benefit ....	101,120	-	101,120	102,950
Subtotal :-	834,860		834,860	2,138,590
<b>ILLNESS, DISABILITY AND CARERS</b>				
Sickness Benefit ....	605,100	-	605,100	611,480
Injury Benefit ....	12,480	-	12,480	12,620
Incapacity Pension ....	729,210	-	729,210	739,170
Partial Capacity Benefit ....	21,375	-	21,375	24,240
Disability Benefit ....	71,985	-	71,985	72,220
Medical Care Scheme ....	190	-	190	220
Care's Benefit ....	42,990	-	42,990	43,190
COVID-19 Illness Benefit ....	-	-	-	74,000
Subtotal :-	1,483,330		1,483,330	1,577,140
<b>CHILDREN</b>				
Guardian's Payment (Contributory) ....	15,765	-	15,765	16,080
Widowed Parent / Surviving Civil Partner Grant ....	5,495	-	5,495	5,760
Subtotal :-	21,260		21,260	21,840
<b>SUPPLEMENTARY PAYMENTS, AGENCIES AND MISCELLANEOUS SERVICES</b>				
Household Benefit Package ....	177,885	-	177,885	188,983
Fuel Allowance ....	88,475	-	88,475	111,865
Telephone Support Allowance ....	9,100	-	9,100	9,278
Subtotal :-	275,460		275,460	310,126
<b>Total Schemes and Services:-</b>	<b>9,795,043</b>	<b>-</b>	<b>9,795,045</b>	<b>11,430,956</b>
<b>Total Expenditure:-</b>	<b>10,023,727</b>		<b>10,023,727</b>	<b>11,645,914</b>

## No contributivas:

- PENSIONS:			
A.3 - STATE PENSION (NON-CONTRIBUTORY) ....	1,047,900	-	1,047,900
Subtotal:-	1,047,900	-	1,047,900
- WORKING AGE - INCOME SUPPORTS:			
A.4 - JOBSEEKER'S ALLOWANCE ....	1,634,200	-	1,634,200
A.5 - ONE-PARENT FAMILY PAYMENT ....	534,300	-	534,300
A.6 - WIDOWS/ WIDOWERS/ SURVIVING CIVIL PARTNER'S (NON-CONTRIBUTORY) PENSION ....	14,000	-	14,000
A.7 - DESERTED WIFE'S ALLOWANCE ....	955	-	955
A.8 - BASIC SUPPLEMENTARY WELFARE ALLOWANCE PAYMENTS ....	119,800	-	119,800
A.9 - FARM ASSISTANT ....	68,750	-	68,750
A.10 - EXCEPTIONAL AND URGENT NEEDS PAYMENTS ....	43,500	-	43,500
A.11 - OTHER WORKING AGE - INCOME SUPPORTS ....	19,000	-	19,000
A.xx - PANDEMIC UNEMPLOYMENT PAYMENT ....	-	-	-
Subtotal:-	2,434,505	-	2,434,505
- WORKING AGE - EMPLOYMENT SUPPORTS:			
A.12 - COMMUNITY EMPLOYMENT PROGRAMME ....	349,200	-	349,200
A.13 - RURAL SOCIAL SCHEME ....	53,500	-	53,500
A.14 - TUS ....	99,600	-	99,600
A.15 - JOB INITIATIVE ....	17,490	-	17,490
A.16 - BACK TO WORK ENTERPRISE ALLOWANCE ....	60,160	-	60,160
A.17 - YOUTH EMPLOYMENT SUPPORT SCHEME ....	800	-	800
A.18 - BACK TO EDUCATION ALLOWANCE ....	66,100	-	66,100
A.19 - JOBSPLUS ....	15,100	-	15,100
A.20 - LOCAL EMPLOYMENT SERVICE ....	19,300	-	19,300
A.21 - JOBS CLUBS ....	5,400	-	5,400
A.22 - OTHER WORKING AGE - EMPLOYMENT SUPPORTS ....	9,620	-	9,620
A.yy - COVID-19 TEMPORARY WAGE SUBSIDY SCHEME ....	-	-	-
Subtotal:-	696,270	-	696,270
- ILLNESS, DISABILITY AND CARERS:			
A.23 - DISABILITY ALLOWANCE ....	1,710,500	-	1,710,500
A.24 - BLIND PENSION ....	13,625	-	13,625
A.25 - CARER'S ALLOWANCE ....	866,700	-	866,700
A.26 - DOMICILIARY CARE ALLOWANCE ....	183,600	-	183,600
A.27 - CARER'S SUPPORT GRANT ....	220,400	-	220,400
A.28 - DISABILITY ACTIVATION SUPPORTS ....	14,260	-	14,260
A.29 - WAGE SUBSIDY SCHEME ....	25,400	-	25,400
Subtotal:-	3,034,485	-	3,034,485
- CHILDREN:			
A.30 - CHILD BENEFIT ....	2,102,000	-	2,102,000
A.31 - WORKING FAMILY PAYMENT ....	397,140	-	397,140
A.32 - BACK TO WORK FAMILY DIVIDEND ....	18,670	-	18,670
A.33 - BACK-TO-SCHOOL CLOTHING AND FOOTWEAR ALLOWANCE ....	53,670	-	53,670
A.34 - SCHOOL MEALS SCHEME ....	53,600	-	53,600
A.35 - CHILD RELATED PAYMENTS ....	7,790	-	7,790
Subtotal:-	2,632,870	-	2,632,870
- SUPPLEMENTARY PAYMENTS, AGENCIES AND MISCELLANEOUS SERVICES:			
A.36 - RENT SUPPLEMENT ....	125,495	-	125,495
A.37 - TELEPHONE SUPPORT ALLOWANCE ....	8,200	-	8,200
A.38 - HOUSEHOLD BENEFITS PACKAGE ....	69,673	-	69,673
A.39 - FREE TRAVEL ....	95,000	-	95,000
A.40 - FUEL ALLOWANCE ....	147,292	-	147,292
A.41 - GRANT TO THE CITIZEN'S INFORMATION BOARD ....	58,160	-	58,160
A.42 - MISCELLANEOUS SERVICES ....	12,616	-	12,616
A.43 - LOW PAY COMMISSION ....	490	-	490
Subtotal:-	516,926	-	516,926
- SUBVENTION TO THE SOCIAL INSURANCE FUND:			
A.44 - PAYMENT TO THE SOCIAL INSURANCE FUND UNDER SECTION 9(9) (a) OF THE SOCIAL WELFARE CONSOLIDATION ACT 2005 ....	-	-	-
Subtotal:-	-	-	-
Programme Total:-	10,905,603	11,870	10,917,473

La paradoja es que las prestaciones contributivas, salvo la pensión de jubilación contributiva, cuyo máximo personal semanal está ligeramente por encima de la no contributiva, difieren poco o nada de las no contributivas, lo que hace que los cotizantes entiendan el valor de sus aportaciones mucho menos.

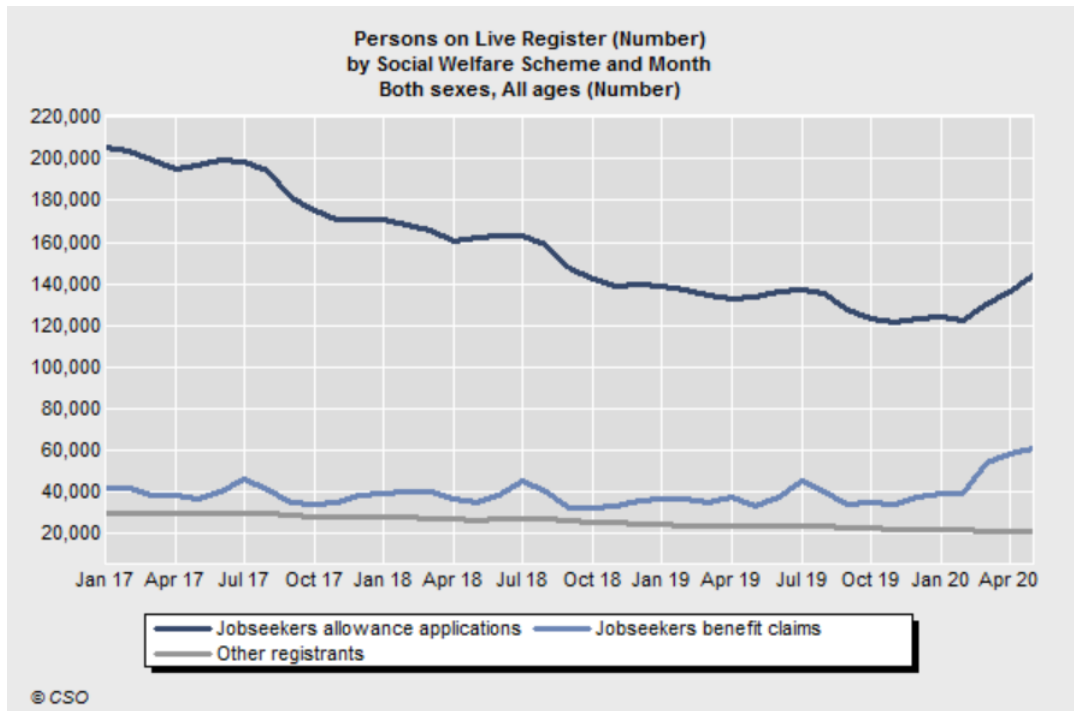
Irlanda cuenta con una población de 4.904.240<sup>14</sup> personas, que hasta el inicio de la pandemia mundial por la COVID-19, y desde 2016 ha experimentado un descenso constante de su tasa de desempleo, llegando a un 4,8% en febrero de 2020<sup>15</sup>.



Este dato es relevante desde el momento en que la mayor parte de personas beneficiarias del sistema de protección social en este país lo son por contar con muy pocos, o ningún ingreso procedente del trabajo. Es decir, aunque existe un catálogo muy completo de ayudas que contemplan situaciones de enfermedad, discapacidad, vejez y demás, en términos de volumen, aparte de las prestaciones de jubilación contributivas y no contributivas, las que absorben la mayor parte de las ayudas del Departamento son las que reciben las personas inscritas en programas de desempleo, ya sea contributivo – Jobseeker’s Benefit – o no contributivo – Jobseeker’s Allowance –, superando con creces este último al contributivo y estando ambos en conjunto muy por encima del resto de los programas de ayudas.

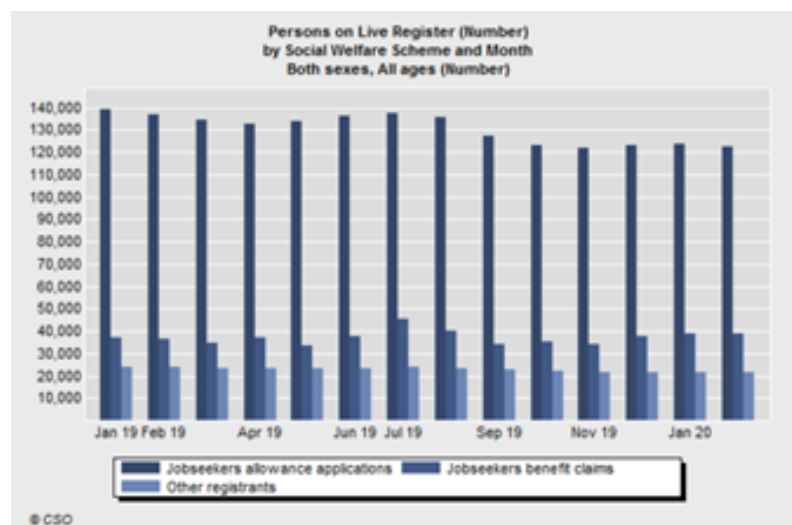
<sup>14</sup><https://datosmacro.expansion.com/paises/irlanda#:~:text=Irlanda%2C%20con%20una%20poblaci%C3%B3n%20de,Dubl%C3%ADn%20y%20su%20moneda%20Euros.>

<sup>15</sup> En mayo de 2020, la tasa de paro considerando el impacto de COVID-19 ha alcanzado el 26,1%



Para ver la dimensión de estas ayudas, hemos seleccionado todo el año 2019 y hasta febrero de 2020, con objeto de evitar el sesgo producido por la pandemia mundial de COVID-19 y la consiguiente pérdida de puestos de trabajo.

	2019M01	2019M02	2019M03	2019M04	2019M05	2019M06	2019M07	2019M08	2019M09	2019M10	2019M11	2019M12	2020M01	2020M02
<b>Both sexes</b>														
All ages														
Jobseekers allowance applications	138,885	136,804	134,405	132,531	133,587	136,277	137,407	135,667	127,478	123,089	121,742	122,810	123,663	122,605
Jobseekers benefit claims	36,758	36,359	34,563	37,019	33,224	37,585	45,185	40,137	33,891	35,076	34,071	37,427	38,685	38,707
Other registrants	23,984	23,771	23,439	23,568	23,056	23,246	23,804	23,289	22,414	22,294	21,741	21,759	21,407	21,304



El resultado es que, en todo el periodo estudiado, la diferencia entre las personas beneficiarias del Jobseeker's Allowance (no contributivo) y el Jobseeker's Benefit (contributivo) ha sido de media de más de 3 veces el primero sobre el segundo y de más de 5 veces respecto a personas beneficiarias de otro tipo de ayudas.

En este sentido, uno de los incentivos mayores para, estando en situación de desempleo, tratar de volver al trabajo lo antes posible y no depender de las ayudas sociales, se encuentra en que el salario medio de Irlanda está en casi 800€ semanales<sup>16</sup>, mientras las ayudas semanales para una persona están en 203€ como término medio.

No obstante, aunque no es lo común, en determinadas circunstancias se puede dar el riesgo de crear situaciones de dependencia institucional en personas que rebajen sus expectativas de vida para acomodarlas a las ayudas sociales ya que, aunque las asignaciones por cada uno de los conceptos, por ejemplo, subsidio de desempleo, subsidio por hijo a cargo, etc., por sí mismas, son bastante limitadas, al sumarse entre sí y, eventualmente poder añadirse al otorgamiento de una vivienda de renta social y ayudas para suministros, se puede llegar a un ingreso mensual apto para subsistir.

## **Prestaciones Contributivas**

**SALUD:** [Baja por enfermedad](#) / [Pensión de Invalidez](#) / [Prestación por incapacidad parcial](#) / [Prestación para tratamientos médicos](#)

**DESEMPLEO:** [Prestación por desempleo](#)

**VEJEZ:** [Jubilación contributiva del Estado](#)

La baja laboral por enfermedad común se abona sobre la base de las cotizaciones al PRSI que se hayan realizado previamente al hecho causante. Como norma general, se deberá haber cotizado dos años para generar el derecho y la cuantía semanal personal será de 203€.

---

<sup>16</sup> <https://www.cso.ie/en/statistics/earnings/earningsandlabourcosts/>

Average weekly earnings	Personal rate	Increase for an adult dependant
€300 or more	€203	€147 (from 26 March 2020)
€220 - €299.99	€159	€87.20
€150 - €219.99	€131	€87.20
less than €150	€91.10	€87.20

La prestación por incapacidad parcial se puede solicitar cuando se ha estado cobrando baja o pensión de tipo contributivo por un mínimo de 6 meses, se cuenta con la capacidad de trabajar no al 100%, pero sí parcialmente y se desea volver al trabajo por jornadas parciales, complementando los ingresos con la ayuda. La cuantía depende de una calificación de discapacidad realizada por un servicio médico especializado.

Medical Assessment	Person previously getting Illness Benefit at the maximum personal rate €203	Person aged under 66 and previously getting Invalidity Pension at the maximum personal rate €208.50
Moderate	€101.50	€104.25
Severe	€152.25	€156.38
Profound	€203	€208.50

La prestación para tratamientos médicos recoge la cobertura de estos cuando se reúnen ciertos requisitos y un número determinado de contribuciones al seguro social, o PRSI.

Las prestaciones por incapacidad laboral cubren a trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo, no están sujetas a una cotización mínima y se cobran por un periodo de 26 semanas, tras el cual, si la persona sigue sin poder incorporarse al trabajo, pasa a otro tipo de ayuda, de 203€ máx. También, en caso de accidente, se puede tener derecho a la cobertura de ciertos gastos médicos.

La Prestación contributiva por desempleo – Jobseeker’s Benefit – está sujeta a un mínimo de 2 años de cotizaciones, que proporcionan el derecho a 6 meses de prestación. Si se ha cotizado durante 5 años, se podrá recibir esta prestación por un máximo de 9 meses y, en todo caso, el máximo personal de desempleo contributivo será de 203€ semanales.

Average weekly earnings	Maximum personal rate	Increase for an adult dependant	Increase for a child dependant From 6 January 2020
Less than €150	€91.10	€87.20	Child aged under 12
€150 - €219.99	€131.00		€36 (full rate), €18 (half rate)
€220 - €299.99	€159.00		Child aged 12 and over
€300 or more	€203	€147 (from 26 March 2020)*	€40 (full rate), €20 (half rate)

**La Pensión por Jubilación contributiva** está sujeta a un mínimo de 10 años de cotizaciones, que deben haber empezado antes de los 56 años, y al pago de impuestos durante esos años. Si se ha contribuido por 48 años o más, el máximo personal semanal que se consigue en concepto de jubilación contributiva es de 248,30€ (la no contributiva es de 237€). Esto hace un total mensual de menos de 1.000€, lo que, para Irlanda, es una cantidad realmente baja para el coste de vida. De hecho, será un asunto a discutir en el Parlamento irlandés, para reformar el sistema de aportación y evitar que los mayores se encuentren en situaciones de necesidad en momentos vulnerables.

State Pension (Contributory) rates 2020 for people who qualified on or after 1 September 2012

Yearly average PRSI contributions	Personal rate per week,	Increase for a qualified adult* (under 66),	Increase for a qualified adult* (over 66),
48 or over	€248.30	€165.40	€222.50
40-47	€243.40	€157.40	€211.40
30-39	€223.20	€149.80	€200.50
20-29	€211.40	€140.10	€188.70
15-19	€161.80	€107.80	€144.50
10-14	€99.20	€65.70	€89.50



State Pension (Non-Contributory) rates 2020

Maximum personal rate	Increase for an adult dependant aged under 66	Increase for a child dependant from January 2020
Aged 66 and under 80 €237	€156.60	Child under 12 years of age €36 (full-rate) €18 (half-rate)
Aged 80+ €247.00		Child 12 years of age and over €40 (full-rate) €20 (half-rate)

## Prestaciones No Contributivas

**En Irlanda no existe una renta social básica**, entendida como un ingreso universal, **no condicionado por criterios de renta o riqueza, ni sujeto a la exigencia de buscar activamente empleo**, que se abonaría a todas las personas, sobre la base de un cálculo individual, sin necesidad de prueba de medios o ingresos.

Existen, no obstante, distintos tipos de **ayudas sociales de tipo no contributivo**<sup>17</sup>, que se otorgan dependiendo de la situación personal y familiar de la persona que la solicita, **no condicionadas a haber generado el derecho mediante aportaciones**, pero sí sujetas a una prueba de medios y, en el caso de las relativas al empleo, de un esfuerzo probado de integración laboral:

- [Supplementary Welfare Allowance](#)
- [One-Parent Family Payment](#)
- [Working Family Payment](#)
- [Back to Work Family Dividend](#)
- [Jobseeker's Allowance](#)

A **30 de abril de 2020**, según datos proporcionados por la Unidad de Bienestar del Ministerio de Empleo y protección social, estas son las **personas que han recibido alguna de estas prestaciones**:

<sup>17</sup> No se incluyen las pensiones de enfermedad o discapacidad, ni las de vejez (de jubilación o no contributivas).

Recipients as at 30th April 2020	
Scheme	Recipients
Jobseeker's Allowance	130.895
One-Parent Family Payment	
Working Family Payment	51.793
Back to Work Family Dividend	4.284
Supplementary Welfare payment (Basic Only)	14.751

**La Supplementary Welfare Allowance** sería, en todo caso, **la ayuda que más se asemejaría a la idea de una renta social básica**, ya que se trata de un subsidio complementario básico de bienestar, **no sujeto a impuestos**, de pago semanal, que se abona a las personas que no cuentan con suficientes ingresos para satisfacer sus necesidades y las de sus familias.

Para ser elegible, la persona debe **no contar con ningún ingreso**, o bien tener ingresos por debajo de la cuantía semanal que supone esta misma ayuda, en relación con los miembros de la unidad de convivencia, en cuyo caso se haría una asignación complementaria a esos ingresos.

Los **requisitos generales** para poder optar a esta ayuda son:

- ✓ Residir en Irlanda<sup>18</sup>,
- ✓ Pasar la prueba de medios,
- ✓ Haber solicitado cualquier otra prestación a la que tenga derecho<sup>19</sup>,
- ✓ Estar de **alta como demandante de empleo** en un Centro Intreo.

De manera general, no será elegible la persona que:

- ✓ Trabaja a tiempo completo<sup>20</sup>,
- ✓ Está en formación a tiempo completo.

La cuantía de esta ayuda se compone de una asignación personal para la persona solicitante más cuantías adicionales por cualquier persona

<sup>18</sup> Los trabajadores de la UE / EEE y suizos que han estado trabajando en Irlanda pueden acceder a SWA sin tener que probar su residencia habitual, siempre que tengan derecho a residir en Irlanda. Sin embargo, las personas de la UE / EEE o Suiza en Irlanda en busca de empleo sí están sujetas a la prueba de residencia habitual mientras buscan trabajo.

<sup>19</sup> Dado que esta ayuda es compatible con otras y se otorga, en su caso, por cuantía complementaria.

<sup>20</sup> 30 horas o más por semana.

dependiente, adulta o menor. Se considera menor dependiente a una persona menor de 18 años que vive, y depende económicamente, con la persona solicitante. El límite de edad asciende a 22 años para adultos dependientes en educación a tiempo completo o hasta el final del año académico después de cumplir 22 años. Las asignaciones para el año 2020 son las siguientes:

Supplementary Welfare Allowance rates 2020

Age	Maximum personal rate	Increase for an adult dependant	Increase for a child dependant From 6 January 2020
Aged 25 and over	€201	€134.70	€36 for a child aged under 12
Aged 18-24 and living independently*	€201	€112.70	€40 for a child aged 12 or over
Aged 18-24 and not living independently	€112.70		People aged 18-24 with children qualify for the maximum personal rate of €201

**El One-Parent Family Payment** (OFP) es una ayuda para progenitores (padres adoptivos o tutores legales) menores de 66 años, que crían a sus hijos sin el apoyo de una pareja. Para obtenerla es necesario el cumplimiento de ciertas condiciones y está sujeta a una prueba de medios. **Se trata de una fuente de ingresos a la que se aplican impuestos.** Los **criterios de elegibilidad** pasan por tener ingresos brutos del trabajo asalariado o por cuenta propia de **no más de 425€ por semana**; ser residente habitual<sup>21</sup>; no estar viviendo con un cónyuge o pareja.

One-Parent Family Payment rates

One-Parent Family Payment Maximum personal weekly rate	Child dependant from 9 January 2020
€203.00	Child aged under 12 years €36.00
	Child aged 12 years and over €40.00

**Working Family Payment** (WFP): pago semanal complementario, libre de impuestos, disponible para personas trabajadoras **con hijos**. Se trata de una ayuda económica adicional a personas con bajos salarios. **No es**

<sup>21</sup> Entro otros, los ciudadanos de la UE, trabajadores migrantes, están exentos de la condición de residencia habitual.

**aplicable a autónomos.** La persona solicitante debe tener al menos un hijo, menor de 18 años o entre 18 y 22 años y estar en educación a tiempo completo, que viva de manera habitual con ella o que reciba apoyo económico por su parte.

El ingreso familiar semanal debe ser inferior a una cierta cantidad, relativa a número de miembros de la familia. La ayuda a recibir será el 60% de la diferencia entre el ingreso familiar semanal y el límite de ingresos que se aplica a su familia:

WFP income limits from 9 January 2020

If you have:	And your weekly family income is less than:
One child	€531
Two children	€632
Three children	€733
Four children	€834
Five children	€960
Six children	€1,076
Seven children	€1,212
Eight or more children	€1,308

**El Back to Work Family Dividend** (BTWFD) tiene como objetivo ayudar a las familias a pasar del bienestar social al empleo. Se trata de una ayuda económica, no sujeta a impuestos, para personas con hijos, que acceden al empleo tanto por cuenta ajena, como autónomas, y dejan de recibir el Jobseeker's Allowance, o la ayuda para familias monoparentales. Esta ayuda es compatible con otras prestaciones sociales:

La cuantía es de 36€ por menor de hasta 12 años, o 40€ por niño o niña mayor de 12 años. Se paga por cada hijo, hasta un límite de 4, durante un año. En el segundo año, se reduce a 18€ por menor de 12 años, y a 20€ € por niño o niña mayor de 12 años.

**El Jobseeker's Allowance** es un subsidio gestionado por el Ministerio de Empleo y Protección Social, dirigido a personas desempleadas que no hayan generado el derecho a una prestación contributiva (Jobseeker's Benefit), o bien hayan agotado el periodo de percepción de una prestación contributiva por desempleo.

Esta ayuda **es aplicable también a autónomos cuyos ingresos estén por debajo de cierta cuantía**, es decir, no tienen que estar desempleados ni dejar de tener su negocio.

Los requisitos generales para obtener este subsidio son:

- ✓ Ser mayor de 18 años y menor de 66 años,
- ✓ Estar desempleado,
- ✓ Ser capaz de trabajar,
- ✓ Estar en búsqueda activa de empleo,
- ✓ Satisfacer la prueba de medios y
- ✓ Cumplir con la condición de residencia habitual.

Jobseeker's Allowance rates 2020

Age	Maximum personal rate	Increase for an adult dependant	Increase for a child dependant From 6 January
Aged 25 and over	€203	€147 (from 25 March 2020)	Child aged under 12 €36 (full-rate), €18.50 (half-rate)
Aged 18-24 and living independently*	€203	€147 (from 25 March 2020)	Child aged 12 and over €40 (full-rate), €20 (half-rate)
Aged 18-24 and not living independently	€112.70	€112.70	People aged 18-24 with children qualify for the maximum personal rate €203

The weekly rate for an adult dependant is temporarily increased from €134.70 to €147 for 12 weeks. This temporary increase will end on the week of the 15 June 2020.

## Prestaciones especiales Covid-19

- Dependientes del Ministerio de Empleo y Protección Social
  - Prestación por desempleo COVID-19 / [PUP](#)
  - Baja [laboral mejorada COVID-19](#)
- Dependientes de la Autoridad de recaudación fiscal – REVENUE –
  - Subsidio para suspensiones temporales de empleo ([TWSS](#))

**La ayuda de desempleo por COVID-19 se gestiona directamente por el Ministerio de Empleo y Protección Social.** Esta ayuda económica se creó para personas que perdiesen su trabajo debido al COVID-19, no

exigiéndose otros requisitos que haber estado trabajando, bien por cuenta ajena, bien como autónomo, a fecha de 13 de marzo, residir en Irlanda y haber quedado desempleado por este motivo. En principio se otorgaba por 12 semanas, finalizando el plazo 8 de junio. El 24 de marzo se publicó una actualización de la medida, implicando el aumento de estas ayudas a 350€ semanales. El 5 de junio la Ministra de Empleo y Protección social anuncia dos modificaciones: la extensión de la ayuda hasta el 10 de agosto, fecha actual de fin de la desescalada, y la reducción de las cuantías en ciertas circunstancias: Para personas con salarios anteriores iguales o superiores a 200€ por semana (alrededor del 75% de las beneficiarias), la cuantía se mantendrá en 350€ por semana; Para personas con salarios anteriores de hasta 199,99€ por semana (aproximadamente el 25% de las destinatarias), la cuantía PUP será de 203€ por semana, equivalente a la cuantía máxima personal de las prestaciones por desempleo, tanto contributivas, como no contributivas.

En la última actualización publicada por el Ministerio de Empleo y Protección Social, el 8 de junio de 2020<sup>22</sup>, 515.700 personas son beneficiarias de esta ayuda.

**La baja laboral mejorada por COVID-19** implicó un aumento de la cobertura económica de las bajas por enfermedad, tanto para trabajadores por cuenta ajena, como para autónomos. La cuantía por persona y situación se incrementó de 203€ por semana a **350€ por semana**, por un período máximo de dos semanas de autoaislamiento médicamente certificado, o por la duración de la baja laboral, médicamente certificada, debido a diagnóstico COVID-19. Las personas que trabajan por cuenta propia también tienen derecho a recibir subsidio de enfermedad o subsidio complementario. En la última actualización publicada por el Ministerio de Empleo y Protección Social, el 8 de junio de 2020<sup>23</sup>, 48.900 personas son beneficiarias de esta ayuda.

**El subsidio, lanzado por el Gobierno el 25 de marzo, permite abonar a las empresas afectadas por las restricciones de COVID-19** un porcentaje del salario neto de los empleados a los que mantenga en nómina, de hasta un 70% del salario o hasta una cuantía máxima semanal de 410€. El Gobierno ha acordado que el Programa permanezca operativo hasta finales de agosto. Las empresas no están obligadas a complementar

---

<sup>22</sup> <https://www.gov.ie/en/press-release/77c06-update-on-payments-awarded-for-covid-19-pandemic-unemployment-payment-and-enhanced-illness-benefit/>

<sup>23</sup> <https://www.gov.ie/en/press-release/77c06-update-on-payments-awarded-for-covid-19-pandemic-unemployment-payment-and-enhanced-illness-benefit/>

los ingresos de sus empleados y con este programa se puede cobrar menos que con la prestación por desempleo, porque se refiere a un porcentaje del salario con la referencia de la última nómina (febrero).

El 11 de junio de 2020<sup>24</sup>, se ha publicado una actualización de resultados de la aplicación del Programa de subsidios para suspensiones temporales de empleo. Alrededor de 60.000 empleadores se han registrado para participar en este esquema. Más de 527.300 empleados se han beneficiado de estas ayudas.

---

<sup>24</sup> <https://www.revenue.ie/en/corporate/documents/statistics/registrations/wage-subsidy-scheme-statistics-11-june-2020.pdf>

### CONGELACIÓN DE LA PENSIÓN PARA RESIDENTES FUERA DEL REINO UNIDO

---

La Biblioteca de la Cámara de los Comunes publicó el pasado 12 de mayo un informe sobre la congelación de las pensiones estatales para ciudadanos no residentes en territorio británico.

Los titulares de la pensión británica que residen en fuera de Reino Unido tienen la posibilidad de percibirla desde cualquier país, aunque **la cuantía no se incrementará anualmente a menos que el pensionista viva en un país con el que exista un acuerdo recíproco de Seguridad Social, que contemple su actualización**, o en un país del EEE (durante la permanencia de Reino Unido a la UE). El Acuerdo de Retirada entre Reino Unido y la UE y los acuerdos de separación alcanzados con los países del EEE/AELC en diciembre de 2018<sup>25</sup>, prevén que esta actualización se mantenga para aquellos que se encuentren dentro de su ámbito de aplicación.

**Para los que no estén en el ámbito de aplicación y se trasladen a un país del EEE a partir del 1 de enero de 2021, las disposiciones dependerán del resultado de las negociaciones sobre la futura relación.** En Irlanda, los derechos recíprocos de seguridad social existentes continúan vigentes, a tenor de los principios de igualdad de trato y reciprocidad establecidos en los acuerdos para la Zona de Circulación Común de 1922 (SI 2019/622<sup>26</sup>).

Los pensionistas del sistema británico residentes en otros países -en particular Australia, Canadá, Nueva Zelanda y Sudáfrica- tienen su pensión congelada, es decir, reciben el mismo importe que se les reconoció inicialmente, o el que estuvieran percibiendo cuando abandonaron el país en caso de que ya fueran pensionistas en ese momento.

Esta política de no incrementar las cantidades de las pensiones de los residentes en algunos países se ha mantenido por los sucesivos gobiernos incluso después de la introducción de la nueva pensión estatal en abril de 2016. La razón fundamental es el alto coste y el deseo de destinar los recursos limitados a los pensionistas que permanecen en Reino Unido (PQ

---

<sup>25</sup> [UK agreements with the EEA EFTA states and Switzerland](#)

<sup>26</sup> [The Social Security \(Ireland\) Order 2019](#)



131353, 12 de marzo de 2018<sup>27</sup>). En abril de 2019, el Secretario de Estado para las Pensiones, Guy Opperman, confirmó que el Gobierno no tenía planes de cambiar esta política, manifestando que la posición respecto al incremento de las pensiones estatales pagadas a beneficiarios residentes fuera de Reino Unido ha sido siempre muy clara y se ha mantenido así desde la Segunda Guerra Mundial. Asimismo, añadió que tan solo se contempla la actualización cuando existe un requisito legal de obligado cumplimiento (existencia de acuerdo recíproco), señalando que el Gobierno no tenía planes de realizar cambios (PQ239930, 10 de abril 2019<sup>28</sup>).

En febrero de 2016 el Grupo Parlamentario Mixto, *All Party Parliamentary Group*, planteó la introducción de un incremento parcial, (HL Deb 24 de febrero de 2016 c251<sup>29</sup>), lo que implicaría que las pensiones actualmente congeladas se aumentarían en un futuro, pero partiendo de su cuantía actual.

Esta cuestión ha sido planteada en el parlamento en varias ocasiones, dando lugar a varias mociones y debates. También ha sido reclamado judicialmente, presentándose un caso en septiembre de 2009 ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que dictaminó a favor del Gobierno británico en marzo de 2010.

A continuación, se analiza la situación de las pensiones británicas para aquellos que no residan en Reino Unido y resulten afectados por el Brexit.

Como se ha señalado anteriormente, la congelación de los importes de las pensiones británicas que se perciben fuera del territorio nacional es una característica de la política de pensiones que se ha mantenido desde hace mucho. Tan solo se ha permitido la actualización anual para aquellos que residen en países del EEE o con los que Reino Unido tenga un acuerdo recíproco que lo exija.

A raíz del Brexit, muchos pensionistas británicos residentes en países de la UE se cuestionaron si sus pensiones continuarían actualizándose tras la salida de Reino Unido. Este asunto fue considerado parte de las negociaciones. El Acuerdo de Retirada publicado en octubre de 2019 incluye a los ciudadanos comunitarios residentes en Reino Unido y los británicos asentados en cualquiera de los 27 Estados miembros al final del período de

---

<sup>27</sup> [State Retirement Pensions: British Nationals Abroad: Written question - 131353](#)

<sup>28</sup> [State Retirement Pensions: British Nationals Abroad: Written question - 239930](#)

<sup>29</sup> <https://publications.parliament.uk/pa/ld201516/ldhansrd/text/160224-0001.htm#16022450000477>

transición -31 de diciembre de 2020-, siempre que dicha residencia se ajuste a la normativa comunitaria sobre libre circulación.

En febrero de 2020, el Secretario de Estado para las Pensiones, Guy Opperman, manifestó que en virtud de los términos del Acuerdo de Retirada, **los perceptores de pensiones estatales británicas que residan en el EEE o Suiza el 31 de diciembre de 2020 verán actualizarse sus pensiones estatales anualmente mientras sigan viviendo allí<sup>30</sup>**. Los perceptores de pensiones británicas que residan en la UE tendrán derecho a su actualización **incluso si la solicitan después del 1 de enero de 2021, siempre que cumplan con las condiciones para tener derecho a la pensión estatal británica y estén amparados por el Acuerdo de Retirada**. La situación de los que no entran dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo de Retirada se tratará en las negociaciones sobre la futura relación con la UE.

Las disposiciones de coordinación de la Seguridad Social para los que no entran dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo de Retirada -aquellos que trasladen su residencia a la UE a partir del 1 de enero de 2021- estarán sujetas a las negociaciones entre Reino Unido y la UE dependerán de lo que se establezca en el futuro sobre la circulación de personas.

---

<sup>30</sup> Actualmente la pensión estatal básica y las cantidades de la nueva pensión estatal -hasta su tope máximo- aumentan conforme al mecanismo *triple lock*, que garantiza la actualización anual de las pensiones en función del mayor de los factores siguientes: el 2,5%, la tasa de inflación o el crecimiento medio de los ingresos.

## **MERCADO DE TRABAJO**

#### EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN MAYO

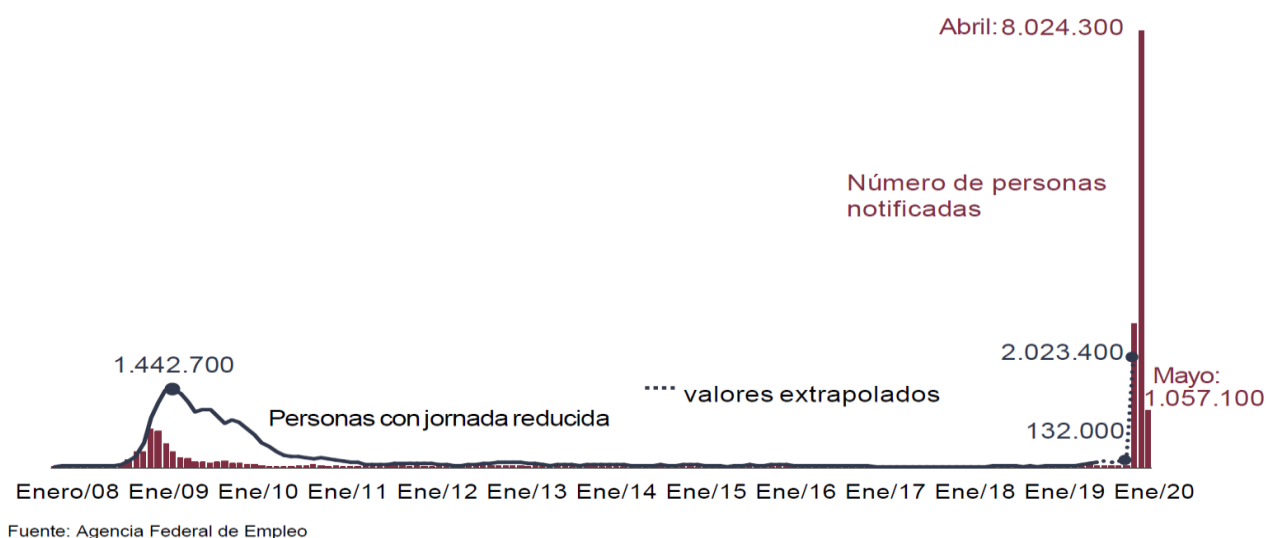
---

El presidente de la Agencia Federal de Empleo, Detlef Scheele, presentó el 3/6/2020 las nuevas cifras sobre la evolución del mercado laboral correspondientes al mes de mayo. Scheele destacó en la rueda de prensa la fuerte presión a la que sigue estando sometido el mercado laboral debido al COVID-19: el desempleo y el subempleo (sin reducción de jornada) volvieron a aumentar en mayo, aunque menos fuerte que en abril, se empiezan a percibir las repercusiones del COVID-19 en la ocupación y la jornada reducida ha superado claramente el nivel alcanzado durante la crisis de 2009. La demanda de nuevos trabajadores por parte de las empresas sigue cayendo, aunque se observa que en parte el desplome se ha contenido.

Las cifras actuales publicadas son las siguientes:

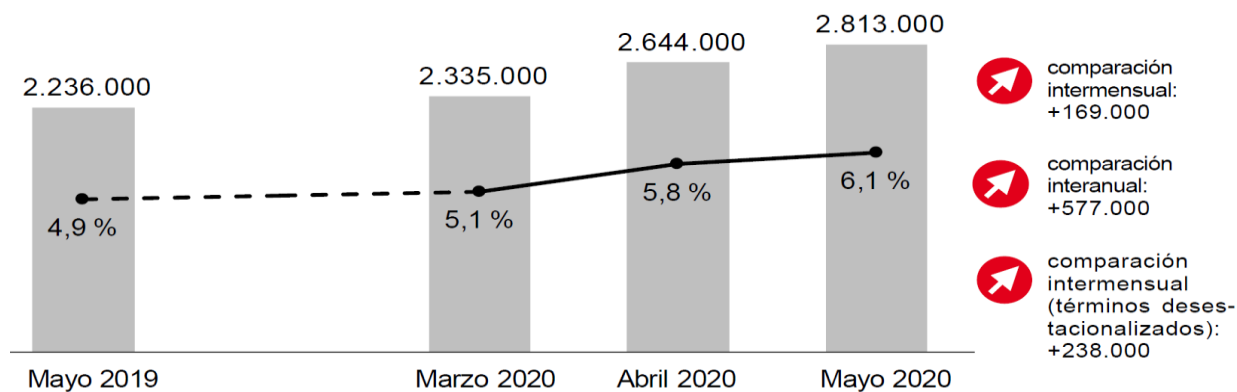
En cuanto a la **reducción de jornada**, el 1 al 27 de mayo de 2020, las empresas notificaron a las agencias de empleo su intención de reducir la jornada por razones coyunturales para un total de 1,06 millones de trabajadores, después de las 10,66 millones notificaciones producidas en los dos meses anteriores. No obstante, la agencia nuevamente recuerda que esto no significa que todos estos trabajadores vean reducida realmente su jornada laboral. La agencia dispone de datos actuales sobre el uso real de la **prestación por reducción de jornada** hasta marzo y por lo tanto estos cubrirían únicamente el primer mes de la crisis. Según estos datos preliminares, en marzo unas 220.000 empresas hicieron efectiva la reducción de jornada, lo que se traduce que en ese mes un total 2,02 millones de trabajadores percibieron la prestación por jornada reducida, una cifra muy superior a los 132.000 perceptores de febrero. También la cifra de perceptores se sitúa muy por encima de la alcanzada durante la gran recesión de 2008/2009; entonces alrededor de 1,44 millones de personas percibieron la prestación por reducción de jornada. El presidente de la Agencia Federal de Empleo estima que la cifra de perceptores aumentará en abril hasta los 6 millones.

**REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZONES COYUNTURALES,  
PERSONAS NOTIFICADAS Y CIFRA REAL; mayo de 2020  
(comparación intermensual e interanual)**



El **paro registrado** volvió a aumentar considerablemente como resultado de la crisis, aunque no con tanta fuerza como en el mes anterior. En las agencias de empleo había registradas en mayo en 169.000 desempleados más que en abril. En términos desestacionalizados, se calcula un aumento de 238.000 en comparación con el mes anterior. Con 2.813.000 parados, la cifra total aumentó en 577.000 parados en comparación interanual. En mayo la tasa de paro subió al 6,1%, aumentado 0,3 puntos porcentuales frente a abril y 1,2 puntos en comparación interanual (abril: 5,8%; +0,7 puntos). Scheele acentuó que se trata de un aumento poco habitual para un mes de mayo y cifró el efecto corona en 578.000 parados, con lo que una de cada cinco personas desempleadas se encuentra en esta situación como consecuencia de la crisis del COVID-19.

**CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO, mayo de 2020  
(comparación intermensual e interanual)**



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), la tasa de paro registrado fue del 4,3% en abril.

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, aumentó en mayo en 170.000 personas frente a abril en términos desestacionalizados, siendo con ello menor el crecimiento del subempleo que el del paro, lo que los expertos atribuyen en gran medida al menor uso de las políticas activas de empleo debido a las normas de distanciamiento. En mayo se cifró el número total de personas subempleadas en 3.573.000, un incremento de 383.000 en comparación interanual.

La crisis del COVID-19 ha originado también un descenso de la ocupación y del empleo. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, **la ocupación** descendió en abril en 275.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 218.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 44,90 millones.

**La afiliación** obligatoria de trabajadores a la Seguridad Social siguió creciendo en comparación con el año anterior. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, en marzo el número total de trabajadores sujetos a las cotizaciones a la Seguridad Social aumentó en 330.000 en comparación con el año anterior al registrarse una cifra de 33,62 millones de afiliados. No obstante, de febrero a marzo se observa una disminución de 21.000 afiliados en términos desestacionalizados, influenciado por las restricciones económicas causadas por el COVID-19. La mayor destrucción de empleo (trabajos regulares) por el COVID-10 se observa en los siguientes sectores: gastronomía (-33.000), industria manufacturera (-9.900), otros servicios económicos (-9.100) otros servicios, hogares privados (-6.500) y construcción (-4.800). Y en cuanto a los miniempleos destacan de nuevo la hostelería (-107.000), otros servicios, hogares privados (-20.000) y otros servicios económicos (-11.100), así como el comercio, mantenimiento y reparación de vehículos (-7.400) y transportes y almacenamiento (-6.200).

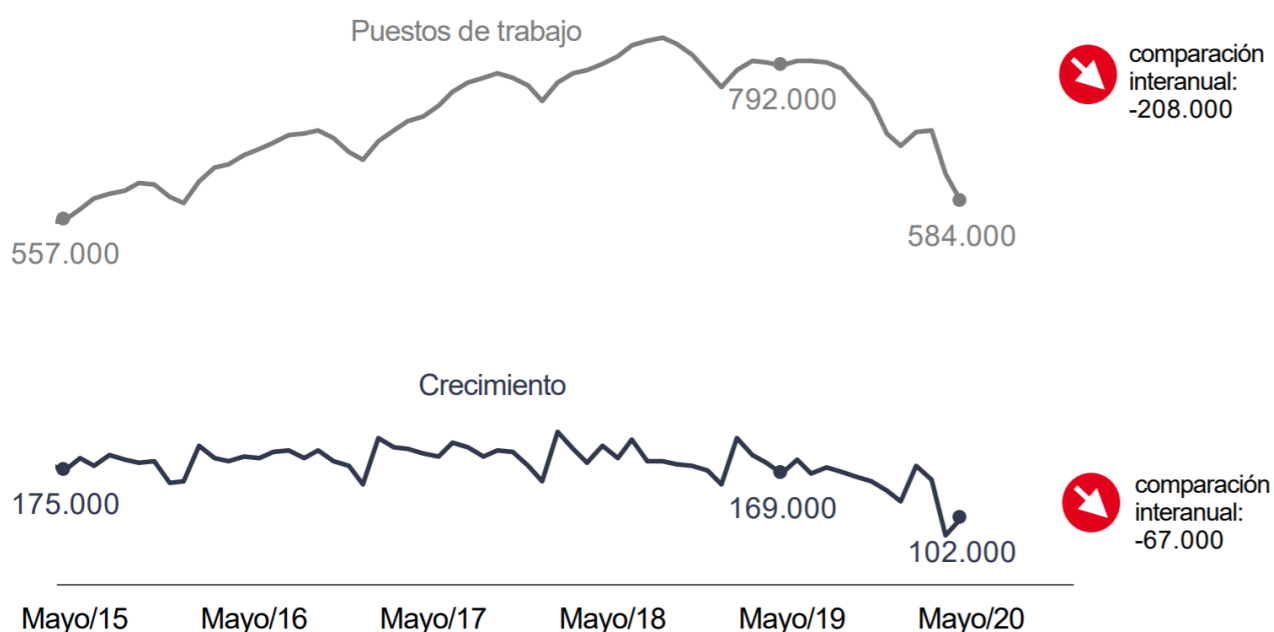
## EFFECTO DEL COVID-19 EN LA AFILIACIÓN Y MINIEMPLEO, marzo de 2020 (selección de sectores)



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La **demanda de mano de obra** ha caído de forma drástica como resultado de la crisis del del COVID-19. En mayo fueron notificados 584.000 puestos de trabajo vacantes a la Agencia Federal de Empleo, 208.000 menos que hace un año (-44.000 en términos desestacionalizados). El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se situó en los 91 puntos, 3 puntos por debajo del mes anterior y 38 puntos por debajo del nivel alcanzado el año anterior.

## PUESTOS DE TRABAJO NOTIFICADOS Y SU CRECIMIENTO mayo 2015-2020



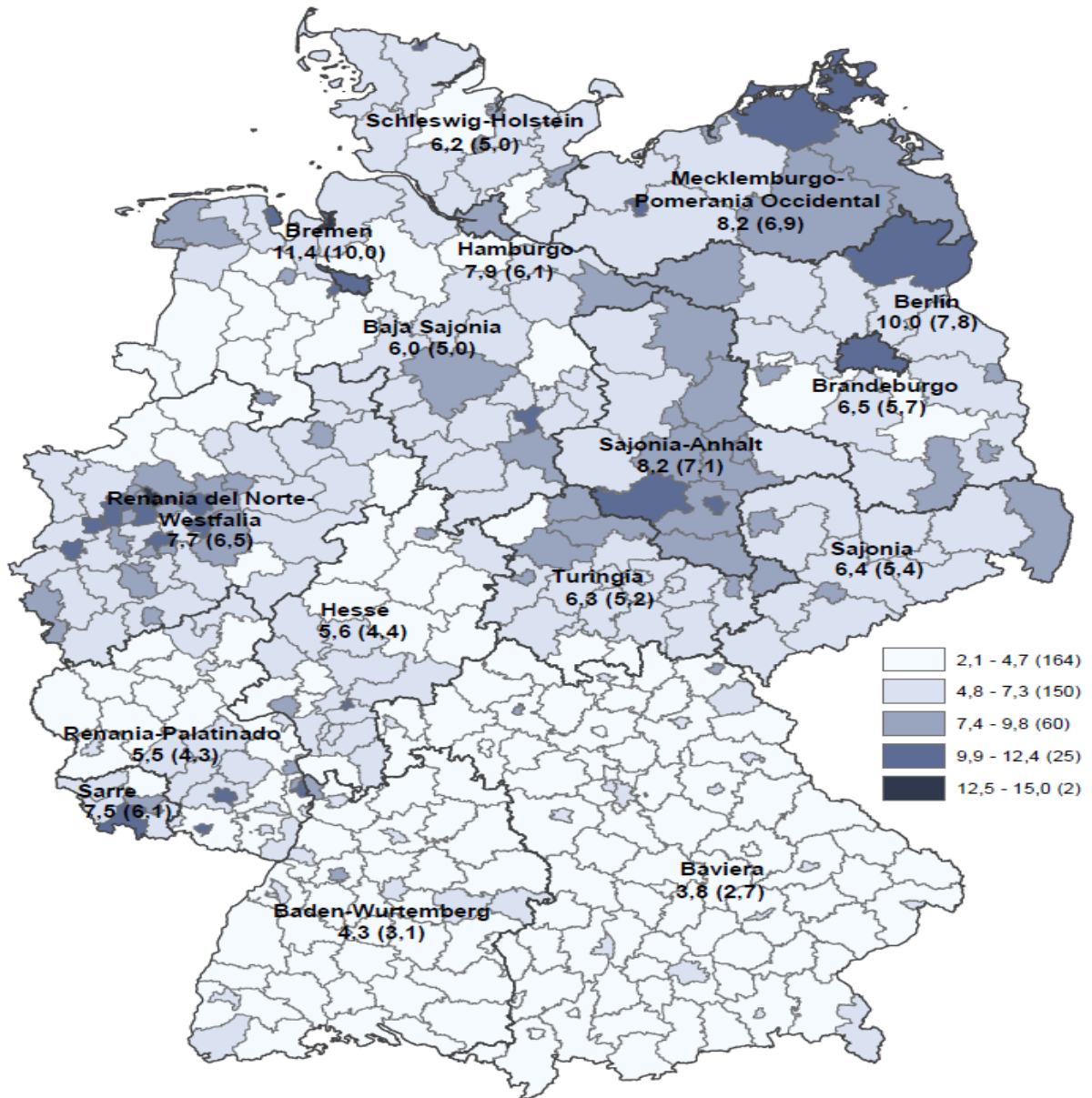
Fuente: Agencia Federal de Empleo

En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 1.058.000 personas percibieron en mayo la prestación contributiva por desempleo, 364.000 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 4.027.000 personas, un incremento de 75.000 en comparación interanual. Con ello, un 7,4% de la población alemana en edad laboral percibía esta prestación (abril: 7,1%; marzo: 6,9%)

En cuanto al **mercado de formación profesional**, de octubre de 2019 a mayo de 2020 se inscribieron en las agencias de empleo y *jobcenter* 400.000 solicitantes que buscaban un puesto de formación (-39.000 en comparación interanual), de los cuales 229.000 seguían buscando en mayo un puesto de formación. Al mismo tiempo, fueron notificadas durante ese periodo un total de 463.000 puestos de formación profesional (-46.000 en comparación con el año anterior). Descendieron principalmente las ofertas de puestos de formación dual en profesiones en los siguientes sectores: gastronomía, hostelería, peluquería, ingeniería mecánica e industrial, ingeniería eléctrica, comercio, informática, venta de alimentos y transporte profesional por carretera. En mayo todavía se encontraban sin ocupar 250.000 puestos de formación. En general, el mercado de la formación en mayo todavía presenta una fuerte fluctuación y, por lo tanto, es demasiado pronto para sacar conclusiones definitivas.



**TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS**  
sobre la población activa total – mayo de 20120 (mayo de 2019)



31

## INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

INDICADORES	2020				Variación en comparación interanual (desempleados /cuota de subempleo)			
	Mayo	Abril	Marzo	Febrero	Mayo		Abril	Marzo
	v. absoluto	%	%	%				
<b>POBLACION OCUPADA</b>								
Ocupados (promedio mensual) <sup>1)</sup>	...	44.895.000	45.035.000	45.037.000	...	...	- 0,5	0,2
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	...	...	33.615.800	33.593.300	...	...	...	1,0
<b>PARO REGISTRADO</b>	2.812.986	2.643.744	2.335.367	2.395.604	577.017	25,8	18,6	1,5
De ellos 41,7% según el Código Social III 58,3%	1.172.340	1.092.577	924.878	970.994	400.024	51,8	37,5	8,8
Según el Código Social II <sup>2)</sup>	1.640.646	1.551.167	1.410.489	1.424.610	176.993	12,1	8,2	- 2,8
56,5% hombres	1.588.912	1.497.788	1.334.677	1.374.634	345.627	27,8	20,2	2,8
43,5% mujeres	1.224.064	1.145.947	1.000.686	1.020.967	231.383	23,3	16,6	- 0,2
9,7% ≥15 y <25 años	274.075	250.640	211.564	216.299	82.726	43,2	28,9	3,7
1,8% de ellos ≥15 y <20 años	49.835	46.705	41.786	42.578	11.551	30,2	19,4	2,4
20,8% ≥55	585.776	567.972	522.573	534.827	91.553	18,5	15,1	2,5
29,8% extranjeros	839.669	776.003	678.168	690.395	208.217	33,0	25,3	7,2
69,8% alemanes	1.963.904	1.859.066	1.649.803	1.697.796	366.433	22,9	16,0	- 0,7
<b>TASA DE DESEMPLEO</b>								
- en relación con la población activa	6,1	5,8	5,1	5,3	4,9	-	4,9	5,1
De ellos	6,5	6,2	5,5	5,7	5,1	-	5,2	5,4
mujeres	5,7	5,4	4,7	4,8	4,6	-	4,6	4,7
≥15 y <25 años	5,8	5,4	4,5	4,6	4,1	-	4,2	4,5
≥15 y <20 años	3,7	3,5	3,1	3,2	2,9	-	3,0	3,1
≥55 y <65 años	6,0	6,0	5,6	5,7	5,3	-	5,5	5,7
extranjeros	14,9	14,7	12,8	13,0	11,9	-	12,4	12,7
alemanes	4,9	4,6	4,1	4,2	4,0	-	4,0	4,1
- en relación con la población activa por cuenta ajena	6,7	6,4	5,7	5,8	5,4	-	5,5	5,6
<b>SUBEMPLEO<sup>3)</sup></b>								
Desempleo en sentido amplio	3.123.621	2.979.444	2.718.280	2.776.096	497.418	18,9	13,7	1,2
Subempleo en sentido estricto	3.554.965	3.436.328	3.259.229	3.313.295	386.429	12,2	8,3	0,9
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.572.899	3.455.720	3.279.661	3.333.660	382.831	12,0	8,2	0,9
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,7	7,5	7,1	7,2	6,9	-	6,9	7,1
<b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES<sup>3)</sup></b>								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I) <sup>6)</sup>	1.058.461	948.274	848.787	888.747	364.398	52,5	31,7	10,2
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trabajar)	4.027.076	3.933.262	3.812.522	3.759.583	74.555	1,9	- 1,2	- 4,7
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.599.401	1.565.210	1.537.698	1.523.220	1.018	0,1	- 2,5	- 4,6
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,4	7,2	7,0	6,9	7,2	-	7,3	7,3
<b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>								
- Nuevas en el mes	101.893	76.178	159.118	182.130	-66.739	- 39,6	- 58,9	- 19,5
- Nuevas desde inicios de año	646.227	544.334	468.156	309.038	-283.513	- 30,5	- 28,5	- 18,7
- Total de ofertas <sup>4)</sup>	583.624	626.417	691.137	689.594	-208.070	- 26,3	- 21,3	- 13,3
Índice de empleo BA-X <sup>5)</sup>	91	94	113	116	x	x	x	x
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL<sup>3)7)</sup> Total</b>	742.352	798.729	885.701	876.114	-156.330	- 17,4	- 10,5	1,8
de ellos: Activación y reinserción profesional	140.157	166.504	214.188	211.430	-83.043	- 37,2	- 25,8	- 1,4
Orientación y formación profesional	168.620	170.388	172.648	170.636	-23.750	- 12,3	- 12,2	- 11,5
Formación continua	169.533	180.689	195.624	193.063	-15.341	- 8,3	- 2,2	7,6
Inicio de una ocupación	96.397	107.462	116.657	116.128	-22.895	- 19,2	- 8,0	4,5
Medidas especiales para personas con discapacidad	61.727	62.716	64.551	65.395	-3.547	- 5,4	- 3,9	- 1,1
Medidas de creación de empleo	93.325	97.265	107.234	104.674	-5.157	- 5,2	5,8	26,9
Otros tipos de fomento	12.593	13.705	14.799	14.788	-2.597	- 17,1	- 8,2	1,1
<b>Datos desestacionalizados</b>	Mayo/20	Abr./20	Mar./20	Feb./20	Ene./20	Dic./19	Nov./19	Oct./19
Población ocupada <sup>1)</sup>	...	-275.000	-39.000	2.000	17.000	11.000	2.000	28.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	...	...	-21.000	10.000	41.000	37.000	28.000	32.000
Desempleados	238.000	372.000	0	-9.000	-4.000	7.000	-15.000	7.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	170.000	235.000	-4.000	-11.000	0	2.000	-6.000	0
Ofertas de trabajo notificadas	-44.000	-67.000	-11.000	-6.000	-3.000	-20.000	-12.000	-13.000
Cuota desempleo en relación con total de población activa	6,3	5,8	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Cuota de desempleo según OIT <sup>1)</sup>	...	5,3	5,3	5,4	5,5	5,5	5,6	5,7

1) Fuente: Agencia Federal de Empleo

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

3) Los valores finales sólo se determinan después de un periodo de espera. En el margen de tiempo actual, los datos pueden extrapolarse preponderantemente en base a valores empíricos.

4) Según una encuesta de empleo de la IAB, el 45% de todas las ofertas de puestos vacantes se comunicaron a las agencias de empleo y jobcenter durante el primer trimestre de 2020. Debido a los diferentes planteamientos de la encuesta no es posible realizar una simple extrapolación de los puestos de trabajo registrados con la cuota inversa de notificación sobre la oferta total de puestos

5) Después del informe mensual de enero de 2020 se realizó una revisión del índice BA-X: el año de referencia del índice se actualizó a 2015, se fijaron valores de años anteriores y se ajustó la base de datos. La revisión redujo el BA-X a nivel federal en un promedio de 100 puntos.

6) Beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo, incluidas personas con domicilio en el extranjero.

Debido al desarrollo excepcional actual causado por la crisis sanitaria, los valores extrapolados de los beneficiarios de la prestación subestiman la cifra real

### INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN MAYO

---

#### A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de mayo de 2020 había 489.984 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados) lo que supone un descenso de 9.423 personas con relación al mes anterior y un aumento de 38.254 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 9,4%, lo que supone un descenso de 0,2% en base intermensual y un aumento de 0,7% en base interanual.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de abril hubo 381.994 ciudadanos belgas, 50.001 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.408 españoles) y 57.989 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 5,6% en el mes de abril de 2020.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica BNB.

## STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

**FIN MAI 2020**

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

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

Hommes	109.750	110.349	1.271	45.147	265.246	-5.256	+24.313
Femmes	88.533	96.422	1.136	39.783	224.738	-4.167	+13.941
<b>Total</b>	<b>198.283</b>	<b>206.771</b>	<b>2.407</b>	<b>84.930</b>	<b>489.984</b>	<b>-9.423</b>	<b>+38.254</b>
- 1 m.	-3.474	-3.608	+35	-2.341	-9.423		
- 12 m.	+24.247	+14.673	+289	-666	+38.254		

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

Hommes	21.744	21.108	185	4.509	47.361	-1.532	+6.209
Femmes	13.427	16.406	133	3.731	33.564	-851	+4.552
<b>Total</b>	<b>35.171</b>	<b>37.514</b>	<b>318</b>	<b>8.240</b>	<b>80.925</b>	<b>-2.383</b>	<b>+10.761</b>
- 1 m.	-1.359	-846	+4	-178	-2.383		
- 12 m.	+5.304	+4.853	+63	+604	+10.761		

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

Hommes	34.690	43.338	405	21.925	99.953	-966	+3.467
Femmes	27.451	37.406	435	18.813	83.670	-655	+1.334
<b>Total</b>	<b>62.141</b>	<b>80.744</b>	<b>840</b>	<b>40.738</b>	<b>183.623</b>	<b>-1.621</b>	<b>+4.801</b>
- 1 m.	-345	-568	-2	-708	-1.621		
- 12 m.	+3.245	+3.669	-17	-2.113	+4.801		

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

Hommes	5.348	15.967	92	2.703	24.018	-292	+3.773
Femmes	3.405	12.394	70	2.709	18.508	-125	+3.338
<b>Total</b>	<b>8.753</b>	<b>28.361</b>	<b>162</b>	<b>5.412</b>	<b>42.526</b>	<b>-417</b>	<b>+7.111</b>
- 1 m.	-547	+16	+6	+114	-417		
- 12 m.	+794	+4.971	+56	+1.346	+7.111		

### 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	6,8%	13,1%	7,0%	15,0%	9,6%	-0,2%	+0,9%
Femmes	6,2%	12,9%	7,2%	15,2%	9,2%	-0,2%	+0,6%
<b>Total</b>	<b>6,5%</b>	<b>13,0%</b>	<b>7,1%</b>	<b>15,1%</b>	<b>9,4%</b>	<b>-0,2%</b>	<b>+0,7%</b>
- 1 m.	-0,1%	-0,2%	+0,1%	-0,4%	-0,2%		
- 12 m.	+0,8%	+0,9%	+0,9%	-0,1%	+0,7%		

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

## DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de : -

**MAI 2020**

PAYS

DEIN05	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
NATIONALITES	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
<b>Belgique</b>	<b>205.749</b>	<b>21.522</b>	<b>176.245</b>	<b>16.006</b>	<b>381.994</b>	<b>37.528</b>
Autriche	29	3	47	0	76	3
Bulgarie	1.468	75	1.636	95	3.104	170
Chypre	9	1	8	0	17	1
République Tchèque	184	20	204	9	388	29
Allemagne	602	24	693	27	1.295	51
Danemark	37	1	45	7	82	8
Espagne	2.626	100	1.782	100	4.408	200
Estonie	4	1	25	1	29	2
Finlande	24	5	52	1	76	6
France	4.614	340	5.111	337	9.725	677
Grande Bretagne	398	9	286	11	684	20
Grèce	499	16	449	14	948	30
Croatie	73	4	83	3	156	7
Hongrie	104	4	180	4	284	8
Irlande	61	5	68	2	129	7
Italie	5.489	204	3.857	162	9.346	366
Lituanie	47	3	106	5	153	8
Luxembourg	82	6	77	4	159	10
Lettonie	30	1	65	1	95	2
Malte	3	0	6	0	9	0
Pays-Bas	3.944	149	3.728	110	7.672	259
Pologne	1.400	56	1.570	82	2.970	138
Portugal	1.458	103	1.122	79	2.580	182
Roumanie	1.897	130	2.472	195	4.369	325
Slovaquie	524	28	579	33	1.103	61
Slovénie	16	0	19	0	35	0
Suède	48	2	61	4	109	6
<b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>	<b>25.670</b>	<b>1.290</b>	<b>24.331</b>	<b>1.286</b>	<b>50.001</b>	<b>2.576</b>
<b>TOTAL U.E.</b>	<b>231.419</b>	<b>22.812</b>	<b>200.576</b>	<b>17.292</b>	<b>431.995</b>	<b>40.104</b>
Suisse	50	2	56	5	106	7
Congo (Rép. démocratique)	1.696	87	1.912	98	3.608	185
Algérie	1.211	23	506	22	1.717	45
Maroc	6.069	121	3.352	188	9.421	309
Macédoine	383	23	290	24	673	47
Norvège	27	1	24	0	51	1
Serbie + Monténégro	487	44	382	49	869	93
Tunisie	664	16	309	13	973	29
Turquie	2.043	38	1.248	44	3.291	82
Réfugiés et apatrides	1.960	141	1.016	74	2.976	215
Autres nationalités hors U.E.	19.237	710	15.067	699	34.304	1.409
<b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b>	<b>33.827</b>	<b>1.206</b>	<b>24.162</b>	<b>1.216</b>	<b>57.989</b>	<b>2.422</b>
<b>TOTAL ETRANGERS</b>	<b>59.497</b>	<b>2.496</b>	<b>48.493</b>	<b>2.502</b>	<b>107.990</b>	<b>4.998</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>265.246</b>	<b>24.018</b>	<b>224.738</b>	<b>18.508</b>	<b>489.984</b>	<b>42.526</b>

Mercado de trabajo : Desempleo

Periodos	Demandantes de empleo desocupados (DEI)			Tasa de paro en porcentaje de la población activa (1)		
	Total	Menores de 25 años	A partir de 25 años	Bélgica	Zona euro	UE-27
31/05/2020	489.984	80.926	409.058			
30/04/2020	499.407	83.308	416.099	<b>5,6</b>	<b>7,3</b>	<b>6,6</b>
31/03/2020	478.114	79.808	398.306	5,3	7,4	6,6
29/02/2020	471.863	81.298	390.565	5,2	7,3	6,5
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

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

### INFORME SOBRE EL EMPLEO EN MAYO

---

#### RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, se crearon 2.509.000 puestos de trabajo en mayo.*
- *Se registró un descenso de 2.093.000 desempleados, y la tasa de desempleo bajó 1,4 puntos, situándose en el 13,3%*
- *La población activa ganó 1.746.000 personas, y la tasa de actividad subió al 60,8%.*
- *La tasa de empleo subió 1,5 puntos, superando su mínimo histórico.*

*Los salarios por hora aumentaron 1,34 dólares por concentrarse los despidos en los puestos de trabajo de salarios más bajos.*

#### Datos generales y metodología

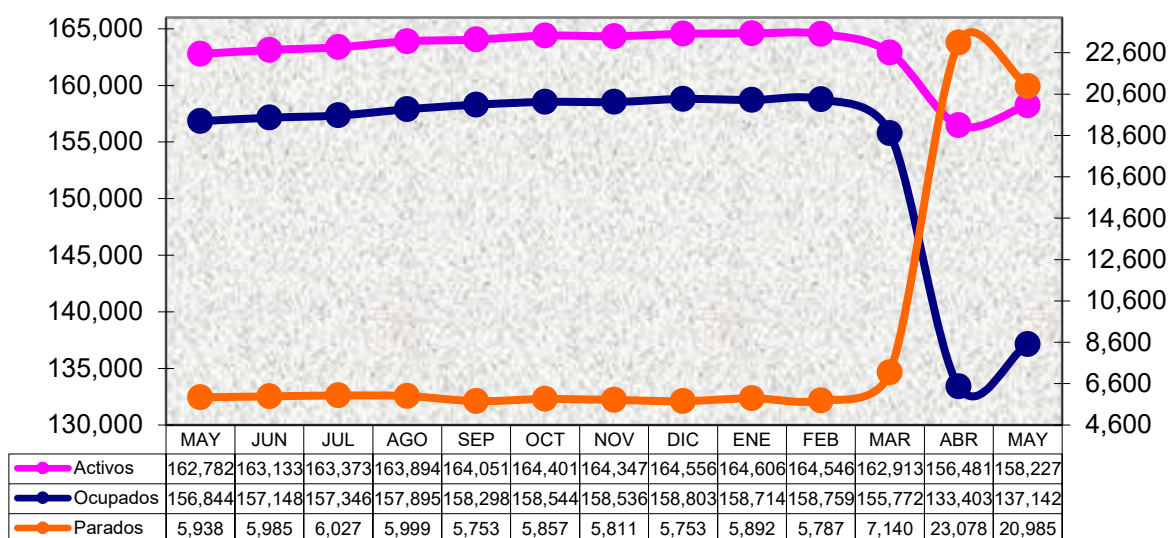
##### Datos generales

Según publicó el 5 de junio el Departamento de Trabajo, en el mes de mayo de 2020 el mercado laboral de Estados Unidos registró un **aumento de 2.509.000** puestos de trabajo. El dato superó las expectativas de los analistas, que habían vaticinado la destrucción de 8,3 millones de empleos y un incremento de la tasa de paro al 19,5%. El informe además incorpora sendas revisiones a la baja de los datos del número de empleos en nómina de marzo (-492.000) y abril (-150.000).

La **tasa de desempleo bajó 1,4 puntos, situándose en el 13.3%**. En mayo de 2019 se cifraba en el 3,6% y en abril de 2020 en el 14,7%. En cifras, el **número de desempleados** bajó en 2.093.000, descendiendo a un total de **20.985.000**. El dato interanual de parados aumentó en 15.048.000, ya que en mayo de 2019 se situaba en 5.938.000.

El número de **activos** en mayo fue de **158.227.000**, tras registrar un **aumento mensual de 1.746.000** personas. En mayo de 2019 el dato se cifraba en 162.782.000 y en abril de 2020 en 156.481.000. La tasa de actividad creció un 0,6%, situándose en el 60,8% y la de empleo alcanza el 52,8%, su mínimo histórico, tras crecer 1,5 puntos.

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



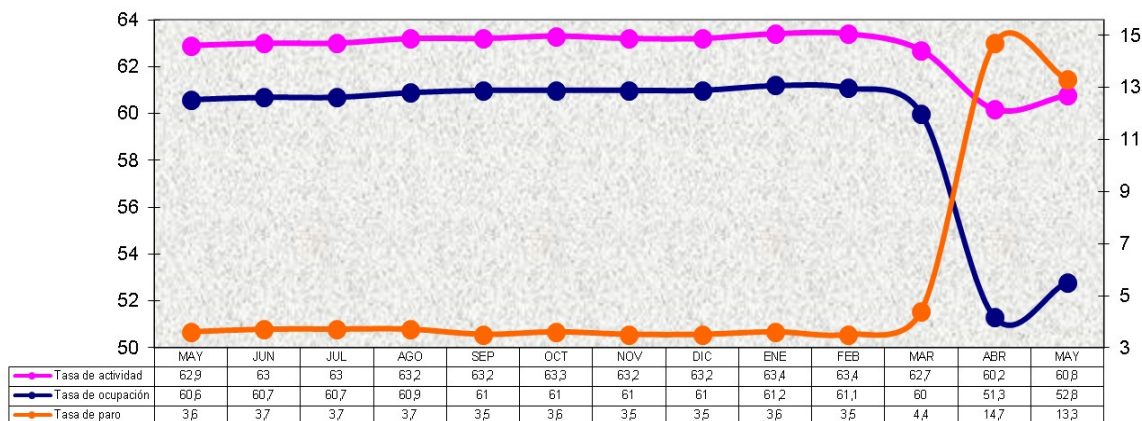
## Metodología

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, normalmente menos valorada por los analistas por ser más inestable, el número de empleos creció 8.839.000 en mayo.



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



## Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de mayo el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 225.000 trabajadores con respecto a la cifra de abril, situándose en 1.164.000. El registro refleja un descenso interanual de 134.000 personas. El 5,6% de los parados ha permanecido en desempleo durante entre más de 26 semanas y el 10,7% durante al menos 15 semanas. Se registró un descenso de 10.408.000 personas en el número de parados durante menos de cinco semanas, y sendos incrementos en el número de parados entre 5 y 14 semanas (7.810.000) y entre 15 y 26 semanas (245.000).

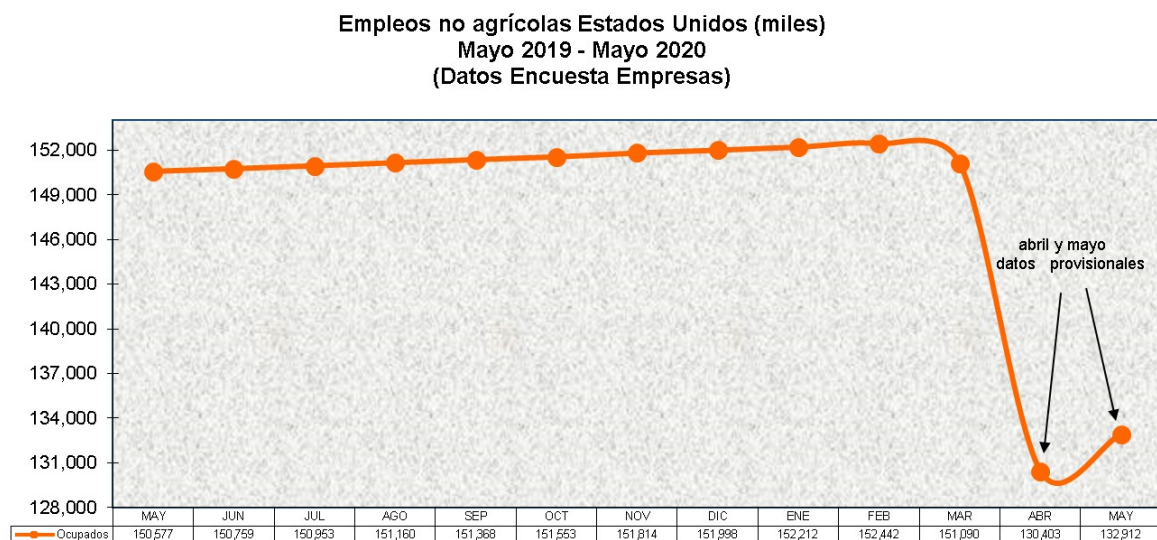
Aproximadamente 2,4 millones de personas, (unos 100.000 más que en abril), no se contabilizaron en las estadísticas de paro de mayo por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses y estar disponibles para trabajar. De ellas, 662.000 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 21,2%, dato que registra un descenso de 1,6 puntos con respecto a abril y un aumento interanual de 14 puntos.

El número de personas que trabajaron en mayo a jornada parcial, aunque querían un empleo a jornada completa, se mantuvo cercano a 10,6

millones, y ha crecido en 6,3 millones desde el comienzo de la pandemia. Adicionalmente hay unos 9 millones de personas que se no se consideran parte de la población activa, pero que querrían un empleo aunque no están disponibles para trabajar y no lo han buscado activamente en las cuatro últimas semanas. Por otra parte, se estima que el 73% de los desempleados lo están como consecuencia de suspensiones temporales de contrato a causa del coronavirus.

### Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en mayo el sector privado generó 3.094.000 puestos de trabajo.



El sector de ocio y hostelería recuperó 1,2 millones de los casi ocho millones perdidos en abril. La construcción creó 464.000, tras perder casi un millón. La sanidad recuperó 312.000, casi todos ellos en consultorios de dentistas, la venta minorista recuperó 368.000 de los 2,3 millones perdidos en abril, y las manufacturas crearon 225.000 tras haber destruido 1,3 millones el mes anterior. Las administraciones públicas perdieron 585.000 empleos, con casi medio millón de ellos a nivel local (condados y municipios).

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

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el único incremento (0,1%) se registró entre la población de raza negra, cuya tasa de paro crece al 168%. El mayor

descenso (-2,0%) se registró entre los menores de 20 años cuya tasa de paro baja al 29,9%, seguido del del 1,8% entre las personas de raza blanca, cuya tasa baja al 12,4%. También se registraron descensos similares entre las mujeres adultas (-1,8%), los varones adultos (-1,4%) y la población de origen hispano (-1,3%), descendiendo las tasas respectivas de desempleo al 13,9, el 11,6% y el 17,6%.

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 el mayor descenso (-2,0%) afectó a quienes no comenzaron estudios superiores tras finalizar los estudios secundarios, bajando su tasa de paro al 15,3%. También bajó un 1,7% la tasa de los trabajadores que comenzaron pero no finalizaron estudios superiores, descendiendo su tasa al 13,3%. Finalmente, también se registraron sendos descensos en las tasas del desempleo de quienes no finalizaron los estudios secundarios (1,3%) y en un 1,0% la de los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado), situándose las tasas de paro respectivas de estos grupos en el 19,9% y el 7,4%.

### **Empleo y desempleo por Estados**

Respecto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó, en un estudio separado referido al mes de abril, que el número de puestos de trabajo descendió en todos los estados y en el Distrito Federal de Columbia. Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo también aumento en los 50 estados. Nevada contaba con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 28,2%, mientras que el 7,9% de Connecticut era la más baja.

En términos interanuales, el empleo había crecido de modo significativo en todo el país, y la tasa de desempleo también creció en todo el país.

### **Prestaciones por desempleo**

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 29.965.415 durante la semana que terminó el 16 de abril, de los que 10.740.918 la percibían debido a la nueva prestación para autónomos y trabajadores que no pudieron incorporarse a sus nuevos empleos. El porcentaje de desempleados que recibían dicha semana la prestación ascendía esa semana al 89,5%.

## **Jornadas y salarios**

### **Jornada**

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado aumentó 0,5 horas en mayo, situándose en 34,72 horas. En el sector industrial la jornada semanal creció en 0,8 horas, creciendo a 38,9 horas. La jornada de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó 0,6 horas, subiendo a 34,1 horas.

### **Salarios**

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado se contrajo en 29 céntimos de dólar en mayo, bajando a 29,75 dólares tras el aumento de 1,35 dólares en abril. Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión se contrajo 14 céntimos en mayo, bajando a 25,00 dólares. Los descensos reflejan las primeras reincorporaciones en los sectores de salarios más bajos.

## **Consideraciones finales**

Los datos del informe tanto la tasa de desempleo como el número de puestos de trabajo creados, representan una enorme sorpresa e indican que la economía ha empezado a recuperar empleos. El informe refleja los datos recogidos durante la semana del 12 de mayo, cuando la desescalada se encontraba en su fase incipiente. De todos modos, los datos de creación de empleos indican que el dos quintas partes de los empleos creados son a jornada parcial.

La mejora generalizada hace pensar que el proceso de reincorporación de trabajadores se inició antes de lo que hizo pensar el dato de solicitudes de la prestación por desempleo y que a medida que más estados comiencen la reapertura de sus economías, el mercado laboral continuará mejorando, aunque lo más probable es que tarde al menos un año en volver a los niveles anteriores a la pandemia.



### SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO DURANTE LA CRISIS SANITARIA

---

#### **Entre el 1 de marzo y el 25 de mayo de 2020, los empresarios han solicitado una autorización previa de actividad parcial para 12,9 millones de trabajadores**

Entre el 1 de marzo y el 25 de mayo de 2020, 1.040.000 de empresas han depositado 1.337.000 peticiones de autorización previa de actividad parcial (+23.000 en una semana; figura 1).

Estas peticiones conciernen a 12,9 millones de asalariados<sup>31</sup> (+0,2 millones en una semana) y suponen un total de 5,6 miles de millones de horas de desempleo solicitadas (+0,1 mil millones en una semana). Esto representa un promedio de 431 horas de desempleo solicitadas por empleado (es decir, más de 12 semanas a 35 horas por semana).

El 47% de los empleados afectados por una solicitud de actividad parcial desde el 1 de marzo trabajan en empresas con menos de 50 empleados (figura 2). Por el contrario, aquellos que trabajan en empresas con 250 o más empleados representan el 33% de los trabajadores en actividad parcial.

En términos de sector de actividad, las peticiones de actividad parcial se concentran en establecimientos de actividades especializadas, científicas y técnicas, servicios administrativos y de apoyo (20%), comercio (16%) y construcción (11%) (figura 3). Estos tres sectores representan aproximadamente la mitad de las solicitudes de autorización previa, el número de empleados involucrados y las horas no trabajadas solicitadas desde el 1 de marzo.

Las dos regiones con mayor petición de empleados son Ile-de-France (25%) y Auvergne-Rhône-Alpes (13%) (figura 4). Suman un poco más de un tercio de las solicitudes de autorización previa, del número de empleados involucrados y de las horas no trabajadas solicitadas desde el 1 de marzo, es decir, una proporción que se corresponde con su parte respectiva del mercado laboral privado (37%).

---

<sup>31</sup> El número de empleados afectados por una solicitud de autorización previa de actividad parcial es provisional; puede ser muy diferente del número de empleados realmente ubicados en actividad parcial. Solo las peticiones de indemnización presentadas por las compañías hacen posible determinar el número de empleados que realmente han estado en actividad parcial (ver más abajo).

## **Hasta el 25 mayo 2020, durante el mes de marzo, se depositaron peticiones de indemnización para 5,8 millones de trabajadores**

Hasta el 25 de mayo de 2020 823.000 empresas han depositado para el mes de marzo de 2020 951.000 peticiones de indemnización<sup>32</sup> (+41.000 en una semana) como horas de actividad parcial no trabajadas.

Estas 951.000 peticiones de indemnización (DI) para el mes de marzo conciernen a 5,8 millones de trabajadores (+0,5 millón en una semana) y suponen un total de 272 millones de horas no trabajadas indemnizadas (+ 21 millones en una semana).

En base a los períodos de actividad parcial previstos solicitados por las empresas a 25 de mayo, 10.9 millones de empleados probablemente estarían en actividad parcial en marzo (figura 5). Según las indemnizaciones presentadas hasta el 25 de mayo, solo el 53% de estos empleados fueron situados en actividad parcial ese mes. No obstante, todas las peticiones de marzo todavía no se han presentado<sup>33</sup>.

Hasta el 25 de mayo, las solicitudes de autorización previa para actividad parcial por parte de compañías con menos de 50 empleados, referidas al mes de marzo, afectaban a 5,1 millones de empleados. En comparación, las peticiones de indemnización presentadas para el mes de marzo solo afectaron a 3,6 millones de estos empleados (figura 5). Para aquellas compañías con 250 o más empleados, las solicitudes de autorización previa cubrieron 3,7 millones de empleados en marzo, mientras que las reclamaciones de indemnización para este mismo mes se refieren a 1,2 millones. La proporción entre el número de empleados cubiertos por una solicitud de indemnización y por una solicitud previa es, por lo tanto, significativamente mayor en empresas más pequeñas.

Son los sectores de la hostelería y de la restauración los que más se han acogido a la actividad parcial (figura 6). De hecho, a 25 de mayo, entre los 1,2 millones de empleados en este sector, 831.000 (o 71%) estaban efectivamente en actividad parcial durante el mes de marzo. Por el contrario, el sector de la refinería es el que utiliza el desempleo a corto plazo con menos intensidad: de los 9.300 empleados de este sector, solo el 2% (alrededor de 200 empleados) estaban en actividad parcial durante ese mismo mes.

---

<sup>32</sup> Al final de cada mes las empresas depositan las peticiones de indemnización de actividad parcial para ser reembolsados.

<sup>33</sup> Las empresas disponen de un año para solicitar la indemnización.

Al igual que sucede con las peticiones de autorización previa, las dos regiones que concentran el mayor número de trabajadores en actividad parcial son la región de Ile-de-France (23 %) y de Auvergne-Rhône-Alpes (13 %). Suman ellas dos un tercio de las peticiones de indemnización, de los trabajadores en actividad parcial y del número de horas no trabajadas para el mes de marzo.

### **Para el mes de abril, se presentaron solicitudes de indemnización para 5.5 millones de empleados**

Hasta el 25 de mayo de 2020, 857.000 compañías han presentado 969.000 peticiones de indemnización (+144.000 en una semana) para horas de actividad parcial no trabajadas en abril de 2020.

Estas 969.000 peticiones para el mes de abril conciernen a 5,5 millones de empleados (+1,1 millones en una semana) y suponen un total de 556 millones de horas de desempleo indemnizadas (+ 103 millones en una semana).

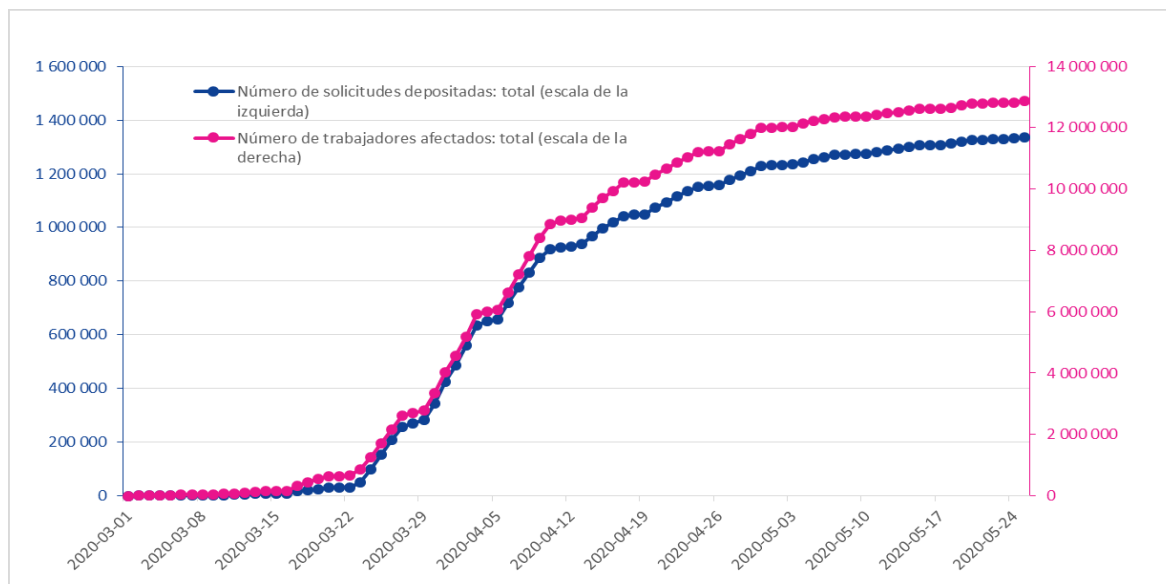
Según las previsiones de actividad parcial pedidas por las empresas hasta el 25 de mayo, es probable que 11.9 millones de empleados hayan estado en actividad parcial el mes de abril (figura 7). Según las peticiones presentadas hasta el 25 de mayo, solo el 46% de estos empleados fueron colocados en actividad parcial ese mes. Esta relación disminuye con el tamaño de la empresa. Al igual que sucedió en marzo, aún no se han presentado las peticiones de indemnización para el mes de abril. Esta es la razón por la que se ha realizado una estimación del número de empleados que realmente han sido situados en actividad parcial para abril, el primer mes completo de confinamiento: según la encuesta Acemo-Covid-19, que permite anticipar el número de empleados que estarán cubiertos por peticiones de indemnización que llegarán más adelante en abril, 8.6 millones de empleados habrían sido efectivamente situados en actividad parcial el mes de abril<sup>34</sup>.

Finalmente, el desglose regional, sectorial (figura 8) y por tamaño de negocio en abril es similar al del mes de marzo.

---

<sup>34</sup> cf. [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares\\_tdb\\_marche-travail\\_crise-sanitaire\\_19\\_05\\_20.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_tdb_marche-travail_crise-sanitaire_19_05_20.pdf)

**Figura 1: Número acumulado de solicitudes de actividad parcial presentadas, por todos los motivos, desde el 1 de marzo y número de empleados involucrados**



**Fuente:** ASP-DGEFP-Dares – Extracto del APART SI de 26 de mayo de 2020, hasta el 25 de mayo de 2020. **Advertencia:** al presentar la solicitud de autorización previa para una actividad parcial, cada establecimiento indica un número de pronóstico de empleados involucrados. En última instancia, éste último puede ser mayor que el número de empleados que realmente se encuentran en actividad parcial.

**Figura 2: Reparto del número de trabajadores afectados por una petición de autorización previa y del volumen de horas de actividad parcial, incluyendo todos los motivos, según el tamaño de la empresa.**

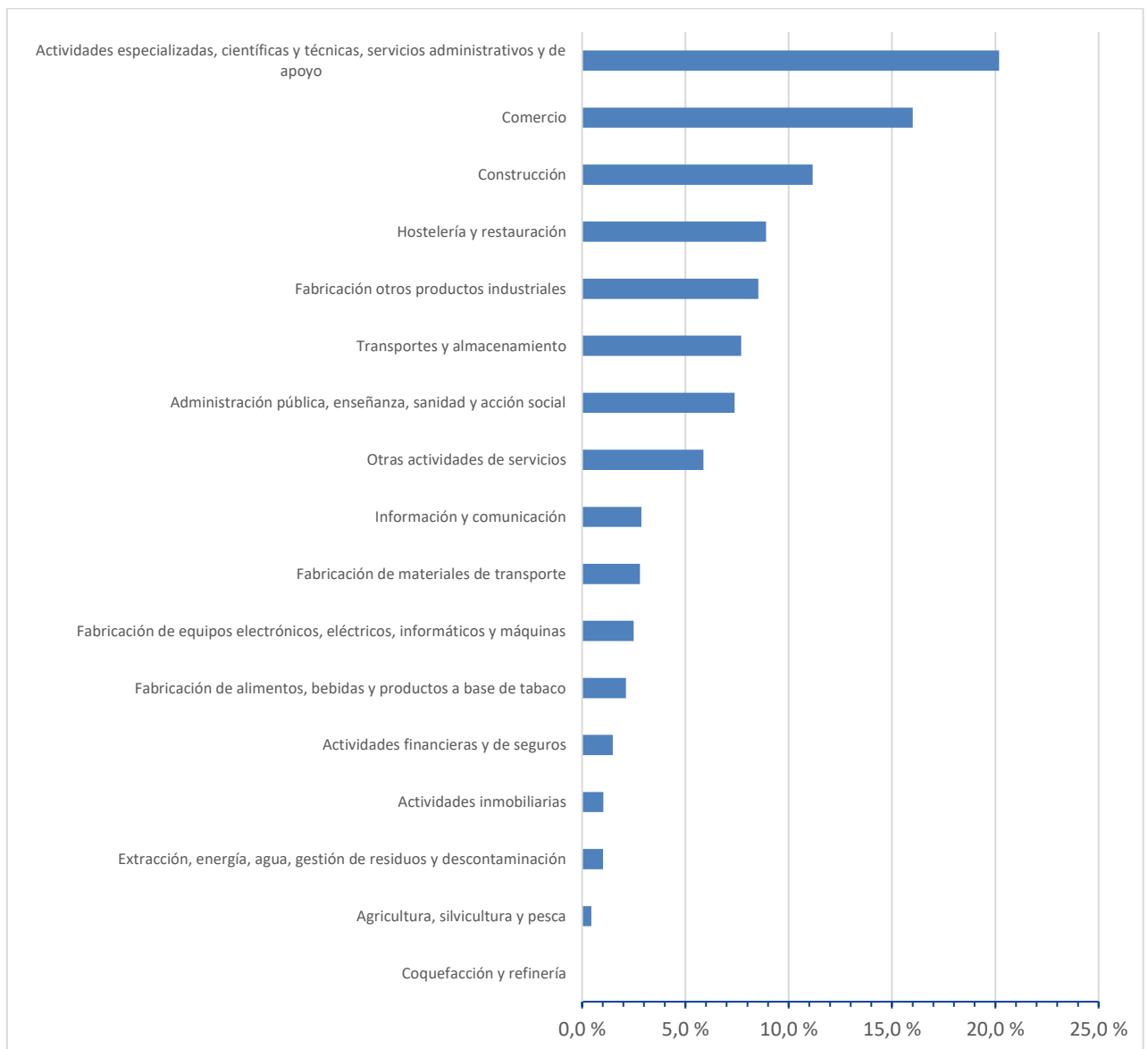
Tamaño de la empresa	Trabajadores afectados	Volumen de horas
Menos de 20 trabajadores	32 %	34 %
Entre 20 y 49 trabajadores	15 %	15 %
Entre 50 y 249 trabajadores	20 %	20 %
Entre 250 y 499 trabajadores	7 %	7 %
Entre 500 y 999 trabajadores	6 %	6 %
1.000 trabajadores o más	20 %	18 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>



**Fuente:** ASP-DGEFP-Dares – Extracto del SI APART de 26 mayo de 2020, hasta el 25 de mayo de 2020.

**Lectura:** un 32 % de los trabajadores para los que se ha pedido una autorización previa de actividad parcial trabaja en una empresa de menos de 20 empleados.

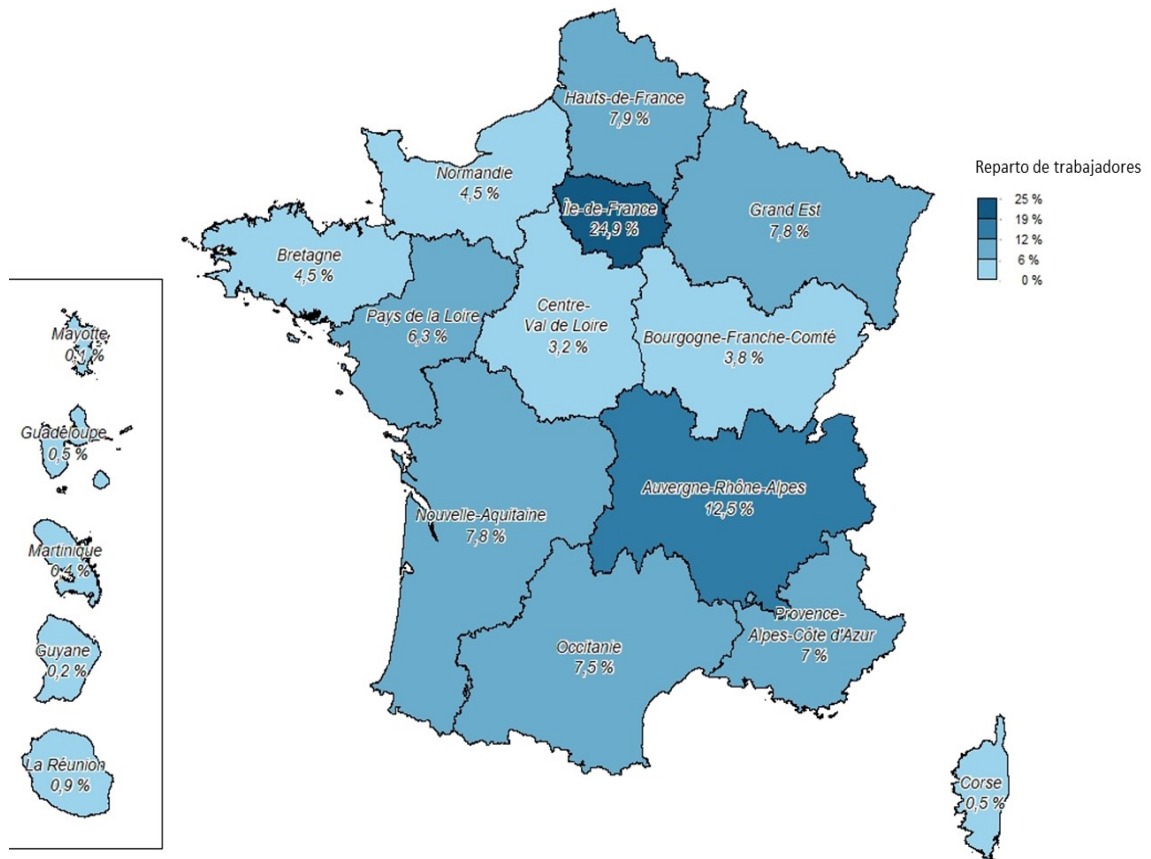
**Figura 3: Reparto de los trabajadores afectados por peticiones de autorización previa, incluyendo todos los motivos, desde el 1 de marzo por sector de actividad (en %)**



**Fuente:** ASP-DGEFP-Dares – Extracto del SI APART de 26 mayo de 2020, hasta el 25 de mayo de 2020.

**Lectura:** un 20 % de los trabajadores objeto de peticiones de autorización previa de actividad parcial están empleados en establecimientos del sector de actividades especializadas, científicas y técnicas.

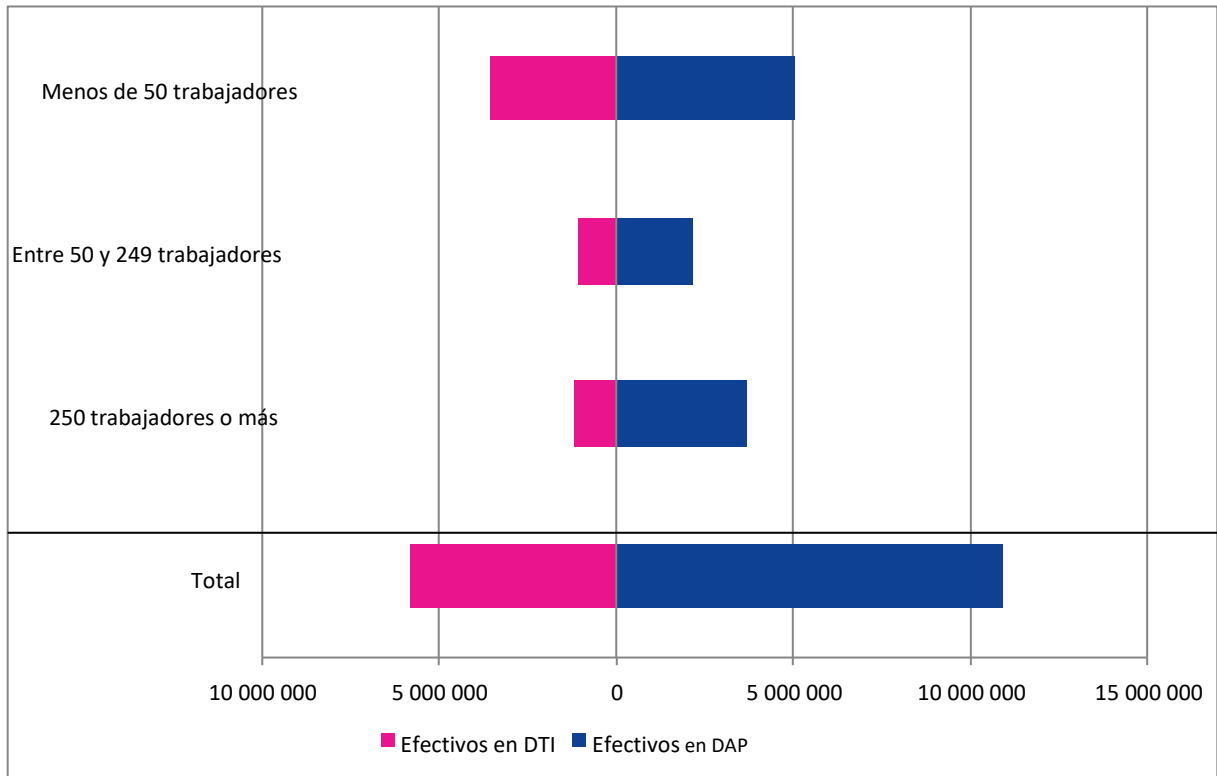
**Figura 4: Reparto de los trabajadores afectados por peticiones de autorización previa, incluyendo todos los motivos, desde el 1 de marzo por región\***



\* Los trabajadores de los territorios de ultramar de Saint-Barthélemy y de Saint-Martin están incluidos en los de la Guadeloupe. Los de la Polinesia francesa, de Saint-Pierre-et-Miquelon y de Wallis-et-Futuna no están representados: son inferiores a 1.000.

**Fuente:** ASP-DGEFP-Dares. Extracto del SI APART de 26 de mayo de 2020 hasta el 25 de mayo de 2020.

**Figura 5: Número de trabajadores afectados por una petición de autorización previa (DAP) para marzo y trabajadores objeto de una petición de indemnización para marzo (DTI), según el tamaño de la empresa\***

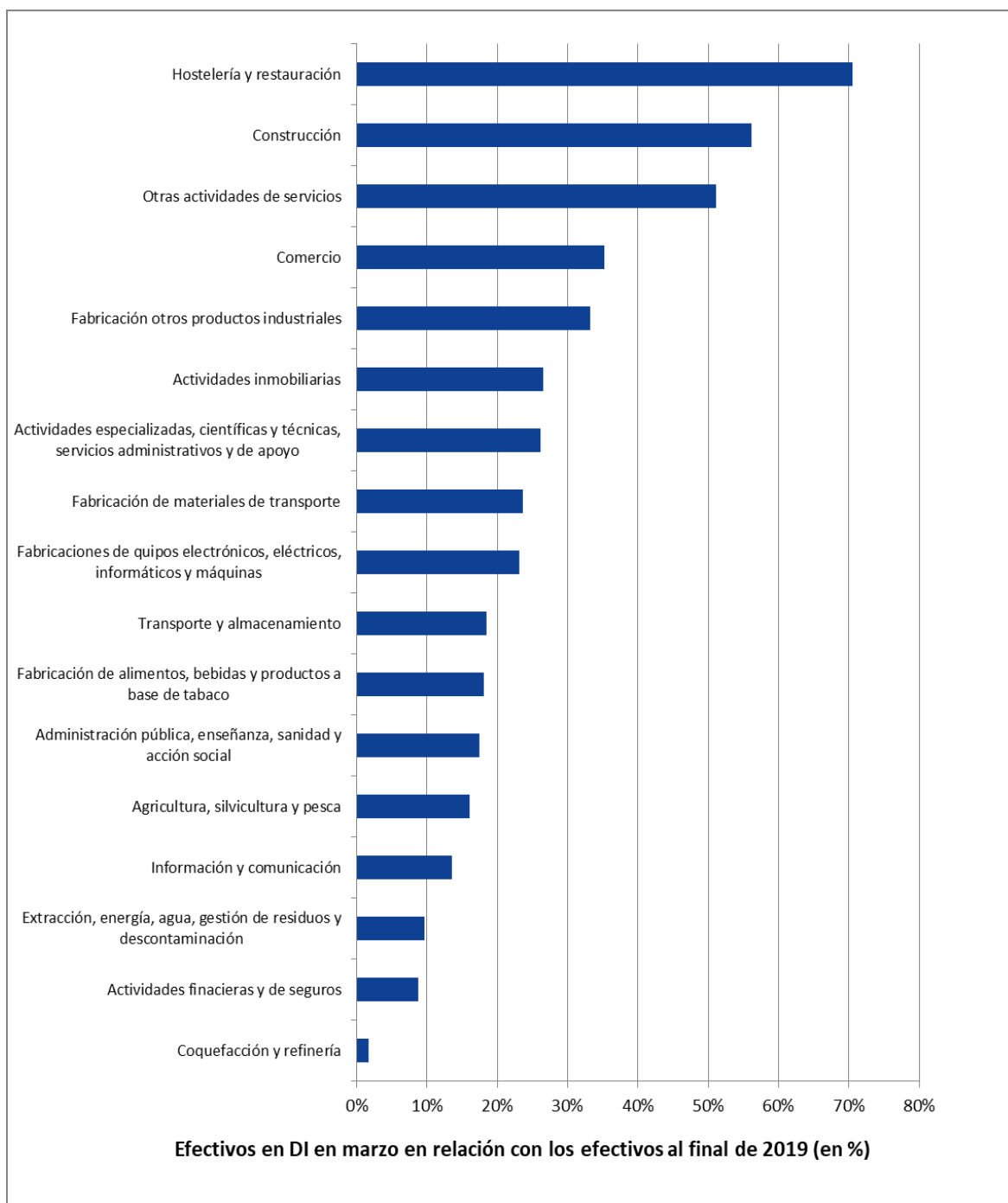


\* Entre las DI del mes de marzo de 2020, están incluidas aquellas para las que la DAP se ha depositado a partir del mes de marzo de 2020.

**Fuente:** ASP-DGEFP-Dares –Extracto del SI APART de 26 de mayo de 2020, hasta el 25 de mayo de 2020.

**Lectura:** acumulativamente, 10,9 millones de empleados están afectados por una DAP para el mes de marzo y 5.8 millones de empleados están afectados por una petición de indemnización para el mismo mes.

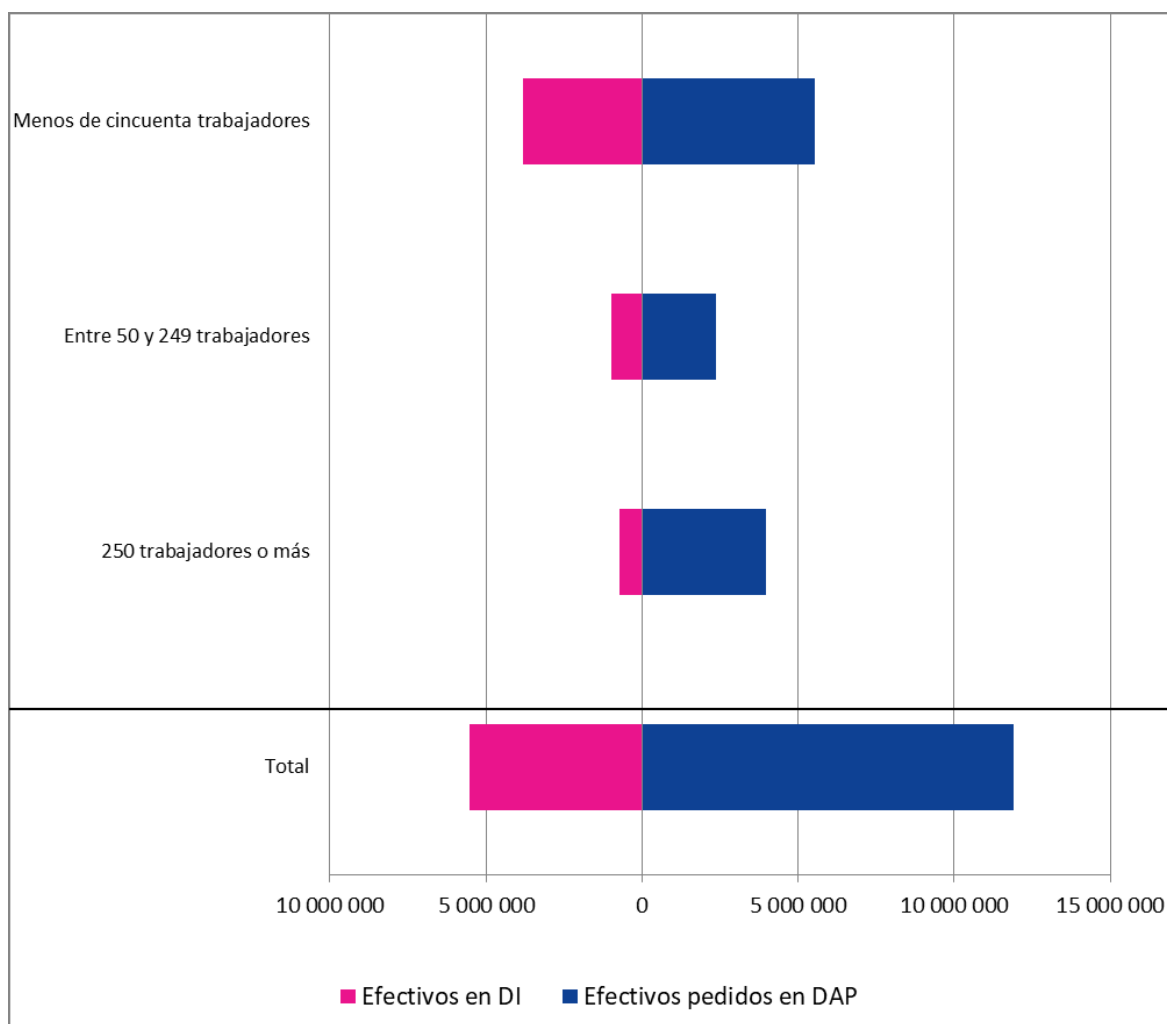
**Figura 6: Porcentaje de empleados afectados por una petición de indemnización en marzo por sector\* (en %)**



\* Entre las DI del mes de marzo de 2020, están incluidas aquellas para las que la DAP se ha depositado a partir del mes de marzo de 2020.

**Fuentes:** ASP-DGEFP-Dares –Extracto del SI APART de 26 de mayo de 2020, hasta el 25 de mayo de 2020. Acoss – trabajadores del sector privado en el 4 trimestre del 2019 (excepto la agricultura: efectivos DADS 2016).

**Figura 7: Número de trabajadores afectados por una petición de autorización previa (DAP) para abril y trabajadores objeto de una petición de indemnización para marzo (DTI), según el tamaño de la empresa\***

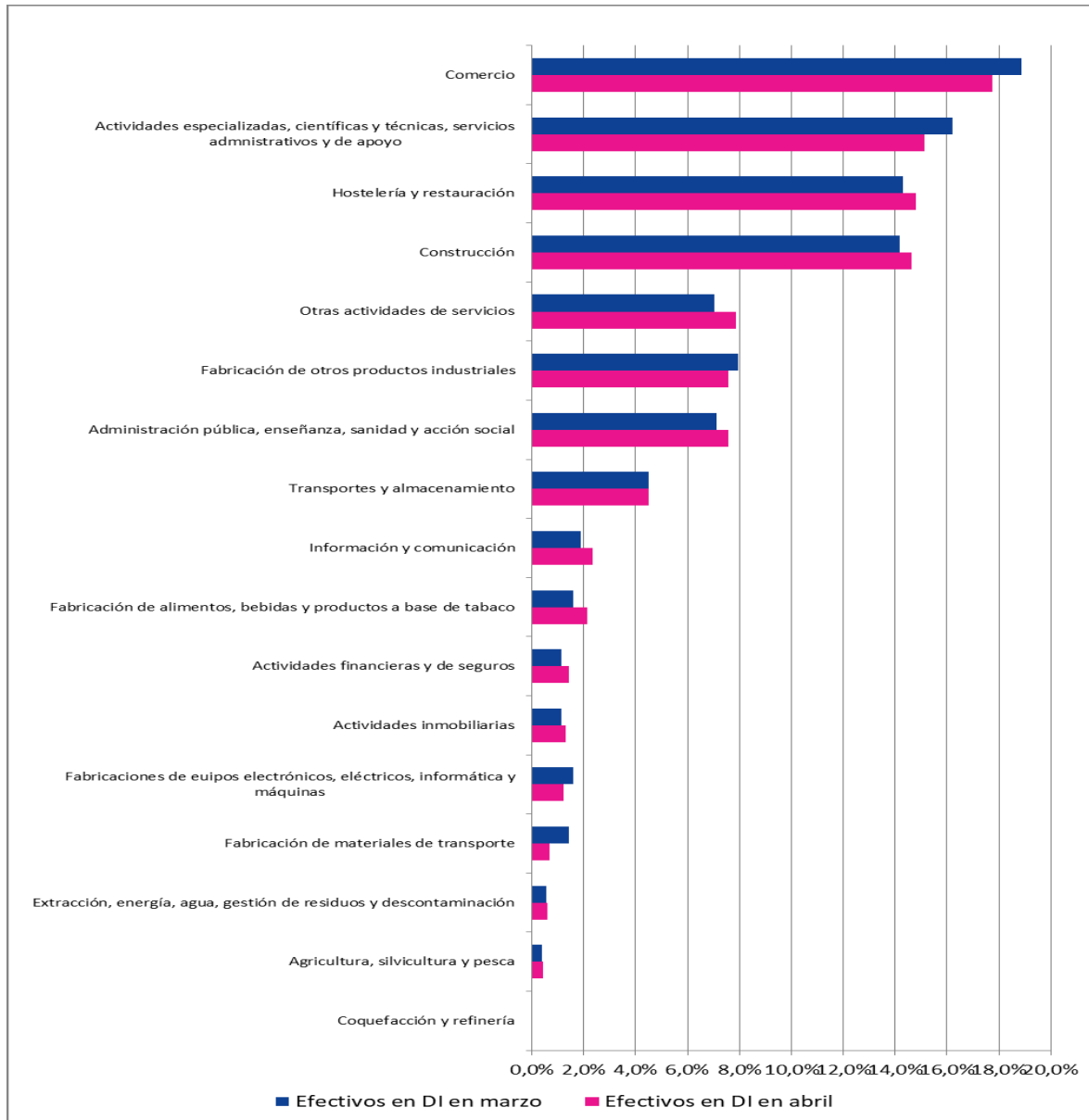


\* Entre las DI del mes de marzo de 2020, están incluidas aquellas para las que la DAP se ha depositado a partir del mes de marzo de 2020.

**Fuente:** ASP-DGEFP-Dares –Extracto del SI APART de 26 de mayo de 2020, hasta el 25 de mayo de 2020.

**Lectura:** de los 11,9 millones de trabajadores afectados en abril por una DAP, 5,5 millones están afectados por una petición de indemnización para el mismo mes.

**Figura 8: Reparto sectorial de las peticiones de indemnización para el mes de marzo y abril \* (en %)**



\* Las peticiones de indemnización incluidas son aquellas que se refieren al mes de marzo (en azul) y al mes de abril (en rojo) cuya petición de autorización previa se ha depositado a partir del 1 de marzo de 2020.

**Fuente:** ASP-DGEFP-Dares – Extracto del SI APART.

**Lectura:** hasta el 25 de mayo, el sector de comercio ha concentrado el 19% de los trabajadores objeto de una petición de indemnización para el mes de marzo de 2020, una proporción cercana a la del mes de abril de 2020 (18 %).

## Durante la tercera semana de mayo, los procedimientos de reestructuración son menos numerosos que al principio de marzo

Durante la tercera semana de mayo, el número semanal de planes de conservación de empleo (PSE) permanece por debajo del nivel de la primera semana de marzo. Sin embargo, el número de despidos previstos en el marco de un PSE casi se duplicó en comparación con principios de marzo (figura 9), principalmente debido a los planes presentados por las grandes empresas que se encuentran en procedimiento de conservación o recuperación-liquidación judicial en abril y mayo.

Además, desde principios de marzo, se han iniciado 897 despidos colectivos "pequeños". Estos procedimientos se refieren a casi nueve de cada diez despidos de menos de 10 empleados. Los sectores más afectados son la construcción (23%), el comercio y la reparación de automóviles (19%), la manufactura (14%) y servicios de hostelería y restauración (12%).

**Figura 9: Dispositivos de seguimiento de reestructuraciones**

	Semana del 02/03	Semana del 30/03	Semana del 06/04	Semana del 27/04	Semana del 04/05	Semana del 18/05	Acumulación del 1 marzo al 24 mayo de 2020	Acumulación del 1 marzo al 24 mayo de 2019
<b>Número de procedimientos registrados</b>								
Planes de conservación del empleo	11	5	s.	s.	s.	8	<b>61</b>	<i>122</i>
Despidos colectivos pequeños	125	56	38	65	67	65	<b>897</b>	<i>n.d.</i>
<b>Supresión de puestos estimados*</b>								
Planes de conservación del empleo	677	245	68	77	249	1 228	<b>4 081</b>	<i>8 468</i>

\* Este número de supresión de puestos es el indicado al inicio del PSE, antes de la validación del procedimiento por la autoridad administrativa. Es por tanto probable que se modifique. *n.d.*: dato no disponible

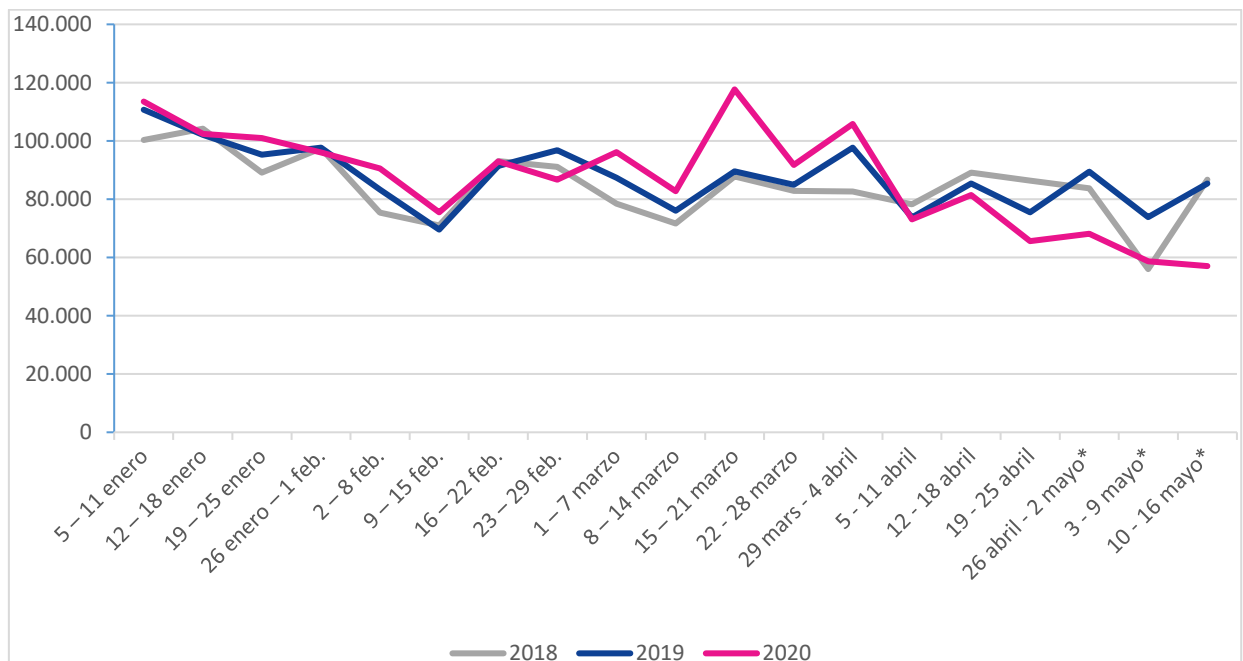
s.: secreto estadístico, menos de 5 observaciones.

**Fuente:** DGEFP-Dares – SI RupCo (datos de marzo-mayo 2020); SI PSE-RCC (datos de marzo-mayo 2019).

**En promedio, entre el 10 y el 16 de mayo, las inscripciones semanales a Pôle emploi han disminuido en comparación con la misma semana de 2019.**

Durante la semana del domingo 10 de mayo al sábado 16 de mayo, hubo 57.000 solicitudes de inscripción a Pôle Emploi, un 33,2% menos que la misma semana del año anterior (estimación hecha en base a datos provisionales). En las últimas cuatro semanas, el número de solicitudes de inscripción también ha disminuido en comparación con las mismas semanas de 2019 (-23,0%, datos provisionales). Esta disminución se relaciona principalmente con la caída de los registros como primer ingreso o el regreso al mercado laboral. También se debe al bajo número de salidas observadas durante las primeras semanas del confinamiento, lo que se refleja en un menor número de reinscripciones en las semanas siguientes.

**Figura 10: Peticiones de inscripción a Pôle emploi por semana**





Semana	Número	Número correspondiente a la misma semana de 2019	Evolución anual	Evolución anual (media de las últimas 4 semanas)
<b>8 – 14 marzo</b>	82.690	76.021	8,8%	2,0%
<b>15 – 21 marzo</b>	117.673	89.536	31,4%	9,6%
<b>22 - 28 marzo</b>	91.764	84.912	8,1%	14,9%
<b>29 marzo - 4 abril</b>	105.802	97.699	8,3%	14,3%
<b>5 - 11 abril</b>	73.061	73.699	-0,9%	12,3%
<b>12-18 abril</b>	81.477	85.348	-4,5%	3,1%
<b>19-25 abril</b>	65.653	75.509	-13,1%	-1,9%
<b>26 abril -02 mayo*</b>	68.080	89.413	-23,9%	-11,0%
<b>03-09 mayo*</b>	58.717	73.891	-20,5%	-15,5%
<b>10-16 mayo*</b>	57.044	85.364	-33,2%	-23,0%

\* Datos provisionales.

**Campo:** peticiones de inscripciones como demandante de empleo, exceptuando las inscripciones por fin de formación, de prácticas o fin de contrato de seguridad profesional. Toda Francia. Los datos referentes a las últimas tres semanas son estimaciones provisionales. **Fuente:** Pôle emploi.

### El aumento del número de solicitudes para la formación de los solicitantes de empleo se confirma con la continuidad de la desescalada

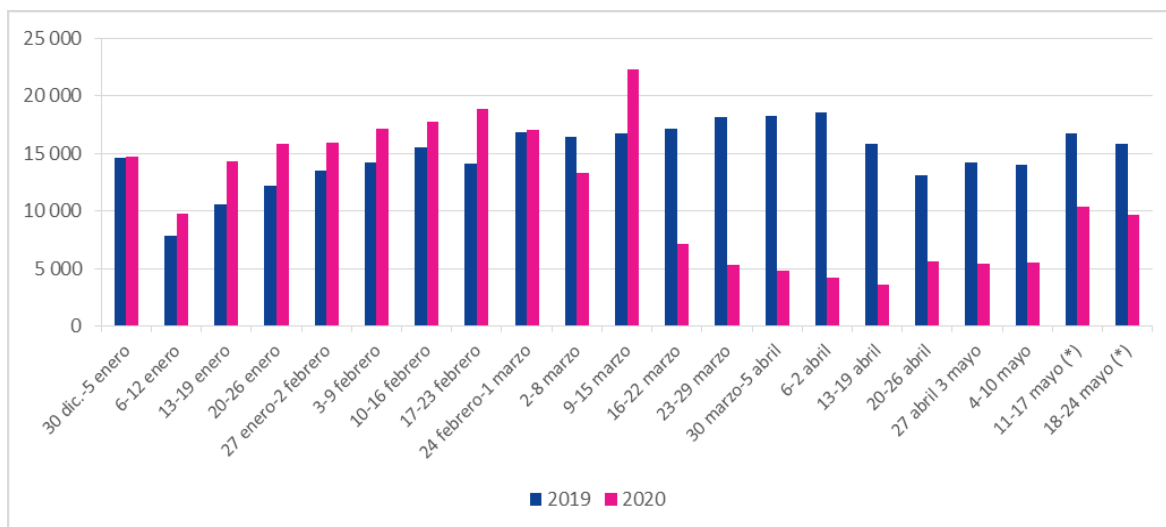
Durante la semana del 18 al 24 de mayo de 2020, se registraron aproximadamente 9.600\* solicitudes de formación para solicitantes de empleo registrados en Pôle emploi, un 39% menos que en la misma semana del año anterior\*. La disminución es la misma que la semana anterior: -38% en comparación con el año pasado entre el 11 y el 17 de mayo, semana de desescalada, a pesar de un menor número de días hábiles esta semana, lo que sugiere que el aumento de las inscripciones continua. Entre el 18 y el 24 de mayo, la mitad de las inscripciones se realizan a cargo del CPF a través de "Mi cuenta de formación".

\* La semana del 18 al 24 de mayo de 2020 solo tiene cuatro días laborables por el jueves de la Ascensión mientras que la semana correspondiente de 2019 tenía cinco. En 2019 el jueves de la Ascensión fue el 30 de mayo.

**Figura 11: Inscripciones previstas en formación de los demandantes de empleo.**

<b>Semana</b>	<b>Número de inscripciones en formación</b>	<b>Número correspondiente a la misma semana de 2019</b>	<b>Evolución anual</b>
2 – 8 marzo	13.308	16.432	-11%
9 – 15 marzo	22.323	16.765	44%
16 – 22 marzo	7.154	17.107	-56%
23 – 29 marzo	5.285	18.126	-70%
30 marzo-5 abril	4.781	18.204	-73%
6 – 12 abril	4.245	18.560	-75%
13 – 19 abril	3.633	15.788	-77%
20 – 26 abril	5.603	13.099	-57%
27 abril – 3 mayo	5.393	14.207	-62%
4 – 10 mayo	5.559	13.969	-60%
11 – 17 mayo*	10.399	16.713	-38%
18 – 24 mayo*	9.611	15.841	-39%

\*Datos Formaciones abiertas y a distancia (FOAD) no disponibles para las semanas de 11 y 18 mayo. Para información la media semanal de inscripciones en FOAD es de 413 entre el 6 de abril y el 10 de mayo.



\*Datos FOAD no disponibles todavía.

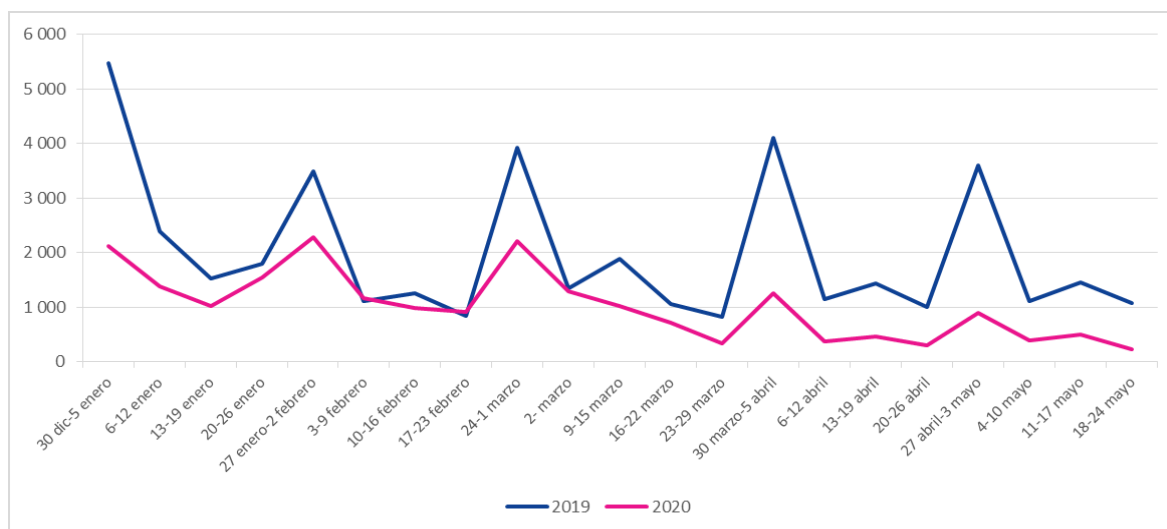
**Fuente:** AIS, Pôle emploi.

## El número de nuevos contratos subvencionados permanece bajo

Durante la semana del 18 al 24 de mayo, el número de nuevos contratos subvencionados (Trayectoria Empleo Competencias - PEC) sigue siendo bajo, con poco más de 200 nuevos contratos en una semana. Desde el inicio del confinamiento, del 16 de marzo al 25 de mayo de 2020, la Agencia de Servicios y Pagos (ASP) ha registrado aproximadamente 5.500 nuevos contratos (figura 12). En comparación, durante el mismo período en 2019, el número acumulado de entradas fue de 16.800, por lo que la disminución es del 68% en comparación con este período de referencia.<sup>35</sup>.

<sup>35</sup> Esta disminución refleja en parte una bajada estructural de las partidas financieras destinadas a los PEC, decidida antes del inicio de la crisis: 121.800 PEC comenzaron en 2018, 94.300 PEC en 2019. En 2020, las prescripciones para la Educación Nacional se han interrumpido; representaban 13.500 entradas en 2019. Luego entonces incluso en ausencia de confinamiento el número de entradas habría conocido una bajada de alrededor del 14% (suponiendo una estabilidad de las entradas, con excepción de la Educación Nacional).

**Figura 12: Nuevos contratos en Trayectoria Empleo Competencias**



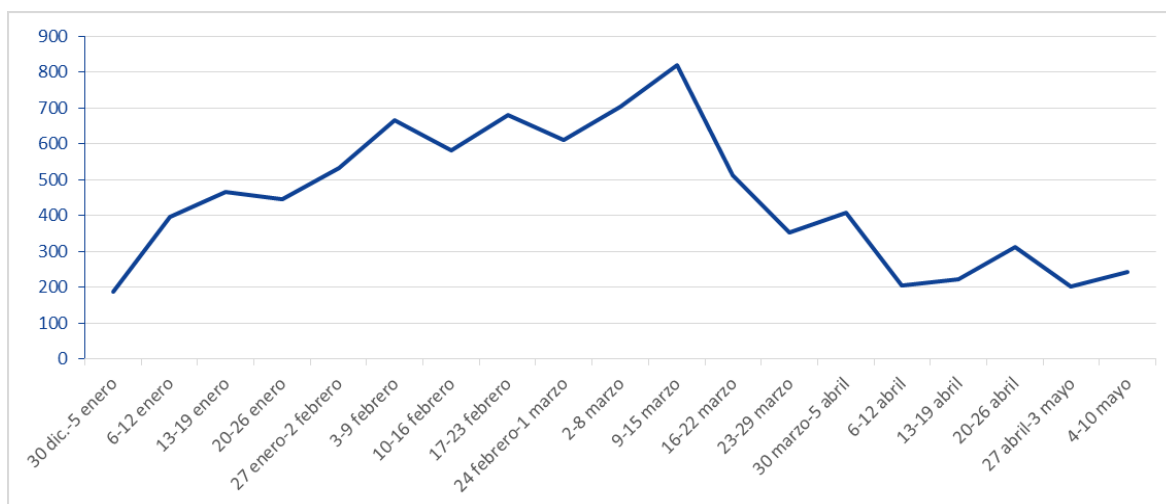
**Lectura:** Cerca de 900 personas habrían iniciado o reconducido su contrato subvencionado entre el 27 de abril y el 3 de mayo de 2020.

**Fuente:** ASP – datos provisionales; cálculos Dares.

### Las peticiones de ayudas para los empleos subvencionados han disminuido de manera significativa.

El número semanal de peticiones de ayuda transmitidas a Pôle Emploi para los empleos subvencionados se ha dividido por cuatro tras las cuatro primeras semanas del confinamiento, pasando aproximadamente de 800 a 200 peticiones. Después el número de peticiones de ayuda para los empleos subvencionados se ha estabilizado y oscila desde mediados de abril entre 200 y 300 por semana.

**Figura 13: Número de peticiones registradas de ayudas para los empleos subvencionados**



**Nota de lectura:** Más de 800 ayudas se han transmitido a Pôle emploi por parte de los empleadores para contratos subvencionados entre el 9 y el 15 de marzo.

**Fuente:** SISP-Pôle emploi, extracto de 18 de mayo de 2020

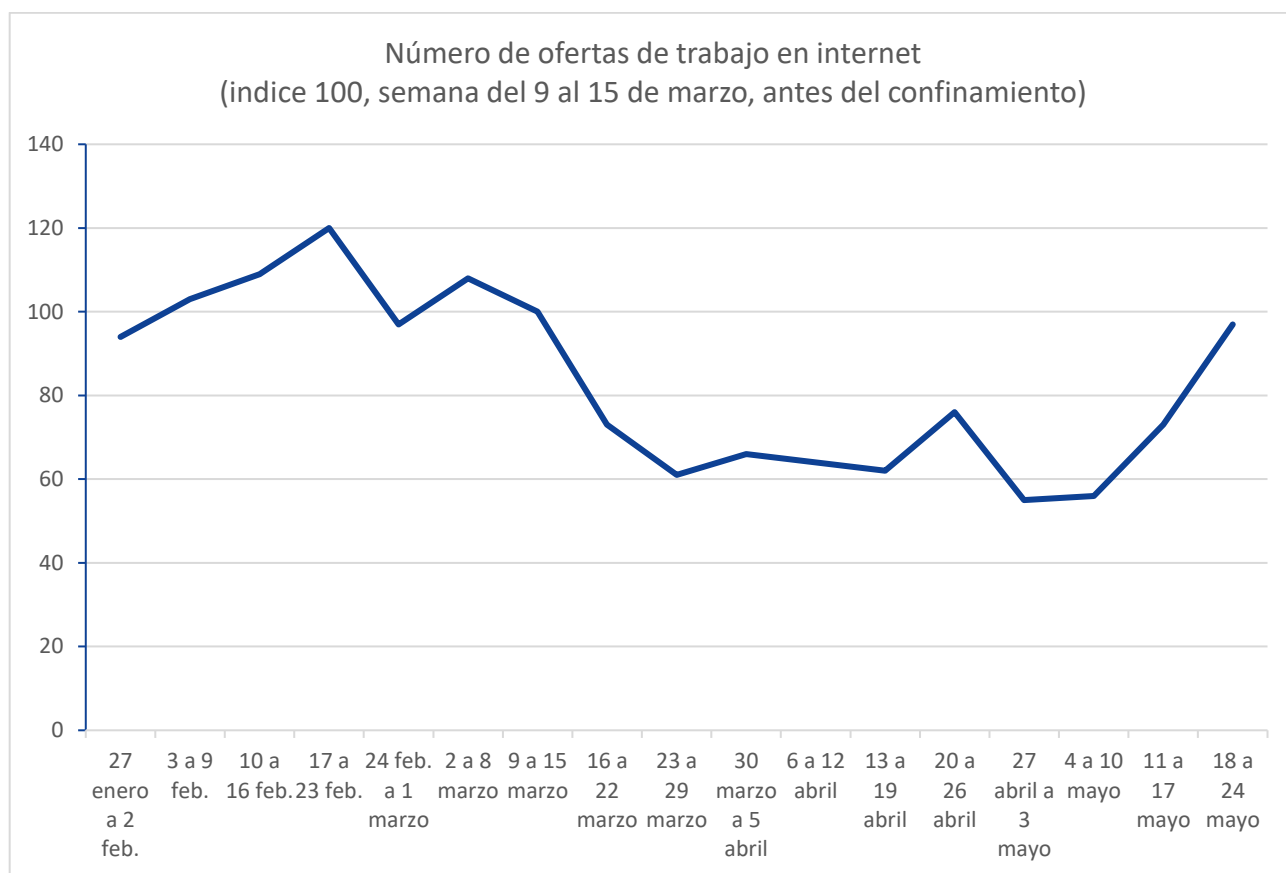
### **El número de ofertas de empleo en internet vuelve a su nivel de antes del confinamiento**

Sobre un total de quince portales de internet seguidos por Dares, el número de ofertas de trabajo en línea publicadas del 18 al 24 de mayo representa el 97% del nivel de antes del confinamiento. A pesar de haber un día festivo, supera el nivel alcanzado la semana anterior (73%).

Este aumento en el número de ofertas de trabajo concierne a casi todos los campos profesionales. Las ofertas en línea incluso se han duplicado en una semana en los campos de la agricultura, hostelería y restauración, alimentación, servicios a particulares y salud.

Aunque el nivel general de ofertas de empleo es comparable al nivel de antes del confinamiento, no se trata totalmente de un regreso a la normalidad. Por un lado, el reciente aumento se produjo a expensas de los contratos indefinidos (CDI). Su participación, que fue del 66% durante la semana anterior al confinamiento, alcanzó el 57% entre el 11 y el 17 de mayo, luego el 52% la semana siguiente, su nivel más bajo desde el inicio del confinamiento. Por otro lado, los oficios más cualificados de la industria, así como los de la banca, informática y comercio, no superan el 70% de su nivel anterior al confinamiento.

**Figura 14: Seguimiento semanal de las ofertas de empleo en internet.**



**Nota:** índice base 100 en la semana del 9 al 15 de marzo de 2020.

**Fuente:** Panel de 13 portales de ofertas de empleo, cálculo Dares.

## **LA REGULACIÓN DE LA ACTIVIDAD-PARO PARCIAL**

---

Frente a la magnitud de la crisis sanitaria causada por el COVID-19, el gobierno ha decidido transformar estructuralmente el sistema de actividad parcial, para dotar a Francia del sistema más protector en Europa. El decreto nº 2020-325 de 25 de marzo de 2020 implementa esta reforma.

¿Cómo funciona el desempleo parcial durante la epidemia de COVID-19? ¿Cuáles son los procedimientos de que dispone el empleador?, ¿cuál es la indemnización de los trabajadores?, ¿cómo está regulado el trabajo de los asalariados durante la actividad parcial?, ¿qué participación en el esfuerzo nacional contra el COVID-19?

La actividad parcial es una herramienta de prevención de despidos económicos que permite que los trabajadores conserven su puesto de trabajo, sus competencias e incluso reforzarlas cuando su empresa se enfrenta a dificultades económicas coyunturales.

[¿En qué fecha entran en vigor las disposiciones del decreto nº 2020-325 de 25 de marzo de 2020 para la actividad parcial?](#)

Con el fin de proteger al mayor número de empresas y empleados, el gobierno ha decidido que las nuevas reglas de actividad parcial cubran todas aquellas solicitudes de empresas realizadas desde el 1 de marzo de 2020.

Las nuevas disposiciones se aplican a las reclamaciones de indemnización dirigidas a la Agencia de Servicios y Pagos, en aplicación del artículo R. 5122-5 del Código de Trabajo, a partir de la fecha de entrada en vigor de este decreto para aquellos trabajadores en actividad parcial desde el 1 de marzo de 2020. Por lo tanto, la prestación se pagará de acuerdo con las nuevas reglas para todos los empleados que se encuentren en actividad parcial a partir de esa fecha.

[¿Cuáles son las consecuencias para el contrato de trabajo de los empleados afectados por la actividad parcial?](#)

El contrato de trabajo de los trabajadores en actividad parcial se suspende, pero no se rescinde. Por lo tanto, durante las horas o períodos

no trabajados, los empleados no deben estar en su lugar de trabajo, ni a disposición de su empleador, ni cumplir con sus directivas.

Al suspenderse el contrato de trabajo, los empleados percibirán de su empresa una indemnización compensatoria. Esta indemnización debe de ser de al menos el 70% de la remuneración bruta anterior que sirvió de base para calcular las vacaciones pagadas (artículo R. 5122-18 del Código de Trabajo) y puede ser incrementada por el empleador.

### ¿Qué indemnización financiera para el empleador que recurre a la actividad parcial?

Para hacer frente al pago de la indemnización, el empleador se beneficiará de una asignación cofinanciada por el Estado y la Unédic que se corresponde con el 70% de la remuneración bruta anterior del trabajador que sirvió de base para calcular las vacaciones pagadas dentro del límite del 70% de 4,5 el salario mínimo (SMIC). Por lo tanto, el resto a pagar por las empresas será cero para aquellos empleados cuya remuneración sea inferior a 4,5 veces el salario mínimo.

### ¿Cómo solicitar una actividad parcial?

Todas las solicitudes deben realizarse en el portal telemático específico. El empleador dispone de 30 días para presentar su solicitud a partir de la fecha en la que los trabajadores se encuentran en actividad parcial.

### ¿Cuál es el plazo de instrucción de la solicitud de actividad parcial?

La autoridad administrativa validará las solicitudes en un plazo de 48 horas. En ausencia de respuesta, la solicitud será validada implícitamente.

### ¿En qué casos se puede acoger a la actividad parcial?

El sistema de actividad parcial puede ser solicitado por aquellas empresas:

- Que se vean afectadas por disposiciones que prevean su cierre;
- O si se enfrentan a una caída en la actividad/dificultades de aprovisionamiento, circunstancias que pueden ser objetivadas;



- O si les es imposible poner en práctica las medidas preventivas necesarias para proteger la salud de los empleados (teletrabajo, medidas de distanciamiento, etc.).

### ¿Se puede alternar el teletrabajo y el desempleo parcial?

Un empleador no puede pedirle a un empleado en situación de actividad parcial que teletrabaje ni a la inversa, no puede situarle en actividad parcial mientras está en teletrabajo. Las empresas que ignoran esta regla de no acumulación se enfrentan a sanciones penales y administrativas. Sin embargo, en caso de una reducción en el horario de trabajo, el empleador puede situar a los empleados en actividad parcial por el tiempo correspondiente a esta reducción y situar al empleado en teletrabajo por el tiempo trabajado. En este caso, el empleador debe definir claramente las franjas horarias trabajadas y las no trabajadas. Con este objetivo, es preferible distinguir los días o medios días teletrabajados de aquellos cubiertos por una actividad parcial, dentro de la misma semana. Esta identificación de días trabajados y de días no trabajados puede ser colectiva o alterna. Se podrán solicitar estas especificaciones de alternancia entre teletrabajo y actividad parcial en la instrucción de las solicitudes o en el caso de una inspección.

### ¿Una empresa con múltiples establecimientos podrá presentar sus solicitudes de actividad parcial de una vez?

Sí: la aplicación informática que permite la presentación de solicitudes se configurará durante el mes de abril de 2020 para permitir que un usuario descargue todos los datos necesarios a la vez. Durante unos días más, los datos deberán importarse establecimiento por establecimiento. Hay que precisar que el mismo usuario ya puede descargar los datos de varios establecimientos, hasta 200 SIRET por cuenta y 1.000 líneas por archivo.

### ¿Cuál es la cantidad del subsidio de actividad parcial pagado por la Agencia de Servicios y Pago (ASP) al empleador?

Por una remuneración bruta por hora del empleado menor o igual a 45,67 euros (4,5 SMIC), el Estado y Unédic pagan al empleador una prestación equivalente al 70% de esta cantidad. En cualquier caso, este subsidio por hora no puede ser inferior a 8,03 euros, exceptuando aquellos

trabajadores con un contrato de aprendizaje o profesionalización (cuya remuneración anterior era inferior al salario mínimo).

Esta cantidad se multiplica por el número de horas no trabajadas dentro del límite de 35 horas por semana, excepto si el contrato de trabajo prevé un volumen inferior.

¿Cuál es la cantidad del subsidio de actividad parcial que el empleador pagará al empleado?

Las reglas permanecen sin cambios. Los trabajadores en situación de actividad parcial recibirán una indemnización que garantice unos ingresos de reemplazo de al menos el 70% de su remuneración bruta anterior. Sin embargo, el empleador puede decidir aumentar la tasa de indemnización. Las horas trabajadas deben ser remuneradas normalmente por el empleador y no dan derecho al pago de la prestación de actividad parcial.

• **Ejemplo 1**

Un trabajador gana 10,15 euros brutos por hora (1 SMIC bruto) por un contrato semanal de 42 horas. La actividad de su negocio se interrumpe por completo durante tres semanas.

El 70% de 10,15 equivale a 7,1 euros, lo que constituiría el importe de la prestación parcial de actividad. Sin embargo, esta cantidad está por debajo del umbral de 8,03 euros. Dado que el decreto establece que el límite de la prestación se fija en 8,03 euros, la cantidad por hora de la asignación pagada al empleador será de 8,03 euros.

La actividad parcial tiene en cuenta el volumen de horas no trabajadas dentro del límite de 35 horas por semana. Por lo tanto, 7 horas por semana ( $42 - 35 = 7$ ) no se contarán para el cálculo de la indemnización si el empleado está completamente desempleado.

El empleador recibirá del Estado / Unédic una indemnización de:

$8,03 \times 35 \times 3 = 843,15$  euros.

El empleador debe pagar al empleado una indemnización equivalente. No se le aplicará retención social (añadido el 02.04.20). No queda nada a cargo de la empresa.

• **Ejemplo 2**

Un empleado gana 30,45 euros brutos por hora (3 veces el salario mínimo) por un contrato semanal de 20 horas. La actividad de su negocio se interrumpe por completo durante una semana.

El 70% de 30,45 equivale a 21,31 euros.

La actividad parcial tiene en cuenta el volumen de horas no trabajadas dentro del límite de 35 horas por semana o el volumen horario contractual. Por lo tanto, se contarán 20 horas para el cálculo de la prestación.

El empleador recibirá del Estado / Unédic una indemnización de:  
 $21,31 \times 20 = 426,2$  euros.

El empleador tendrá que pagar a los empleados una indemnización equivalente que estará sujeta al CSG y al CRDS (6,7%), (añadido el 02.04.20). No le queda nada a su cargo.

- **Ejemplo 3**

Un empleado gana 50,75 euros brutos por hora (5 veces el salario mínimo) por un contrato semanal de 35 horas. La actividad de su negocio se interrumpe por completo durante dos semanas.

El 70% de 50,75 equivale a 35,52 euros.

El resultado es superior a 31,98 euros (que representa el 70% de 4,5 Smic por hora bruta).

La actividad parcial tiene en cuenta el volumen de horas no trabajadas dentro del límite de 35 horas por semana o el volumen horario contractual. Por lo tanto, se contarán 70 horas para el cálculo de la indemnización.

El empleador recibirá del Estado / Unédic una indemnización de:  
 $31,98 \times 35 \times 2 = 2.238,6$  euros.

El empleador debe pagarle al empleado una indemnización de:  
 $35,52 \times 35 \times 2 = 2.486,4$  euros.

Esta indemnización estará sujeta al CSG y al CRDS (6,7%), (añadido el 02.04.20).

Quedará a cargo del empleador:  $2.486,4 - 2.238,6 = 247,8$  euros.

¿Cuál es el régimen social aplicable a las indemnizaciones de actividad parcial?

### **Contribuciones a la seguridad social de las indemnizaciones de actividad parcial**

Las indemnizaciones por actividad parcial son ingresos de reemplazo exentos como tales de todas las contribuciones y cotizaciones sociales basadas en ingresos de actividades, pero están sujetas al CSG sobre

ingresos de reemplazo con una tasa del 6,2% y al CRDS a razón de 0,5%. Estas contribuciones se basan en indemnizaciones de actividad parcial una vez aplicada la deducción por gastos profesionales (1,75%).

Los asalariados que pertenecen al plan de seguro de salud complementario obligatorio local en los departamentos de Haut-Rhin, Bas-Rhin y Moselle también deben contribuir con la tasa enfermedad del 1,50%.

Aquellos trabajadores que no son tributarios del CSG y el CRDS porque no residen en Francia a efectos fiscales, deben pagar una tasa mayor de contribución por enfermedad que se sitúa en el 2,80% sobre la indemnización total.

Los empleados que no son tributarios del CSG y el CRDS porque ejercen su actividad en Mayotte, deben pagar una tasa de contribución por enfermedad del 2,35% sobre la indemnización total.

Las indemnizaciones de actividad parcial pagadas a los aprendices están sujetas al mismo régimen social que las otras indemnizaciones.

Este régimen social también se aplica si el empleador no reclama el subsidio que reembolsa la indemnización de actividad parcial.

### **Dispositivo de nivelación**

Además, en el artículo L. 136-1-2 del Código de la Seguridad Social se prevé un dispositivo para limitar las contribuciones a la seguridad social, de modo que la indemnización pagada no pueda ser inferior al salario mínimo. Este dispositivo es aplicable al CSG, el CRDS, a la tasa mayor de contribución por enfermedad para los no residentes, así como a la tasa de contribución por enfermedad para los trabajadores de Mayotte:

1. Para una empresa que cesa por completo su actividad durante el mes, la retención de contribuciones y/o cotizaciones de seguridad social no puede tener como efecto que la indemnización de actividad parcial neta se quede por debajo del salario mínimo bruto. Por lo tanto, los empleados que reciben una indemnización mensual igual al salario mínimo bruto ( $\text{€ } 10,15 \times (52 \times 35) / 12$ ) estarán exentos de las contribuciones a la seguridad social. Para una indemnización superior a esta cantidad, las contribuciones a la seguridad social se reducirán si es necesario para garantizar el salario mínimo bruto. La retención de impuestos debe realizarse en el siguiente orden: CSG deducible, CSG no deducible, CRDS y, cuando corresponda, la contribución al plan local.

2. En caso de actividad parcial durante el mes, la retención de impuestos sobre las cotizaciones sociales no puede tener el efecto de que la cantidad acumulada de la remuneración neta de la actividad y la indemnización recibida estén por debajo del salario mínimo bruto.

El salario mínimo bruto de referencia para la aplicación de la nivelación no debe estar sujeto a ningún prorrateo relacionado con el tiempo de trabajo o con la presencia del empleado durante el mes.

### **Indemnizaciones adicionales de actividad parcial**

En caso de que el empleador pague una participación adicional superior al 70% de la remuneración bruta, este suplemento está sujeto al mismo régimen de contribuciones a la seguridad social dentro de un cierto límite:

1. Cuando la suma de las indemnizaciones por hora legal y las indemnizaciones por hora adicional es menor o igual a 3,15 veces el valor del salario mínimo por hora, es decir, 31,97 euros, las indemnizaciones adicionales están completamente sujetas al mismo régimen social que las indemnizaciones legales;
2. Cuando la suma de las indemnizaciones por hora legal y las indemnizaciones por hora adicional es mayor a 31,97 euros, la parte de la indemnización adicional mayor a esta cantidad está sujeta a las contribuciones y cotizaciones de seguridad social aplicables a los ingresos del trabajo.

Por lo tanto, en el caso de que la indemnización legal sea superior a 31,97 euros, la indemnización adicional estará totalmente sujeta a las contribuciones y cotizaciones sociales sobre los ingresos del trabajo.

En el caso de que la indemnización legal sea inferior a este límite, solo la parte de las indemnizaciones adicionales que supere este límite está sujeta a las contribuciones sociales y cotizaciones aplicables a los ingresos del trabajo.

#### **• Ejemplo 1**

Un empleado generalmente recibe 40,60 euros/hora. La indemnización por hora legal por actividad parcial será de 28,42 euros ( $40,60 * 70\%$ ).

Una Declaración Única de Contratación (DUE) prevé el mantenimiento del 100% de la remuneración anterior del empleado. Como tal, el empleador calcula una indemnización adicional correspondiente al 30% de su remuneración habitual, es decir, 12,18 euros.

La indemnización total de 40,60 euros es, por lo tanto, superior al límite de 31,97 euros.

Las indemnizaciones legales están siempre sujetas a CSG y CRDS sobre los ingresos de reemplazo con una tasa del 6,7%. 3,55 euros de indemnización adicional también se beneficiarán de este régimen de seguridad social aplicable a los ingresos de reemplazo ya que esta parte de la indemnización adicional añadida a la indemnización legal permanece por debajo del límite de 31,97 euros.

8,63 euros (40,60 - 31,97) estarán sujetos a las contribuciones y cotizaciones a la seguridad social aplicables a los ingresos del trabajo, ya que llevan la indemnización global más allá del límite de 31,97 euros.

- **Ejemplo 2**

Un empleado gana 60,90 euros/hora. La indemnización de actividad parcial por hora legal será de 42,63 euros (60,90 \* 70%).

Una DUE prevé el mantenimiento del 100% de la remuneración anterior del empleado. El empleador calcula una indemnización adicional correspondiente al 30% de su indemnización habitual, es decir, € 18,27.

La indemnización total es de 60,90 euros, por lo que es superior al límite de 31,97 euros.

Las indemnizaciones legales están siempre sujetas a CSG y CRDS sobre los ingresos de reemplazo con una tasa del 6,7%.

Las indemnizaciones adicionales (18,27 euros/hora) estarán totalmente sujetas a contribuciones y cotizaciones de seguridad social aplicables a los ingresos del trabajo.

Además, las cantidades pagadas como indemnización por horas de inactividad no indemnizables en concepto de actividad parcial porque exceden la duración legal del trabajo o exceden las horas extras estructurales establecidas en un convenio colectivo o acuerdo individual están sujetas, al igual que la remuneración, a las cotizaciones y contribuciones a la seguridad social.

- **Fecha de entrada en vigor**

Todas estas condiciones de cobertura son aplicables a las horas de actividad parcial realizadas a partir del 1 de marzo de 2020, ya se trate de una renovación del dispositivo de actividad parcial o de una primera solicitud.

Las disposiciones relativas al tema de las cotizaciones y contribuciones a la seguridad social de las indemnizaciones adicionales son aplicables a las horas de actividad parcial realizadas a partir del 1 de mayo de 2020.

¿Debería adjuntarse el dictamen del Comité Social y Económico a la solicitud de autorización de actividad parcial realizada por el empleador?

A la solicitud de autorización previa de actividad parcial ha de acompañarse la opinión del Comité Económico y Social (CSE) siempre y cuando la empresa disponga de dicho comité.

Dicho esto, dada la situación excepcional en la que se encuentra el país, el gobierno ha decidido que por razones de "desastre o mal tiempo de naturaleza excepcional" y "otras circunstancias de naturaleza excepcional", cuando el CSE no haya podido ser convocado, esta opinión puede recogerse después de la solicitud; el empleador ha de enviar la opinión del CSE en un plazo máximo de dos meses a partir de la solicitud de autorización previa.

¿Se requiere la consulta del CSE en empresas con menos de 50 trabajadores?

No. La consulta de CSE solo concierne a aquellas empresas que cuentan con al menos 50 empleados.

En ausencia de un CSE, ¿se puede autorizar la solicitud de actividad parcial?

Sí, excepcionalmente. Cabe recordar que la obligación de establecer un CSE ha entrado en vigor a partir del 1 de enero de 2020.

El artículo 2 del decreto ley nº 2020-389 de 1 de abril de 2020 sobre medidas de emergencia relacionadas con los órganos representativos de los empleados suspende los procesos electorales en curso y "requiere que los empleadores que deben iniciar el proceso electoral lo hagan en un plazo de tres meses a partir de la fecha de finalización del estado de emergencia sanitaria". Se plantea entonces la cuestión de los empleadores cuya obligación de iniciar el proceso electoral surge después de la entrada en vigor del decreto ley y de los empleadores que, teniendo la obligación de hacerlo, no han iniciado el proceso electoral antes de que el decreto ley entrara en vigor.

Para no bloquear las solicitudes de actividad parcial de estas empresas y en interés de los trabajadores, estas empresas deberán comprometerse a organizar elecciones profesionales lo antes posible, es decir, tan pronto como se termine el período de suspensión de los procesos electorales previsto en el decreto ley mencionado.

### **¿Cuándo puede el empleador presentar su solicitud de autorización de actividad parcial?**

Si, por lo general, la solicitud de autorización de actividad parcial debe ser, en principio, anterior a la situación de empleados en actividad parcial, el gobierno ha decidido, dada la situación excepcional del país, que las empresas puedan beneficiarse de este dispositivo de manera retroactiva de treinta días: en caso de recurso a actividad parcial por razones de circunstancias excepcionales o en caso de suspensión de actividad debido a un desastre o mal tiempo, la fecha límite para presentar la solicitud de autorización de actividad parcial es, por lo tanto, de 30 días desde la situación de los empleados en actividad parcial.

Sin embargo, teniendo en cuenta el volumen de solicitudes y las circunstancias excepcionales por las que se está atravesando, estas solicitudes de autorización de actividad parcial pueden ser presentadas por las empresas hasta el 30 de abril de 2020. Por lo tanto, una empresa puede presentar una solicitud de actividad parcial antes de finales del mes de abril, sin respetar el período de 30 días.

### **¿Cuál es la duración máxima del periodo de autorización de actividad parcial?**

Las reglas se han modificado.

A partir de ahora, la autorización de actividad parcial puede otorgarse por una duración máxima de 12 meses (frente al máximo de 6 meses en la actualidad).

Las horas no trabajadas que dan derecho al pago de la prestación de actividad se determinan dentro de los límites del cupo establecido por decreto.

Próximamente se emitirá una orden para aumentar el cupo. Hasta la fecha, el cupo está fijado en 1.000 horas por año y por empleado, lo que corresponde a aproximadamente 6,5 meses para un trabajador a tiempo completo según la duración legal del tiempo de trabajo.



### ¿Cuál es el plazo para la decisión implícita de aceptación de la solicitud de una autorización de actividad parcial?

Hasta el 31 de diciembre de 2020, la ausencia de una decisión dentro de los dos días posteriores a la presentación de la solicitud de autorización previa implica la aceptación implícita de dicha solicitud.

### ¿Los trabajadores contratados por horas o días pueden acogerse a la actividad parcial?

Los trabajadores por horas o días pueden acogerse a la actividad parcial en caso de cierre del establecimiento y también en caso de reducción del horario colectivo que generalmente se practica en el establecimiento, en proporción con esta reducción.

### ¿Puede el empleador beneficiarse de ayudas para financiar la formación de sus empleados durante el período en que no están en actividad?

En caso de un periodo continuo de baja actividad, o incluso el cese total de la actividad, las empresas pueden solicitar beneficiarse de la Formación FNE, además de la actividad parcial, para invertir en la formación de los empleados.

Formalizado por un acuerdo firmado entre el Estado (Direccte) y la empresa (o el operador de habilidades - OPCO), el objetivo de la Formación FNE es el de implementar acciones de formación, para facilitar la continuidad de la actividad de los empleados frente a las transformaciones producidas por los cambios económicos y tecnológicos, y promover así su adaptación a nuevos puestos de trabajo.

Se incluyen dentro de este programa acciones de formación, de evaluación de habilidades y de validación de experiencia adquirida. No se incluyen sin embargo en este apartado las actividades formativas de aprendizaje al estar financiadas dentro del programa "costo contrato". Se pueden utilizar los créditos de la Cuenta Personal de Formación (CPF), dentro de la trayectoria personal, contando con la financiación de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC).

Estas acciones de formación pueden desarrollarse a distancia.

## ¿Cuáles son las sanciones por fraude de actividad parcial?

La actividad parcial es, por naturaleza, un dispositivo provisional por el que un empleador solicita un número máximo de horas durante un período determinado para un número de empleados potencialmente cubiertos.

- **Ejemplo 1**

El empleador no puede solicitar indemnización para los trabajadores que se encuentren en situación de teletrabajo.

- **Ejemplo 2**

Si los trabajadores están presentes en el lugar de trabajo, pero al no haber clientes, se les reasignan otras tareas, el empleador no puede solicitar beneficiarse de la indemnización de actividad parcial puesto que están a disposición de su empleador.

- **Ejemplo 3**

Los empleados solicitaron vacaciones pagadas. Estos días no pueden encuadrarse dentro de la actividad parcial y, por lo tanto, el empleador debe pagarlos normalmente.

Si el empresario reclamara una indemnización por las horas realmente trabajadas o por días de vacaciones o días de reducción de tiempo de trabajo (JRTT) será sancionado mediante:

- el reembolso de la ayuda recibida por las horas indebidamente recibidas por el empleador
- la prohibición de recibir ayuda estatal durante 5 años
- sanciones penales.

El fraude de actividad parcial se constata en las solicitudes realizadas por los empleadores. En efecto, el dispositivo sufraga las horas no trabajadas por los empleados, es decir, aquellas durante las cuales no trabajaron ni estuvieron disponibles para su empleador.

## ¿Qué normas legislativas y reglamentos regulan la actividad parcial?

Además del decreto de 25 de marzo de 2020 que reforma el método de cálculo de la actividad parcial, el decreto ley nº 2020-346 de 27 de marzo de 2020 ha facilitado y fortalecido el uso de la actividad parcial.

Este decreto ley:

- adapta la remuneración de los empleados en situación de actividad parcial en los sectores con regímenes de equivalencia (en particular, los conductores de camiones). Por ello, proporciona una indemnización por horas de equivalencia en estas circunstancias excepcionales, teniendo en cuenta el impacto muy significativo de la situación sanitaria y las consecuencias relacionadas en la actividad de estos sectores.
- permite que las empresas públicas se beneficien de la actividad parcial para asegurarse contra el riesgo de desempleo. Las cantidades que corren a cargo del organismo que gestiona el seguro de desempleo en este contexto serán reembolsadas por las empresas afectadas en las condiciones definidas por decreto.
- permite que los trabajadores a tiempo parcial en situación de actividad parcial se beneficien de la remuneración mínima mensual prevista en los artículos L. 3232-1 y siguientes del Código de Trabajo; hasta ahora solo se aplicaba a los empleados a tiempo completo.
- permite a los aprendices y empleados que tienen un contrato de profesionalización cuya remuneración anterior era inferior al salario mínimo de beneficiarse de una indemnización de actividad parcial igual a su remuneración anterior.
- establece que las condiciones de indemnización para los empleados en formación durante el período de actividad parcial estén alineadas con las condiciones de indemnización de la ley ordinaria para los empleados en actividad parcial.
- establece que la actividad parcial sea obligatoria para el empleado protegido, sin que el empleador tenga que obtener su consentimiento, ya que afecta a todos los empleados de la empresa, establecimiento, servicio o taller del que dependa el interesado.
- permite a los empleados de hogar y trabajadores al cuidado de niños de beneficiarse temporal y excepcionalmente de un dispositivo de actividad parcial ad hoc administrado por el CESU. Además, para facilitar la implementación de este sistema por parte

de los empleadores, simplifica notablemente para estos empleados los métodos de cálculo de la contribución social generalizada, de manera excepcional y temporal. A día de hoy las modalidades de cálculo dependen de los ingresos fiscales de referencia de los interesados y del nivel de sus indemnizaciones en relación con el salario mínimo de crecimiento.

- especifica las condiciones de aplicación del dispositivo de actividad parcial para los empleados que no están sujetos a las disposiciones legales y contractuales relacionadas con la duración de trabajo (representantes de ventas, autónomos, etc.), así como para aquellos trabajadores cuya duración de trabajo no está contabilizada en horas.
- permite acogerse al dispositivo de actividad parcial a las empresas extranjeras que no tienen un establecimiento en Francia y que emplean al menos a un empleado que realiza su actividad en el territorio nacional. La afiliación de estas empresas al sistema francés o al de su país de establecimiento puede definirse en convenios bilaterales; el beneficio de este dispositivo está reservado solo para aquellas empresas afiliadas al sistema francés de seguridad social y de seguro de desempleo.
- permite beneficiarse de la actividad parcial a los empleados de empresas estatales con autonomía financiera exclusiva que gestionan un servicio público industrial y comercial de remotes o pistas de esquí, que les había sido posible beneficiarse de forma experimental durante un período de tres años, por el artículo 45 de la ley n°2016-1888 de 28 de diciembre de 2016 de modernización, desarrollo y protección de los territorios de montaña.
- proceder, para todos los demás empleados, a simplificar los métodos para calcular la contribución social generalizada de forma similar a la proporcionada para los empleados de hogar y cuidadores de niños.

Un decreto de aplicación determinará muy pronto los métodos de aplicación de estas medidas.

### [¿Cómo se contabilizan las horas de equivalencia para el cálculo de la prestación y de la indemnización de actividad parcial?](#)

Las horas de equivalencia se aplican solo a ciertos empleados, que desempeñan puestos con períodos de inactividad en ciertos sectores (por ejemplo, transporte de mercancías por carretera -personal ferroviario),

tiendas minoristas de frutas y verduras, comestibles y productos lácteos (personal de ventas a tiempo completo...).

El artículo 1 del decreto ley n° 2020-346 de 27 de marzo de 2020 sobre medidas de emergencia en materia de actividad parcial establece que las horas de equivalencia se tienen en cuenta en el recuento de las horas no trabajadas para el cálculo de la prestación e indemnización de la actividad parcial.

### ¿Cuáles son los cambios en las indemnizaciones diarias pagadas por bajas para el cuidado de niños/personas vulnerables/personas que conviven con personas vulnerables?

A partir del 1 de mayo, las modalidades de indemnización por baja laboral han cambiado para los padres obligados a cuidar a sus hijos o para las personas vulnerables o las personas que conviven con ellos. A partir de esta fecha, se beneficiarán del dispositivo de actividad parcial en lugar de una baja laboral indemnizada por la seguridad social.

El empleador debe presentar una solicitud de actividad parcial vía telemática.

### ¿Quiénes son los empleados afectados?

Los empleados de derecho privado que no pueden seguir trabajando por uno de los siguientes motivos pueden beneficiarse del dispositivo de actividad parcial si:

- el empleado es una persona vulnerable con riesgo de desarrollar una forma grave de infección por el virus COVID-19, de acuerdo con los criterios definidos por decreto;
- el empleado comparte el mismo domicilio que una persona vulnerable como se menciona anteriormente;
- el empleado es el padre de un niño menor de dieciséis años o de una persona con discapacidad que es objeto de medidas de aislamiento, reclusión forzosa o permanencia en el hogar.

### ¿Qué empleadores se ven afectados?

El empleador de los trabajadores que pertenecen a una de las tres categorías anteriores se beneficia de la indemnización de actividad parcial para estos empleados, incluso si la actividad del establecimiento no se ve afectada por la crisis sanitaria actual y no se beneficia de la actividad

parcial para sus otros empleados. En otras palabras, las condiciones para implementar la actividad parcial (cierre del establecimiento o reducción de la actividad) establecidas en I del artículo L. 5122-1 no son necesarias para situar a aquellos empleados que estaban de baja por cuidado de hijo, vulnerabilidad o cohabitación con una persona vulnerable.

[¿Puede el empleador rechazar situar en actividad parcial a un trabajador para el cuidado de niños o para empleados vulnerables o sus familiares?](#)

No. Si el empleado presenta un certificado de aislamiento elaborado por un médico de cabecera o el médico de trabajo, o una declaración jurada que justifique la necesidad de quedarse en casa para el cuidado de hijos, tiene derecho a acogerse a la actividad parcial. En ambos casos, el empleador y el empleado pueden ponerse de acuerdo, antes de la implementación de la actividad parcial, para, si es posible, permitir la implementación del teletrabajo.

[¿Se requiere la consulta del CSE para situar en actividad parcial a estos empleados?](#)

No. No se requiere la consulta del CSE en este caso.

[¿Cuáles son las cantidades de indemnización para el empleado y el empleador?](#)

Las tasas de indemnización son las del dispositivo de actividad parcial. El empleado recibe una indemnización de hasta el 70% de su remuneración bruta anterior (alrededor del 84% del salario neto). El empleador recibe una indemnización correspondiente al 70% de la remuneración bruta anterior del empleado, hasta un límite del 70% de 4,5 veces el salario mínimo.

**Recordatorio: no es posible acumular la indemnización parcial de actividad y las indemnizaciones diarias de seguridad social.**

Se recuerda que la indemnización de actividad parcial no puede combinarse con la indemnización diaria prevista en los artículos L. 321-1 y L. 622-1 del Código de la Seguridad Social, así como en los artículos L. 732- 4 y L. 742-3 del Código de Pesca Rural y Marítima o con la

indemnización adicional prevista en el artículo L. 1226-1 del Código de Trabajo.

¿Pueden las empresas situar a sus empleados en actividad parcial y no solicitar la indemnización del Estado?

Sí, las empresas pueden situar a sus trabajadores en actividad parcial, sin pedir al Estado la indemnización por actividad parcial.

En este caso, las empresas deben pagar a sus empleados el subsidio de actividad parcial en las condiciones previstas por el Código de Trabajo.

Para beneficiarse de la exención de las cotizaciones a la seguridad social en las indemnizaciones de actividad parcial, las empresas deberán solicitar autorización en las condiciones normales de actividad parcial. No tendrán que solicitar una indemnización después. Informarán a Direccte de este compromiso de no recibir indemnización estatal.

¿Cómo se calcula la tarifa por hora para la indemnización de actividad parcial y la prestación de actividad parcial?

Indemnización de actividad parcial = indemnización recibida por el empleado durante las horas no trabajadas.

Prestación de actividad parcial = suma pagada por el Estado y Unédic al empleador por estas horas.

¿Se compensan los días festivos por actividad parcial?

- ¿Cuáles son los días festivos?

Se enumeran en el artículo L. 3133-1 del Código de Trabajo: 1 de enero, lunes de Pascua, 1 de mayo, 8 de mayo, Ascensión, lunes de Pentecostés, 14 de julio, Asunción, Día de Todos los Santos, 11 de noviembre, Día de Navidad.

Entre la lista de días festivos establecida en el artículo L. 3133-1 del Código de Trabajo, solo el 1 de mayo es legalmente un día festivo. Los otros días festivos se fijan por acuerdo o, en su defecto, por el empleador.

- Los días festivos generalmente son no laborables.

Los días festivos incluidos en un período de actividad parcial y, por lo general, los días no laborables deben tratarse de la misma manera que los días de vacaciones pagados. Por lo tanto, los

empleados no pueden ser situados en actividad parcial durante estos períodos y estos días no deben contarse como horas que permitan el pago de la indemnización al empleador.

El empleador debe garantizar el pago de estos días festivos legales pagando el salario habitual a los empleados que tengan al menos 3 meses de antigüedad dentro de la empresa (condición de antigüedad no aplicable para el 1 de mayo - artículo L.3133 -5). El Código de Trabajo establece en el artículo L. 3133-3 que "el desempleo en días festivos no puede provocar ninguna pérdida de salario para los empleados que cuenten con al menos tres meses de antigüedad (...)".

- Los días festivos habitualmente trabajados serán indemnizados en actividad parcial.

Los días festivos solo se indemnizan si generalmente se trabajan. En este caso, estos días se indemnizan por la actividad parcial, como los días u horas trabajadas (Cass. Soc., 8 de diciembre de 1988, nº 86-42.833).

### ¿Los empleados expatriados pueden acogerse a la actividad parcial?

Los empleados con contrato francés que trabajan en sitios ubicados en terceros países no pueden acogerse a la actividad parcial, al no poder la autoridad administrativa verificar la disminución de la actividad en el extranjero. Una excepción es posible solo cuando la compañía demuestra que no puede repatriar a sus empleados por las medidas sanitarias vigentes.

Para los empleados expatriados que tienen un contrato local con la empresa extranjera y que son repatriados a Francia, las condiciones para acogerse son las siguientes:

- si el empleado se reclasifica en un puesto dentro de la empresa en Francia y los empleados dentro del mismo servicio se sitúan en actividad parcial, el empleado puede beneficiarse de la actividad parcial de la misma manera que sus colegas;
- si el empleado no es reclasificado inmediatamente por la empresa en Francia, la empresa puede solicitar la situación en actividad parcial hasta su reclasificación efectiva en otro puesto, o hasta que pueda marcharse al extranjero. Sin embargo, las cláusulas de reclasificación siguen siendo prioritarias sobre la situación en actividad parcial: la empresa tendrá que justificar el hecho de que



no pudo cumplir con su obligación de reclasificación como resultado de sus obligaciones contractuales o convencionales.

### ¿Pueden las asociaciones acogerse a la actividad parcial?

Las asociaciones se incluyen dentro del campo de entidades susceptibles de acogerse a la actividad parcial. Al igual que las empresas, deben respetar los motivos previstos por la normativa para beneficiarse de la actividad parcial. Cabe recordar el principio por el que el recurso a la actividad parcial no puede conducir a que los costos de personal se financien dos veces, una primera vez por subsidios y una segunda vez por actividad parcial. Por lo tanto, las solicitudes presentadas por asociaciones que reciben subvenciones deben cumplir con esta obligación. Los controles se realizarán a posteriori y si se encuentran fondos duplicados, las subvenciones se ajustarán a la baja.

### ¿Cuáles son las modalidades para los trabajadores de una empresa extranjera que no tiene un establecimiento en Francia?

El artículo 9 del decreto ley nº 2020-346 de 27 de marzo de 2020, por el que se establecen medidas de emergencia en materia de actividad parcial, abre el dispositivo de actividad parcial a los asalariados mencionados en el artículo L 243-1-2 del Código de la Seguridad Social, en la medida en que su empleador, aunque la empresa sea extranjera, cotice en Francia a la seguridad social y al seguro de desempleo ante un organismo de recaudación único.

### ¿Cómo se calcula la indemnización y la prestación de actividad parcial para trabajadores a tiempo parcial?

El artículo 3 del decreto ley nº 2020-346 de 27 de marzo de 2020 tiene como objetivo garantizar a los empleados a tiempo parcial una indemnización por hora mínima por actividad parcial de la misma manera que se les remunera con al menos el salario mínimo.

Antes de esta disposición legislativa, los empleados a tiempo parcial no estaban protegidos por el principio de horas mínimas cuando se los situaba en actividad parcial. Esto tenía como consecuencia que la indemnización de actividad parcial podía estar por debajo del salario mínimo por hora neto. El objetivo del decreto ley es el de pagar un ingreso de reemplazo que al menos sea igual a 8,03 euros/hora no

trabajada para los empleados a tiempo parcial que generalmente reciben al menos el salario mínimo.

El artículo 3 del decreto ley nº 2020-346 de 27 de marzo de 2020 sobre medidas de emergencia en materia de actividad parcial establece que los empleados a tiempo parcial ahora estén cubiertos por el principio de ingresos mínimos por hora que no pueden ser inferiores:

- al salario mínimo por hora neto (8,03 euros) si su remuneración anterior correspondía al menos a la tarifa por hora del salario mínimo de crecimiento.
- a su tarifa por hora habitual si está por debajo del salario mínimo por hora para los trabajadores jóvenes.

¿Cómo tener en cuenta las solicitudes de actividad parcial para los empleados generalmente remunerados según un número de horas o cachet?

El artículo 8 del decreto ley de 27 de marzo de 2020 sobre medidas de emergencia en asuntos de actividad parcial ha abierto la posibilidad de determinar por decreto las modalidades para calcular la indemnización y la prestación de actividad parcial para aquellos empleados no sujetos a disposiciones legales o contractuales relacionadas con las horas de trabajo.

El decreto publicado el 17 de abril de 2020 estableció el principio de "un cachet" = 7 horas indemnizables por actividad parcial" dentro del límite del tiempo de trabajo legal, es decir, 35 horas/semana.

¿Cómo tener en cuenta las solicitudes de actividad parcial de las empresas de trabajo temporal?

**Para sus empleados fijos**, una agencia de empleo temporal (ETT) puede presentar una solicitud de autorización previa según el derecho consuetudinario, es decir, por un cierre total o parcial del establecimiento, o una reducción en el horario generalmente practicado en el establecimiento según los motivos mencionados en el artículo R. 5122-1 del Código de Trabajo.

**Para los empleados temporales** con un contrato por obra o que tenían intención de tenerlo, la ETT puede hacer una solicitud de actividad parcial en los siguientes casos:

- si la empresa cliente ha situado a sus empleados en actividad parcial;
- si la empresa cliente ha suspendido, rescindido o cancelado un contrato de suministro firmado.

**Para los empleados con CDI temporal**, la ETT puede realizar una solicitud de actividad parcial por:

- la cancelación y suspensión de contratos por obra de una empresa cliente bajo las mismas disposiciones que los empleados temporales con contratos por obra;
- compensación de la pérdida de la actividad vinculada al COVID-19 (menos solicitudes de empresas clientes en ese área de empleo).

### ¿Cómo se indemniza a los aprendices o empleados con contratos de formación profesional cuando realizan una actividad parcial?

Un empleador puede situar a su aprendiz o empleado con contrato de formación profesional en actividad parcial.

Deben concurrir las mismas condiciones que para las otras categorías de empleados. En el contexto de la crisis COVID-19, por lo tanto, su actividad resulta imposible debido a la crisis sanitaria:

- el negocio está sujeto a órdenes de cierre;
- el empleador se enfrenta a una caída en la actividad o a dificultades de suministro;
- le es imposible establecer las medidas preventivas necesarias para proteger la salud de sus empleados (en particular, el teletrabajo).

### ¿Cómo calcular la indemnización y la prestación de actividad parcial de los empleados cuya duración de trabajo se contabiliza en días?

El artículo 8 del decreto ley nº 2020-346 de 27 de marzo de 2020 sobre medidas de emergencia en asuntos de actividad parcial establece que "para el empleador de los trabajadores cuya duración de trabajo se cuenta en días, la determinación del número de horas tenidas en cuenta para la indemnización y prestación de actividad parcial se lleva a cabo convirtiendo el número de días o medios días en horas".

El decreto nº 2020-435 de 16 de abril de 2020 sobre medidas de emergencia en el área de actividad parcial establece los términos de esta conversión.

## **MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO RELATIVAS A LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO**

---

Debido al confinamiento y a las consecuencias de la epidemia de COVID-19 en el mercado laboral las oportunidades de recuperación laboral de los desempleados se han reducido drásticamente. Por esta razón el gobierno ha adoptado, por decreto nº 2020-425 de 14 abril de 2020 varias medidas de emergencia en materia de seguro de desempleo para proteger a los más vulnerables.

Según declaraciones de la Ministra de Trabajo, Muriel Pénicaud "esta crisis sanitaria no tiene precedentes y sus consecuencias económicas y sociales son inéditas. Protegemos a los empleados gracias al sistema de paro parcial, que se está convirtiendo en el más protector de Europa. Para no abandonar a nadie en el camino, se están adoptando medidas de emergencia para adaptar las normas del seguro de desempleo y así combatir la precariedad y proteger a los más vulnerables. "

### **1. Prolongación durante todo el período de crisis de los derechos de todas las personas en situación de desempleo.**

El gobierno ha tomado la decisión de prolongar automáticamente los derechos de percepción de las prestaciones por desempleo de todos los parados cuyas prestaciones llegaban a término el 1 de marzo de 2020, o que van a finalizar durante el período de la crisis sanitaria.

Esta medida excepcional garantiza a los parados el pago mínimo de su indemnización hasta el final del mes durante el cual se produce el fin del confinamiento, es decir, hasta el 31 de mayo de 2020; esta fecha se prolongará en caso de una nueva extensión de la medida de confinamiento.

Están incluidos en esta medida todos los demandantes de empleo que perciben alguna de estas indemnizaciones:

- Prestación de ayuda de retorno al empleo (ARE), en la que están incluidos los artistas, trabajadores y técnicos incluidos en los anexos VIII y X y beneficiarios del subsidio de ayuda de regreso al trabajo de Mayotte
- El subsidio de solidaridad específico (ASS)
- Prestaciones de solidaridad espectáculo: subsidio de profesionalización y solidaridad (APS) y subsidio de fin de derechos (AFD).

Para beneficiarse de esta medida, el final de los derechos de indemnización debe haberse producido entre el 1 de marzo y el 31 de mayo de 2020. En el caso de que se produzca una nueva extensión del confinamiento, la fecha del 31 de mayo de 2020 se modificará en consecuencia.

Si al final de la duración inicial de indemnización se reúnen las condiciones para beneficiar de un nuevo periodo de indemnización (recarga de derechos, readmisión, renovación de la prestación de solidaridad específica) este nuevo periodo comenzará una vez prorrogado el derecho inicial gracias a esta medida de prolongación de derechos.

La prolongación se traduce en la atribución de días de indemnización suplementarios (no deducidos de sus derechos restantes): 91 días para los demandantes de empleo que terminan su derecho a la prestación a lo largo del mes de marzo 2020, 60 días para los que terminan a lo largo del mes de abril y 30 días para los que finalizan a lo largo del mes de mayo de 2020.

Se deduce sin embargo de estos días de indemnización suplementarios los días que no son indemnizables por Pôle Emploi por los meses correspondientes (con motivo por ejemplo del ejercicio de una actividad profesional o por financiación en efectivo de las prestaciones de la seguridad social).

- **Ejemplo nº 1**

Si a 1 de abril, le quedan 15 días de indemnización por cobrar y no se calcula ningún día no indemnizable para el mes de abril (ningún ejercicio de actividad profesional ni financiación de la seguridad social):

- Si no hubiera habido una prolongación, habría recibido una indemnización en abril igual a 15 veces la cantidad de su prestación diaria. No habría recibido ninguna prestación ni en abril ni en mayo.
- Con la medida de extensión, se beneficiará en abril de una prestación mensual igual a 30 veces la cantidad de su prestación diaria, en mayo de una prestación igual a 31 veces la cantidad de su prestación diaria y en junio una prestación mensual igual a 14 veces la cantidad de su prestación diaria.

- **Ejemplo 2**

Si a 1 de mayo de 2020, le quedan 15 días de indemnización por cobrar, y ha estado 7 días pagado por el seguro médico durante el mes de mayo:

- En ausencia de una prolongación, se habría beneficiado en mayo de una prestación igual a 15 veces la cantidad de su prestación diaria. Sin subsidio no habría sido pagado en junio;
- Con la medida de extensión, se beneficiará en mayo de una prestación mensual igual a 24 veces la cantidad de su prestación diaria (31 días - 7 días no indemnizables por reembolso por seguro de salud) y en junio de un indemnización mensual igual a 14 veces la cantidad de su indemnización diaria.

No hay que hacer ningún trámite particular para beneficiarse de la prórroga ya que se hace automáticamente. Sólo basta con poner al día su cuenta, como de costumbre, entre el 28 de marzo y el 15 de abril para que esta extensión sea automática. La prórroga será efectiva para los pagos que se produzcan a partir de principios de abril al constatar el número de días restantes tras la actualización.

## **2. Se extiende el período base de la afiliación.**

El período base mínimo de afiliación a la seguridad social requerido para tener derecho a recibir una prestación por desempleo se extenderá por la duración del período de la crisis sanitaria. Normalmente de 24 meses, el período base mínimo de afiliación se ampliaría a 27 meses si el período de crisis sanitaria durara tres meses. Entonces será necesario haber trabajado 6 meses durante estos 27 meses para poder percibir una prestación.

Esta medida se ha adoptado para evitar que la restricción de viajes y actividades decidida en el marco de la lucha contra la propagación de

COVID-19 tenga consecuencias negativas sobre la capacidad de los trabajadores privados de empleo de alcanzar la duración mínima requerida para tener derecho a recibir una prestación.

Concretamente para un parado de menos de 53 años incluido en el régimen general no será necesario, como habitualmente, haber cotizado durante 24 meses sino durante 27 meses desde el final del último contrato de trabajo.

Para los artistas, obreros y técnicos del mundo del espectáculo incluidos en los anexos VIII y X la duración de afiliación de 507 horas será sobre 15 meses y no sobre 12 como era habitual. Todos los periodos comprendidos en este periodo serán tenidos en cuenta excepto aquellos que ya se han utilizado para recibir una indemnización.

### **3. Se mejoran las condiciones para la dimisión "legítima" del trabajador.**

El gobierno francés quiere responder a las preocupaciones de los empleados que renunciaron a sus trabajos antes de la crisis sanitaria para lograr una movilidad profesional, pero que aún no ha podido materializarse debido a las consecuencias económicas y sociales de la epidemia.

Actualmente, para poder recibir una prestación por desempleo cuando el trabajador cesaba en su puesto de trabajo por otro puesto de trabajo, que el empleador termina antes de la expiración de un período de 65 días, era necesario firmar un CDI y que el solicitante tuviera 3 años de afiliación continua al seguro de desempleo.

Este decreto suspende temporalmente estas condiciones. El derecho a recibir una prestación por desempleo puede ser invocado por aquellas personas que han cesado en su puesto de trabajo antes del comienzo del confinamiento para retomar otro empleo sin requerir que se tengan 3 años de afiliación al seguro de desempleo, o que tengan un contrato en firme.

- **Tras 65 días trabajados el nuevo empleador cesa al trabajador:** al empleado se le considera en situación de paro involuntario y puede percibir la prestación de ayuda de regreso al empleo.
- **El nuevo empleador despide antes de 65 días trabajados al trabajador:** en principio la dimisión es considerada como legítima

y no da derecho a recibir la prestación de ayuda de regreso al empleo excepto cuando el empleador pone fin a un CDI y se cumple con la condición, antes de la dimisión, de haber cotizado durante 3 años al régimen de seguro de desempleo. Sin embargo, dadas las circunstancias sanitarias actuales, estas condiciones serán temporalmente suprimidas. Por lo tanto, la renuncia se considerará legítima y dará derecho a una indemnización cuando el contrato que pone fin el empleador sea un CDD o un CDI (con la condición de que tenga una duración inicial igual a 3 meses o 455 horas) o se cumpla o no con los 3 años de afiliación continua al régimen de seguro de desempleo.

Para beneficiarse de esta medida es necesario que la dimisión se haya producido antes del periodo de confinamiento (17 de marzo de 2020). Se tiene en cuenta la fecha en la que el antiguo empleador ha tenido conocimiento de la dimisión (fecha de envío de la carta certificada). Además, es necesario que el nuevo empleador haya puesto fin al contrato después del 1 de marzo de 2020.

Estas excepciones se aplicarán hasta el 31 de mayo de 2020. En el caso de que se prorrogue la medida de confinamiento la fecha del 31 de mayo de 2020 también se prorrogaría.

#### **4. Se suspende el período de reducción progresiva de la prestación de ayuda de regreso al empleo.**

Se suspende durante la crisis sanitaria el período de 6 meses por el que se reduce de 30% la prestación de ayuda para el regreso al trabajo.

La duración de la suspensión del período de 182 días corresponde con el número de días durante los cuales se está indemnizado por la prestación de ayuda al regreso al empleo (ARE) por el período comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 31 de mayo de 2020 (en el caso de que se prolongue la medida de confinamiento la fecha de 31 de mayo de 2020 será modificada).

**Ejemplo:** para un derecho a recibir la prestación ARE a partir del 1 de abril de 2020 el plazo de 182 días de indemnización al final del cual la prestación es decreciente se suspende por una duración de dos meses (periodo comprendido entre el 1 de abril al 31 de mayo de 2020).



## **5. Los períodos de inactividad no cubiertos por un contrato de trabajo durante la crisis no se tendrán en cuenta para fijar el salario diario de referencia.**

A partir del 1 de septiembre de 2020, el salario de referencia diario (SJR), que se utiliza como base para calcular la cantidad diaria de la prestación por desempleo, corresponderá a un ingreso promedio representativo tanto de los períodos trabajados como de los períodos no trabajados durante los últimos 24 meses.

Sin embargo, excepcionalmente, los períodos de inactividad no cubiertos por un contrato de trabajo durante el período de crisis sanitaria no se tendrán en cuenta para la determinación del SJR y no tendrán efecto sobre la cantidad de las indemnizaciones.

## **6. ¿Cuál es la incidencia del periodo de crisis sanitaria sobre la cantidad de una futura prestación?**

- Si la finalización del contrato de trabajo o despido se produce antes del 1 de septiembre de 2020

La prestación será calculada conforme a las reglas del acuerdo del seguro de desempleo de 14 de abril de 2017. El salario de referencia para calcular la cantidad diaria de la prestación es un salario correspondiente a la remuneración habitual representativa de los periodos trabajados a lo largo de los últimos 12 meses.

De esta manera si ha habido periodos de inactividad (no cubiertos por un contrato de trabajo) a lo largo de la crisis sanitaria, estos no tendrán ninguna incidencia sobre la cantidad de la futura prestación.

Si se ha estado en situación de actividad parcial durante la crisis sanitaria, la prestación de actividad parcial no se tendrá en cuenta para calcular la prestación. Esta será calculada únicamente sobre la base de la remuneración habitual, es decir:

- Del salario medio recibido a lo largo de los últimos 12 meses que preceden a la entrada en actividad parcial si la actividad parcial se prolonga hasta la finalización del contrato de trabajo.
- Del salario medio recibido durante los últimos 12 meses que preceden la finalización del contrato tras deducir el

periodo de actividad parcial si este no se ha prolongado hasta el fin del contrato de trabajo.

- Si la finalización del contrato de trabajo se produce después del 1 de septiembre de 2020 y no hay despido antes de esta fecha

La prestación se calcula sobre la base de las reglas establecidas en el decreto nº 2019-797 de 26 de julio de 2019 relativo al régimen del seguro de desempleo. El salario diario de referencia que sirve de base para el cálculo de la cantidad diaria de la prestación es un salario que corresponde al ingreso medio representativo tanto de los periodos trabajados o no durante los últimos 24 meses o 36 meses si se tiene 53 años el día de la fecha de finalización del último contrato de trabajo.

Sin embargo, si hay periodos de inactividad (no cubiertos por un contrato de trabajo) durante el periodo de la crisis sanitaria, no serán tenidos en cuenta excepcionalmente a la hora de determinar el salario diario de referencia y no tendrán repercusión sobre la cantidad de la prestación. Se trata de periodos de inactividad comprendidos entre el 1 de marzo de 2020 y el 31 de mayo de 2020. (Si se prolonga la medida de confinamiento, la fecha de 31 de mayo será también modificada).

Si se ha estado en situación de actividad parcial a lo largo de la crisis sanitaria, la prestación de actividad parcial no será tomada en cuenta para calcular la prestación. Sólo se tendrán en cuenta los salarios que se hayan podido percibir durante el periodo de actividad parcial.

Sin embargo, el periodo de actividad parcial puede no ser tomado en cuenta por Pôle emploi a la hora de determinar el salario diario de referencia. Este será entonces representativo del salario medio percibido durante los 24 meses que preceden el fin del contrato, tras deducir el periodo de actividad parcial.

Es posible acumular la prestación por desempleo y la indemnización de actividad parcial con las mismas condiciones que los parados que se encuentran en actividad reducida. Para saber la cantidad a la que se tiene derecho a percibir además de la indemnización por actividad parcial y otras posibles remuneraciones recibidas a lo largo del mes hay que declarar los ingresos recibidos cuando realizó su actualización (entre el 28 del último mes y el 15 del mes en curso).

La fórmula para calcular el complemento de la prestación por desempleo es: cantidad de la prestación mensual bruta - 70% de los ingresos del mes (indemnización de actividad parcial + salario bruto).

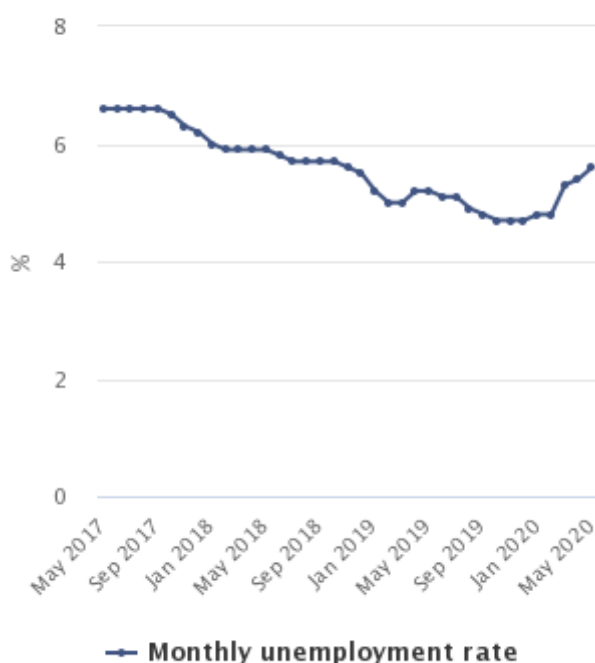
---

## IRLANDA

### ESTADÍSTICAS MENSUALES

Los últimos datos de la Oficina Central de Estadística (CSO) muestran que en mayo 2020 la tasa de desempleo estándar ha aumentado dos décimas con respecto al mes anterior, situándose en el 5,6%, situándose en el 26,1% por efecto de las medidas adoptadas por el coronavirus, una reducción del (-)2,1%. El número de desempleados ha aumentado en 5.400 con respecto al mes anterior, alcanzando los 139.200. En términos anuales la tasa de desempleo ha aumentado cuatro décimas y se han registrado 14.400 desempleados más. Para el desempleo juvenil el incremento se ha situado en el 51% ajustado por el Covid-19 y en el 13,5% para el sistema estándar.

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

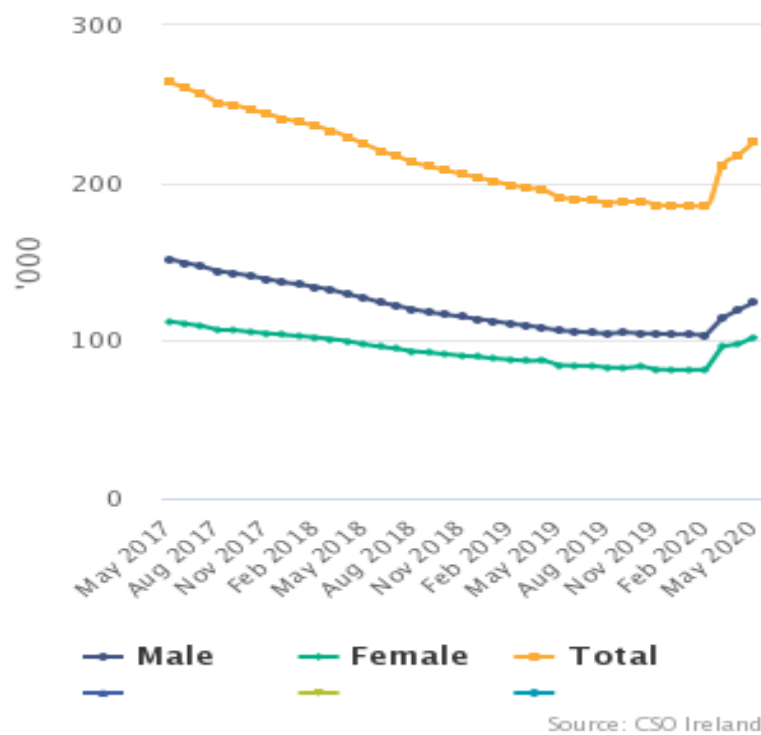


Source: CSO Ireland

Según la Oficina Central de Estadísticas (OCS), en mayo 2020 se registraron 225.662 beneficiarios de la prestación por desempleo (Live Register), 10.921 más que en el mes anterior (+5%) y, tercer mes consecutivo de incremento tras una etapa de descensos y mínimos históricos registrados. De estos, 29.617 (13,1%) perceptores son menores de 25 años de edad. En cuanto a las prestaciones relativas a la situación creada por el brote de coronavirus

hay que sumar además 543.164 perceptores de la prestación por desempleo Covid-19 (COVID-19 Pandemic Unemployment Payment), 114.986 (21,2%) de ellos menores de 25 años, y 436.344 beneficiarios del subsidio para preservar el empleo (Temporary Wage Subsidy Scheme), de los que 54.849 son menores de 25 años (12,6%). En términos anuales la cifra también ha ascendido un 16,6% (35.795 perceptores más).

**Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted**



### ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 19 de mayo de 2020, referentes al trimestre enero-marzo 2020, reflejan que la tasa de empleo ha aumentado nuevamente en un 0,6 con respecto al mismo período del año anterior, alcanzando nuevamente la cifra récord de 76,6%, dos décimas más que el trimestre anterior. La tasa de inactividad se redujo un 0,7% con respecto al año anterior, reduciéndose al 20,2%, el mismo índice registrado en el trimestre anterior.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*<sup>36</sup>, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia se registró una nueva cifra récord de **33,14 millones de personas trabajando**, un aumento de 448.000 con respecto al año anterior. La **tasa de empleo**<sup>37</sup> **se ha incrementado en términos anuales en un 0,6%, situándose nuevamente en la cifra récord del 76,6%.**

Por su parte, se contabilizaron **1,35 millones de personas desempleadas**, 50.000 más que el año anterior. La **tasa de desempleo**<sup>38</sup> **se incrementó en una décima con respecto al mes anterior, situándose en el 3,9%**, una décima más con respecto al año pasado.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**<sup>39</sup> **fue de 8,35 millones**, 256.000 menos que el año anterior. Estos datos se han vuelto a ver favorecidos por la baja tasa de inactividad registrada entre las mujeres, que se situó en 213.000 situándose en la cifra récord de 5,04 millones. La **tasa de inactividad, que ha**

<sup>36</sup>

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

<sup>37</sup> Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

<sup>38</sup> Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

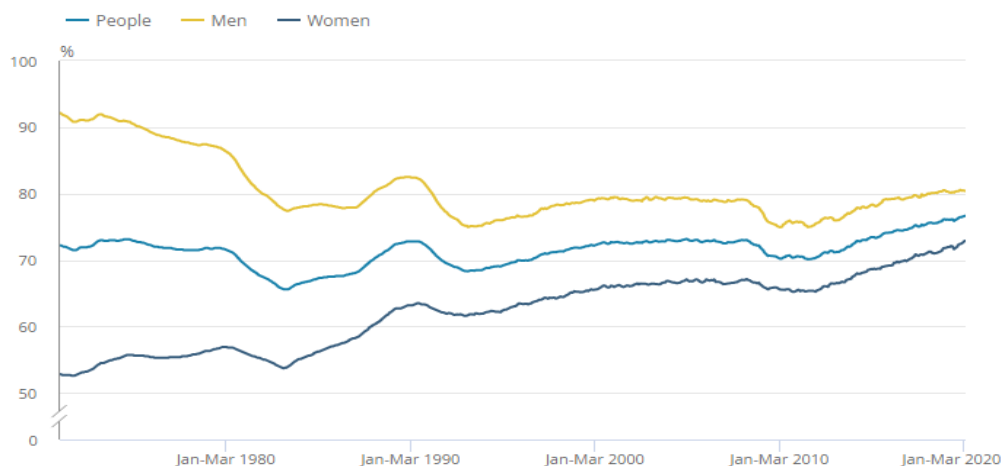
<sup>39</sup> En RU se denomina "*Economically Inactive*" a las personas entre 16 y 64 años que no trabajan ni buscan trabajo, ni están disponibles para trabajar.

**continuado a la baja, fue del 20,2%**, la misma cifra registrada el trimestre anterior, manteniéndose como la menor registrada hasta la fecha.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio<sup>40</sup> en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **bajó de nuevo, situándose en el 2,4%** excluyendo las bonificaciones (cuatro décimas menos que el trimestre anterior). El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **ha descendido hasta el 1%**, excluyendo las bonificaciones salariales.

A continuación, se analiza la evolución de las tasas de empleo y el desempleo, con ajuste estacional, desde el trimestre noviembre1979-enero1980 al periodo noviembre2019-enero 2020 desglosado en mujeres, hombres y total (mujeres en azul oscuro, hombres en amarillo y total en azul claro).

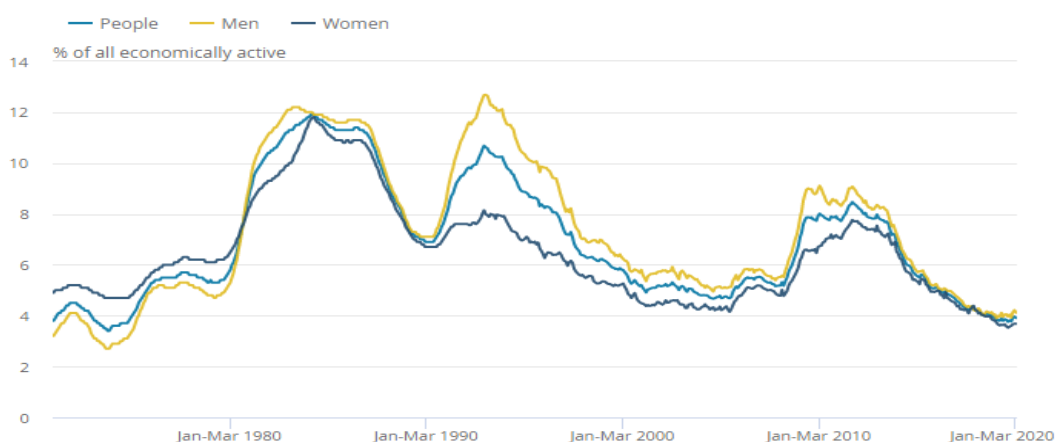
## 1. TASA DE EMPLEO



Fte. ONS

<sup>40</sup> Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

## 2. TASA DE DESEMPLEO



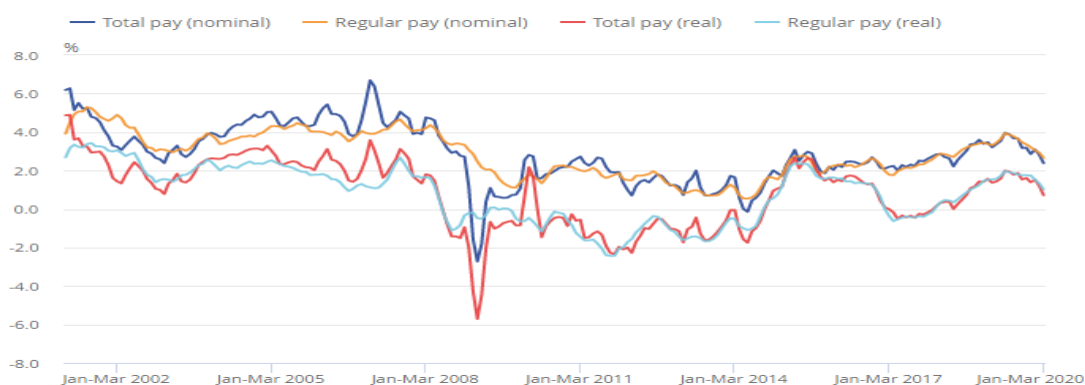
Fte. ONS

El salario semanal medio de Gran Bretaña en el trimestre enero-marzo 2020 en términos nominales fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) bajó respecto al año anterior, situándose en un 2,4% sin tener en cuenta la inflación y un 0,7% ajustado por la misma.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) ha descendido tres décimas con respecto al mes anterior, situándose en el 2,7%, sin tener en cuenta la inflación, y dos décimas ajustado por la misma, alcanzado el 1%.

En marzo de 2020, el salario medio bruto se situó en 510 libras/semana en términos nominales y en 471 libras/semana en términos reales.

### Evolución de los salarios



Fte. ONS



## **CORONAVIRUS Y LOS DESPIDOS POR CAUSAS ECONÓMICAS**

La pandemia de Covid-19 ha tenido un impacto significativo en la economía y el mercado laboral del Reino Unido. El Gobierno ha intentado proteger los empleos protegiendo los salarios a través del Plan de Retención de Empleos del Coronavirus (CJRS).

A pesar de esta medida, ha habido importantes anuncios de despido. A finales de abril, British Airways y Ryanair anunciaron 12.000 y 3.000 despidos respectivamente. El martes 5 de mayo, Virgin Atlantic anunció planes para más de 3.000 despidos y el cierre de sus operaciones en el aeropuerto de Gatwick.

En un artículo, publicado por la Biblioteca del Parlamento, se analiza la protección que tienen los empleados contra los despidos. También analiza si los empleadores pueden despedir mientras esté vigente el Plan CJRS.

### **El despido por causas económicas y el despido improcedente**

El despido por causas económicas es una forma de despido. Ocurre cuando un negocio o empresa cierra o cuando un empleador tiene una necesidad de reducir su plantilla. Esto puede suceder, por ejemplo, debido a la automatización o si hay menos trabajo entrante.

Las normas sobre despido quedan recogidas en la Ley de Derechos Laborales de 1996. Un empleado que haya trabajado para su empleador durante más de dos años continuos está protegido contra el despido improcedente. Un despido será improcedente a menos que el empleador pueda demostrar que fue por una razón legalmente justificada y realmente razonable en esas circunstancias.

El despido por causas económicas es una razón potencialmente justa de despido. La jurisprudencia establece los factores que un tribunal considerará al decidir si el despido fue justo en las circunstancias. Entre ellas figuran:

- Si el empleador utilizó un proceso de selección objetivo y lo aplicó de manera justa;
- Si los empleados fueron consultados con antelación;
- Si se solicitaron las opiniones de los sindicatos;

- Si el empleador trató de encontrar un trabajo alternativo para los empleados.

Los que no son empleados o no tienen dos años de servicio no están protegidos contra el despido improcedente. Estos trabajadores sólo pueden ser despedidos de acuerdo con los términos de su contrato de trabajo. Por último, la decisión de despedir a un trabajador no debe ser discriminatoria.

### **¿En qué consiste el Plan de Retención de Empleos (CJRS)?**

El Plan CJRS es el programa en el que el Estado proporciona una subvención a los empleadores para cubrir el 80% de los salarios de los trabajadores en suspensión temporal de empleo (hasta 2.500 libras esterlinas por mes). Se introdujo para permitir a las empresas retener al personal y no incurrir en despidos.

El Plan CJRS no modifica la legislación laboral existente. Si se despide a un empleado mientras el plan esté en vigor, se aplicarán las normas habituales sobre despido improcedente.

### **¿Podrían considerarse los despidos por causas económicas "justos" cuando los trabajadores podrían ser suspendidos temporalmente de empleo?**

Sin duda los tribunales tendrán en cuenta la existencia del Plan CJRS para decidir si un despido es justo. No sabemos cuánto pesará este factor frente a otros, como las circunstancias económicas del empleador, la disposición de los empleados a ser suspendidos temporalmente o las responsabilidades administrativas de estos empleados.

Algunos expertos jurídicos defienden que, si bien cada caso se basará en última instancia en los hechos, los empleados que sean despedidos sin que se les dé la opción de acogerse a la suspensión temporal de empleo (furlough), probablemente tendrán un "argumento sólido" para el despido improcedente.

### **Despidos colectivos y consultas**

Si un empleador se propone despedir a 20 o más empleados del mismo centro de trabajo en un plazo de 90 días, debe consultar a los representantes de los empleados, tales como los sindicatos.

Si un empleador tiene intención de despedir a entre 20 y 99 empleados, deberá comenzar las consultas al menos 30 días antes de que el primer despido surta efecto. Si su intención es la de despedir a más de 100 empleados, el plazo es de 45 días. El empleador también deberá notificar al Ministerio de Negocios, Energía y Estrategia Industrial.

Esta obligación se aplica cuando un empleador "propone" un despido. La jurisprudencia sugiere que esto requiere intención. Un empleador que decide entre dos cursos de acción, uno de los cuales es el despido, se considera que está "proponiendo" el despido.

Los empleados no deben ser despedidos hasta que el período de consulta haya concluido. Un empleador que incumple sus obligaciones podría ser responsable de un "laudo protector", una sanción económica contra el empleador que debe ser pagada a los empleados afectados. Los empleadores podrán efectuar despidos una vez finalizado el período de consulta, siempre que los despidos sean justos.

Es bastante probable que algunos empleadores tengan que iniciar consultas de despido mientras que el Plan CJRS sigue vigente. La decisión tomada por Ministro de Economía, el 17 de abril 2020, de prorrogar el plan hasta finales de junio se produjo después de que fuera informado de que varias grandes empresas estaban a punto de iniciar las consultas de despido colectivo (como fue el caso de los 10.000 puestos de trabajo de la empresa de *handling* aeroportuaria, Swissport).

### **La defensa de las "circunstancias especiales"**

En algunas circunstancias, puede que no sea posible que un empleador haga la consulta con suficiente antelación. Si existen "circunstancias especiales" un empleador sólo necesitará demostrar que hizo todo lo que era razonablemente posible antes de proceder a los despidos, lo que podría, por ejemplo, implicar un período de consulta más corto.

Una circunstancia especial deberá reflejar normalmente un acontecimiento repentino. La insolvencia no es en sí misma una circunstancia especial. Si bien el confinamiento por el COVID-19 podría describirse como un repentino descalabro económico, el hecho de que el Plan CJRS, esté disponible también podría anular la defensa de circunstancias especiales.

## **Indemnización de los despidos por causas económicas**

Los empleados que hayan trabajado para su empleador durante dos años consecutivos tendrán derecho a una indemnización por despido establecida por la ley. La cantidad variará dependiendo de la edad del empleado y del número de años que haya trabajado para el empleador. El importe máximo de este derecho es de 16.140 libras esterlinas. Muchos empleados tendrán derecho en virtud del contrato a una mayor indemnización por despido.

Cuando un empleador se declara insolvente, los empleados podrán reclamar al *Redundancy Payments Service* "Servicio de Pagos por Despido" del Gobierno (organismo asimilado a FOGASA) las indemnizaciones por despido establecidas por la ley. Un empleado también podrá presentar una reclamación al RPS si su empleador se ha negado a indemnizarle por despido legal y el empleado ha tomado todas las medidas razonables, salvo la adopción de medidas legales.

### **¿Otro tipo de ayuda económica?**

Según la asociación profesional para profesionales de gestión de recursos humanos, *Chartered Institute for Personnel and Development* (CIPD), muchos empleadores serían partidarios de que el Plan CJRS fuese ampliado aún más hasta cubrir a los trabajadores con horarios reducidos. Sin embargo, la guía publicada por el Gobierno sobre el citado plan CJRS destaca que, una vez que el plan se extinga, los empleadores tendrán que decidir si mantienen a su personal o lo despiden.

El Plan CJRS ya ha sido prorrogado hasta finales de junio de 2020. El 27 de abril de 2020, el Ministro de Hacienda señaló en la Cámara de los Comunes que el Gobierno haría "ajustes graduales" a sus medidas económicas. El *Financial Times* ha informado que el Tesoro estaría considerando adaptar el Plan CJRS para apoyar a los empleadores cuyo personal regresa a trabajar en horas reducidas.

## **IMPACTO DEL CORONAVIRUS EN LOS TRABAJADORES**

---

El think-tank *Resolution Foundation* publicó el pasado 16 de mayo un informe sobre el impacto del coronavirus en los trabajadores. La información proviene de una encuesta online llevada a cabo entre el 6 y el 11 de mayo en colaboración con *YouGov*, en la que participaron un total de 6.005 trabajadores de entre 18 y 65 años. Se recogen a continuación las principales conclusiones:

### **Los trabajadores con bajos ingresos son más propensos a ser suspendidos temporalmente (furloughed), ver reducidas sus horas de trabajo o perder su trabajo**

El siguiente gráfico muestra la proporción de trabajadores suspendidos, con reducción de jornada o despedidos en función del salario percibido. Un 15% del total de trabajadores ha sido suspendido temporalmente a principios de mayo, mientras que un 4% ha perdido su trabajo. Esto sugiere que cerca de 4,1 de los 27,9 millones de trabajadores (según el último dato de diciembre-febrero 2020) ha sido suspendido temporalmente por el coronavirus. Esta cifra es inferior al dato de HMRC de 7,5 millones de trabajadores suspendidos según las empresas que han solicitado el *Coronavirus Job Retention Scheme* (CJRS<sup>41</sup>). Esta discrepancia puede explicarse por varios motivos: la posibilidad de que una persona tenga más de un trabajo, o que algunos trabajadores hayan sido readmitidos después de haber estado suspendidos tres semanas. En cualquier caso, el 4% de trabajadores que han perdido su trabajo (1,4 millones de trabajadores) es consistente con las cifras iniciales de solicitudes del Crédito Universal<sup>42</sup>. El análisis señala que resulta razonable

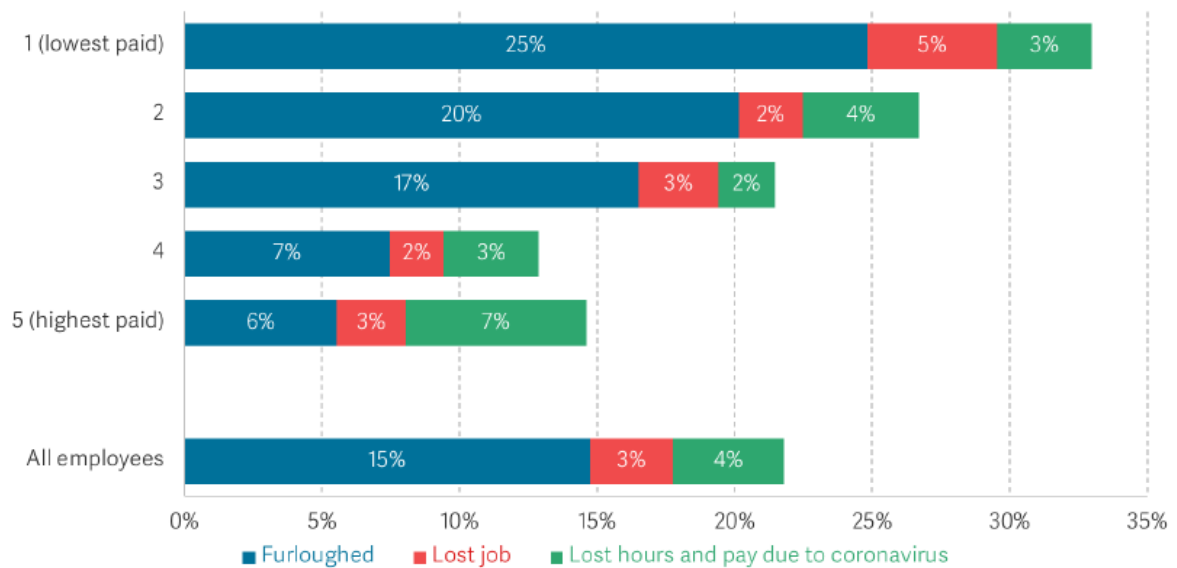
---

<sup>41</sup> Este programa cubre con carácter retroactivo desde el 1 de marzo de 2020 y hasta el 30 de junio, el 80% de los salarios de los trabajadores que se encuentren en situación de "baja temporal por coronavirus" -con un tope de 2.500 libras/mes por trabajador-, además de la cuota empresarial de las contribuciones a la Seguridad Social y las aportaciones mínimas a las pensiones ocupacionales.

<sup>42</sup> Reino Unido puso en marcha en 2013 el Crédito Universal (*Univesal Credit*), una prestación integral que se concede en función de los recursos y aúna seis prestaciones con las que de momento coexiste, hasta la implantación de este en todo el territorio británico. Se trata de una prestación para personas con o sin trabajo, que se gestiona mediante una cantidad básica personal, incrementada en función de la situación de discapacidad, dependencia, vivienda y niños. Prestaciones que incluye: Las ayudas que el Universal Credit agrupa son: Complemento a los ingresos (Income Support), Prestación por desempleo no contributiva (Income-based Jobseeker's Allowance), Subsidio por ingresos mínimos (Income-related Employment and Support Allowance). No contributivo para situaciones de discapacidad o enfermedad, Ayuda a la vivienda (Housing Benefit), Complemento por hijo a cargo (Child Tax Credit), Complemento a los ingresos derivados del trabajo (Working Tax Credit).

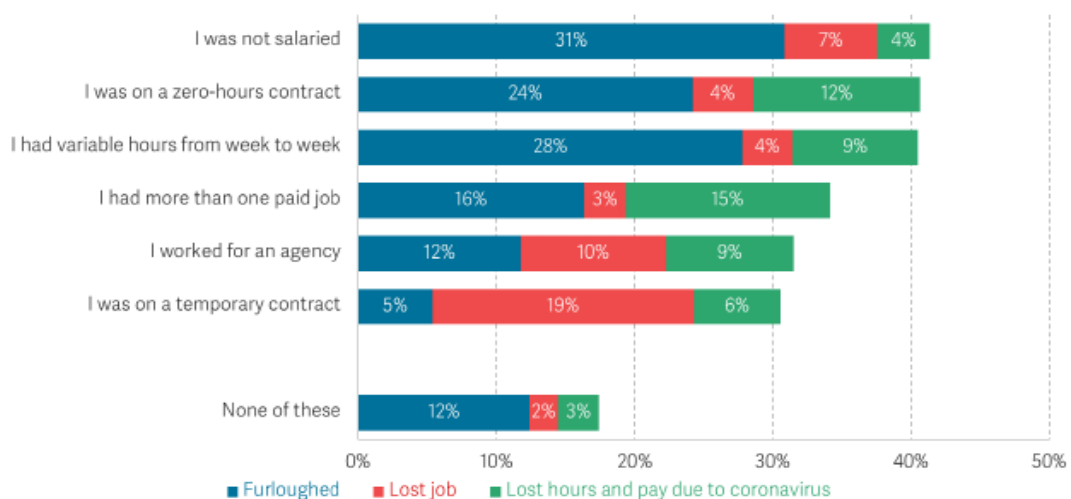
señalar que los datos obtenidos de la encuesta se encuentran en el extremo conservador.

Como se observa, de los trabajadores con menor sueldo, el 25% ha sido suspendido, frente al 6% de los que perciben mayor salario.



Fte. RF analysis of YouGov, Adults aged 18 to 65 and the coronavirus (COVID-19).

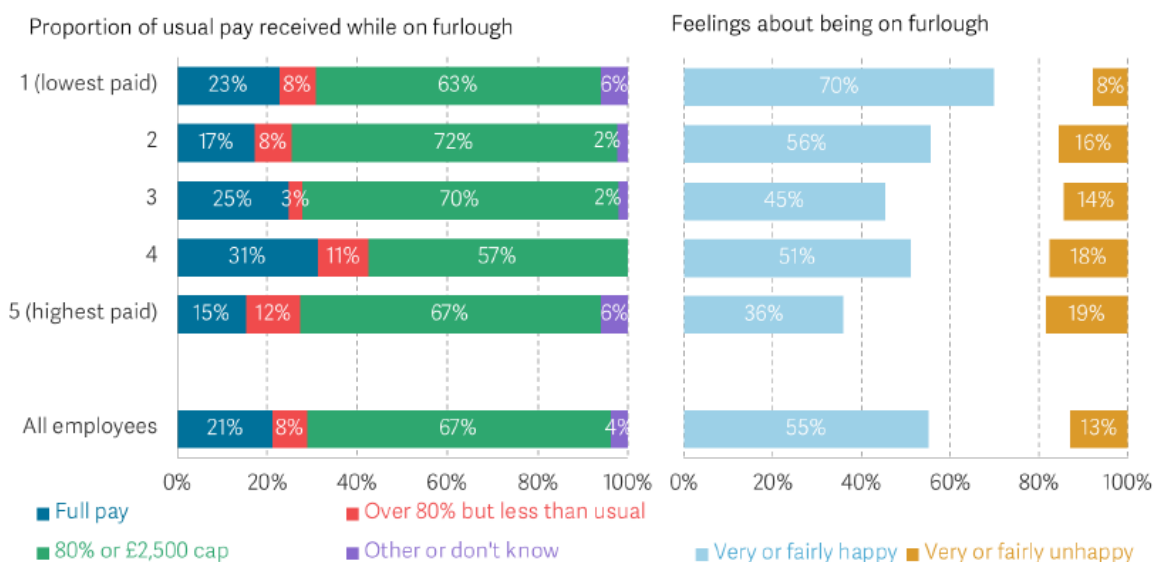
En el siguiente gráfico puede verse cómo los trabajadores más vulnerables, o con contratos de trabajo atípicos, han sido *Furloughed* o despedidos en mayor medida:



Fte. RF analysis of YouGov, Adults aged 18 to 65 and the coronavirus (COVID-19).

## El CJRS ha sido bien recibido entre las empresas, pero el Programa para Autónomos todavía tiene que despegar

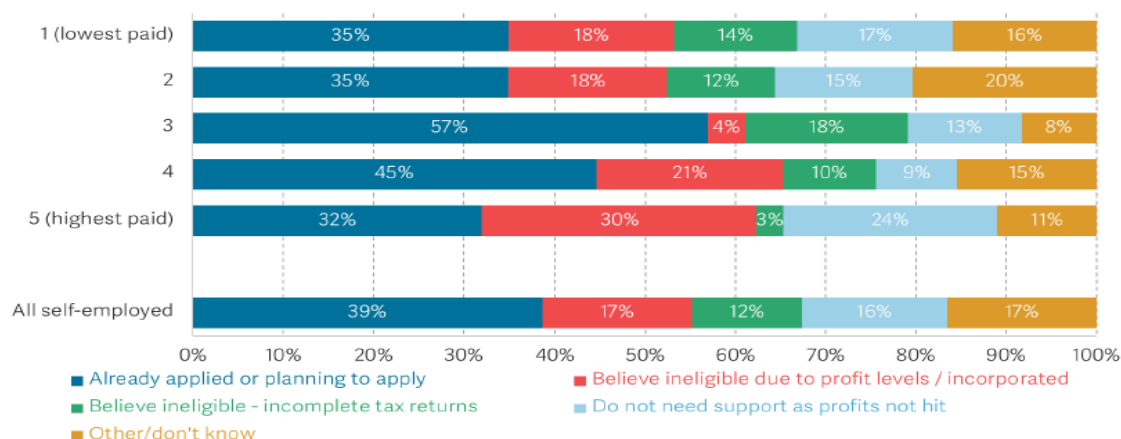
El siguiente gráfico muestra que la mayoría de los trabajadores que han sido *Furloughed* están recibiendo, bien el 80% de su salario anterior, o el máximo de 2.500 libras mensuales. Sin embargo, un 20% de los trabajadores están recibiendo el salario completo, al estar las empresas complementando la parte del sueldo que el CJRS no cubre. La mitad de los trabajadores están contentos por haber sido suspendidos, aumentando a 7 de cada 10 en el grupo de trabajadores peor remunerados.



Fte. RF analysis of YouGov, Adults aged 18 to 65 and the coronavirus (COVID-19).

En relación al apoyo a trabajadores autónomos, el siguiente gráfico muestra que sólo el 39% de las personas que realizaban algún tipo de trabajo por cuenta propia antes del coronavirus, tiene intención (o ya lo ha hecho) de solicitar el *Self-Employed Income Support Scheme*<sup>43</sup>.

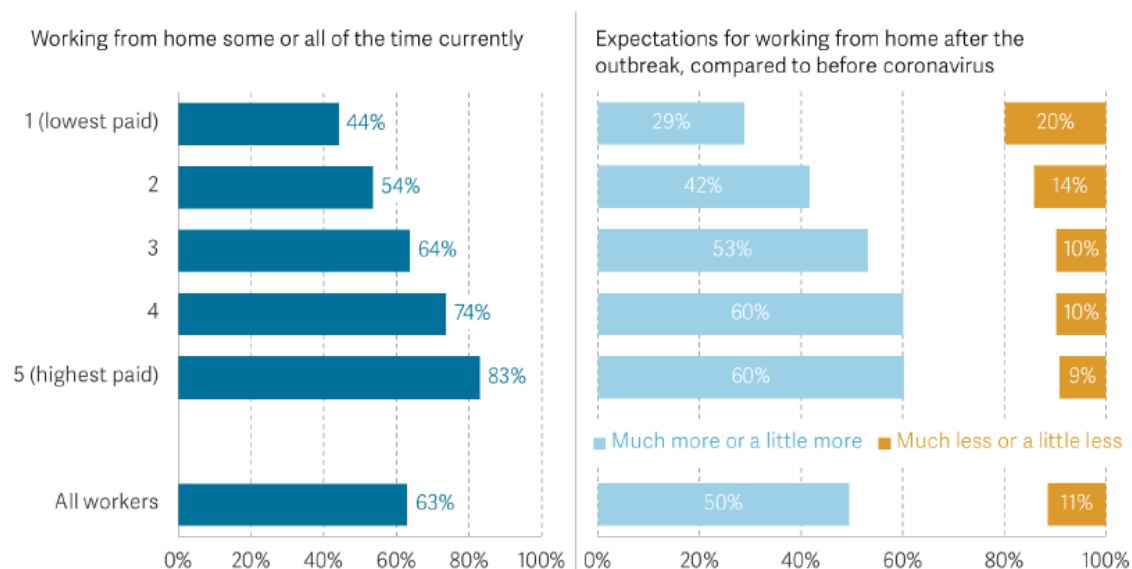
<sup>43</sup> Los autónomos percibirán, durante al menos tres meses, una ayuda sujeta a impuestos del 80% de los ingresos medios obtenidos en los últimos tres años, con un tope de 2.500 libras/mes. Para poder acceder a la ayuda se exigen tres requisitos: Haber tenido ingresos inferiores a las 50.000 libras anuales en el año fiscal 2018-2019, o que la media de los ingresos obtenidos en los tres años fiscales anteriores sea inferior a 50.000 libras anuales. Que más de la mitad de los ingresos del trabajador procedan del trabajo autónomo. Haber presentado la declaración de renta de 2019.



Fte. RF analysis of YouGov, Adults aged 18 to 65 and the coronavirus (COVID-19).

**De cara al futuro, los trabajadores con salarios más altos esperan teletrabajar más a menudo, pero a la mayoría de los trabajadores les preocupa perder su trabajo.**

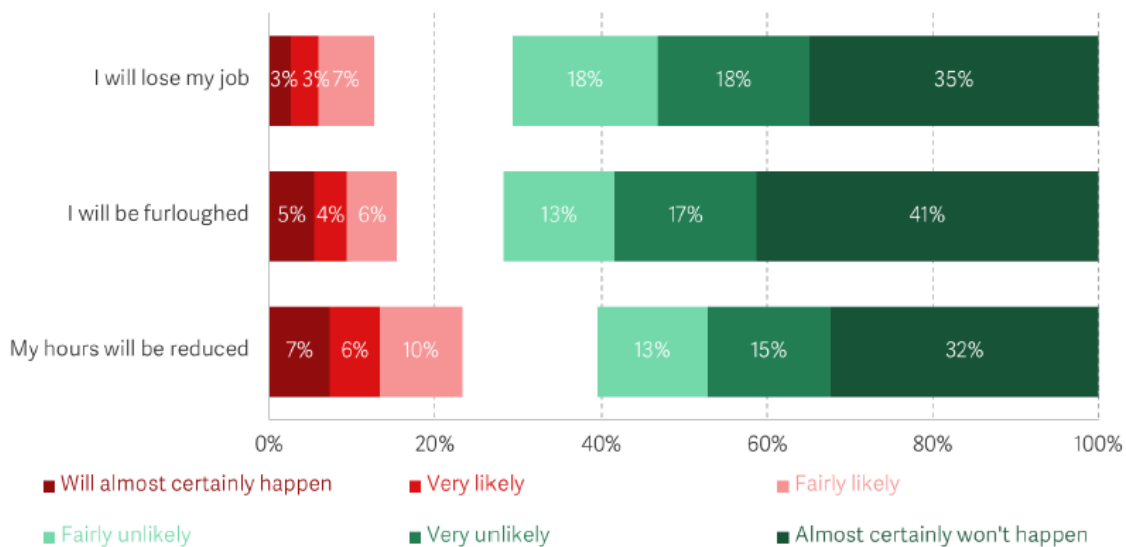
La encuesta llevada a cabo pone de manifiesto que cuatro de cada cinco trabajadores con altos ingresos están ahora teletrabajando total o parcialmente. Esto contrasta con menos del 50% de los trabajadores que teletrabajan con bajos salarios, tal y como muestra el siguiente gráfico:



Fte. RF analysis of YouGov, Adults aged 18 to 65 and the coronavirus (COVID-19).



Hay otras cuestiones que preocupan a los trabajadores, como el hecho de no tener trabajo en un futuro. El siguiente gráfico contiene las expectativas de los trabajadores en los próximos tres meses, mostrando lo siguiente: uno de cada ocho (un 13%) cree que es posible que pierda su trabajo; más de uno de cada siete (un 15%) cree que puede ser suspendido temporalmente; y cerca de un cuarto (23%) piensa que se reducirán sus horas de trabajo:



Fte. RF analysis of YouGov, Adults aged 18 to 65 and the coronavirus (COVID-19).



**RELACIONES LABORALES Y  
CONDICIONES DE TRABAJO**

### SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ALEMANIA Y DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

---

#### Índice

1. La situación de la representación de los trabajadores en la empresa
2. La situación de la negociación colectiva
3. Negociación colectiva y representación de los trabajadores
4. La negociación colectiva en 2019

#### 1. La situación de la representación de los trabajadores en la empresa

Es importante diferenciar entre tres formas de representación de los trabajadores: 1) en el lugar de trabajo (el trabajador tiene derecho a instrucciones claras acerca de sus labores, responsabilidades, etc.), 2) en la organización de la empresa (el trabajador tiene derecho a coparticipar en la conformación del lugar de trabajo, el proceso, el entorno laboral, la planificación, etc.), y 3) en la dirección de los negocios (aplicable en empresas constituidas como personas jurídicas y con más más de 500 empleados, aunque, en el caso de empresas de entre 500 y 2.000 trabajadores, los derechos de cogestión para el trabajador son relativamente débiles).

La Ley sobre el régimen empresarial (Betriebsverfassungsgesetz – BVG) de 1952 regula la representación de los trabajadores a nivel empresarial a través de los **comités de empresa** (en el sector público, la junta de personal). Los comités de empresa no son órganos sindicales, sino que representan toda la plantilla. La legitimación que les otorga el hecho de ser elegidos por el personal les confiere también una considerable independencia. Los comités de empresa disfrutan de derechos de información y participación, así como de cogestión en temas sociales (en particular ordenación laboral, jornada laboral, salarios y rendimiento), y están obligados a colaborar con los empleadores, por lo que no está permitida la conflictividad laboral entre empleador y comité de empresa. Los comités de empresa supervisan el cumplimiento de lo acordado por los agentes sociales en la negociación colectiva.

Un reciente informe<sup>44</sup> del Instituto de Investigación del mercado laboral y de las profesiones (IAB) de la Agencia Federal de Empleo analiza la situación de los comités de empresa, los órganos de representación de los trabajadores a nivel empresarial. El informe se basa en los resultados del Panel de Empresas del IAB, una encuesta representativa anual a empresas sobre factores determinantes para el empleo. El estudio se ha realizado en Alemania occidental desde 1993 y en Alemania oriental desde 1996. Actualmente incluye aproximadamente 16.000 empresas por oleada. Los índices de respuesta de las empresas encuestadas repetidamente son de alrededor del 85 por ciento. La encuesta está vinculada a los datos de la Seguridad Social y a las encuestas a trabajadores y empresas que desde 2012 se realizan cada dos años.

El informe destaca que en 2019 el porcentaje de empresas que cuenta con un comité de empresa es significativamente inferior al de 2000 aunque desde 2010 se ha parado la evolución descendente.

En la parte occidental del país el porcentaje de trabajadores empleados en una empresa que cuenta con un comité de empresa pasó del 51% a mediados de los años 90 al 41% en 2019, en la parte oriental este valor pasó del 43% al 36%.

La reforma de la Ley sobre régimen empresarial de 2001 tenía como objetivo parar la erosión de la representación de los trabajadores sobre todo en la PYME, desburocratizando el proceso electoral. Sin embargo, esta reforma no ha surtido efecto, afirman los autores del IAB. Entre 2000 y 2019 el porcentaje de trabajadores en empresas entre 5 y 50 trabajadores con un comité de empresa ha pasado del 14% al 9% en Alemania occidental y del 14% al 10% en Alemania oriental.

Este porcentaje también cayó en las empresas entre 51 hasta 500 trabajadores, pasando del 67% al 52% en la parte occidental y del 63% al 52% en la parte oriental del país. En las empresas con una plantilla superior a los 500 trabajadores se ha mantenido por encima del 90%.

La mayor implantación de los comités de empresa se da en sectores con una larga tradición de participación de los trabajadores como el suministro de energía, agua y residuos, servicios financieros y seguros, industria

---

<sup>44</sup> <https://www.iab-forum.de/ost-und-westdeutschland-naehern-sich-bei-der-reichweite-der-betrieblichen-mitbestimmung-an/>

manufacturera y sanidad y enseñanza. En otros sectores como el de los "otros servicios", que incluye la gastronomía y la hostelería, así como en la construcción, el porcentaje de empresas y trabajadores con comité de empresa está muy por debajo de la media.

<b>Empresas y trabajadores con comité de empresa, 2019</b>						
<b>Sector</b>	<b>Alemania</b>		<b>Alemania Occidental</b>		<b>Alemania oriental</b>	
	Empr esas con comit é	Trabaja dores con comité	Empre sas con comité	Trabaja dores con comité	Empr esas con comit é	Trabaja dores con comité
Energía, agua, residuos	33	80	38	82	21	75
Industria productiva	17	64	18	66	12	48
Construcción	2	14	2	15	3	11
Comercio	9	26	10	27	8	21
Transportes, almacenes	10	36	10	38	9	29
Información, comunicación	9	39	10	41	8	27
Servicios financieros, seguros	26	74	31	79	11	26
Gastronomía, hostelería y otros servicios	3	12	3	13	3	10
Sanidad y educación	13	51	13	50	16	53
Servicios no privados y científicos, profesiones libres	6	26	6	24	9	32
<b>Total (más de 5 trabajadores)</b>	<b>9</b>	<b>40</b>	<b>9</b>	<b>41</b>	<b>9</b>	<b>36</b>

## 2. La situación de la negociación colectiva

La Ley de convenios colectivos (Tarifvertragsgesetz – TVG), aprobada en 1949, regula los principios básicos de la **negociación colectiva** como los contenidos de los convenios, los agentes sociales, la vinculación al convenio y la repercusión legal. Esta ley determina que son partes contratantes exclusivas de un convenio colectivo los sindicatos y los empresarios o asociaciones de empleadores. Dichas partes quedan ligadas al convenio durante todo el período de vigencia, lo que significa que una empresa no podrá abandonar un convenio, aunque cause baja en una asociación empresarial. El convenio colectivo prevalece frente a cualquier otro acuerdo empresarial o individual. Sin embargo, las partes negociadoras pueden limitar esta primacía en algunos ámbitos acordando cláusulas de excepción.

Un reciente informe<sup>45</sup> del IAB analiza la evolución de la negociación colectiva en Alemania entre 1996 y 2019. En 1996 las condiciones del 70% de los trabajadores en Alemania occidental estaba regulado por convenios sectoriales, en 2019 este porcentaje había caído al 46%. En la parte oriental del país pasó del 56% al 34%. En 2019 un 7% de los trabajadores en la parte occidental y un 11% en la parte oriental trabajaban en una empresa sujeta a un convenio sectorial.

El 47% de los trabajadores en Alemania occidental estaban en una empresa sin ningún tipo de acuerdo colectivo, según informaciones de las propias empresas las condiciones laborales el 52% de este grupo se orienta en los convenios sectoriales (Alemania oriental: 55% y 43% respectivamente).

En ambas partes de Alemania la importancia tanto de los convenios sectoriales como de los acuerdos empresariales varía en función del tamaño de la empresa. En Alemania occidental solamente 21% de las empresas con 1 a 9 trabajadores está acogido a un convenio sectorial, 45 puntos porcentuales menos que las empresas con más de 500 trabajadores (Alemania oriental: 13%, - 42 puntos porcentuales). El 1% de las pequeñas empresas contaba con un acuerdo empresarial en las dos

---

<sup>45</sup> <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-geht-in-westdeutschland-weiter-zurueck/>

partes del país, frente al 12% de las grandes empresas en Alemania occidental y al 31% en Alemania oriental.

<b>Trabajadores con convenio sectorial, acuerdo empresarial, sin convenio o acuerdo, 2019</b>				
	<b>Alemania</b>			
<b>Sector</b>	Convenio sectorial	Acuerdo empresarial	sin convenio o acuerdo	<i>de estos: orientación en el convenio sectorial</i>
Agricultura	29	(4)	67	37
Energía, aguas, residuos	56	27	17	55
Industria	45	11	44	58
Construcción	62	(1)	36	64
Comercio mayorista, venta vehículos	29	4	67	54
Comercio minorista	23	5	72	52
Transportes y almacenes	29	14	58	49
Información y comunicación	15	(2)	83	27
Servicios financieros, seguros	74	(2)	24	43
Gastronomía y otros servicios	37	3	60	39
Sanidad y educación	46	11	43	62
Servicios no privados y científicos, profesiones libres	41	5	54	39
Organizaciones sin ánimo de lucro	40	13	47	55
Administraciones públicas, Seguridad Social	86	11	3	74
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>48</b>	<b>51</b>

### **3. Negociación colectiva y representación de los trabajadores**

Los autores del IAB concluyen que el análisis detallado de la cobertura de la negociación colectiva y la implantación de los órganos de representación de los trabajadores refleja la debilidad actual del sistema. Solamente el

24% de los trabajadores en Alemania occidental y el 14% de los trabajadores en Alemania oriental cuentan con un comité de empresa y un convenio colectivo sectorial. El 18% de los trabajadores en la parte occidental y el 15% en la parte oriental cuentan con convenio, pero no con un comité de empresa, lo que debilita considerablemente las posibilidades de hacer un seguimiento del grado de cumplimiento de lo acordado en la negociación colectiva.

En Alemania occidental el 40% de los trabajadores no cuenta ni con un comité de empresa ni con un convenio o acuerdo, en Alemania oriental este porcentaje asciende al 48%. Si bien en ambas partes del país, el porcentaje de trabajadores sin cobertura es considerable, también lo son las diferencias sectoriales.

En la industria productiva en Alemania occidental el 43% de los trabajadores cuenta con comité de empresa y convenio o acuerdo, en Alemania oriental solamente es el 14%. El sector servicios presenta una cobertura del 21% en Alemania occidental y del 16% en Alemania oriental, en ambas partes la construcción se sitúa en el 9%.

Los autores constatan una creciente erosión de ambos pilares del modelo alemán de relaciones laborales colectivas que se debe solo parcialmente a la terciarización de la economía alemana. Remiten también a otros factores como a una posible pérdida de interés de trabajadores y empresarios en estos dos instrumentos difícil de cuantificar, cierta beligerancia de algunos empresarios para impedir la elección de comités de empresa, la atomización del tejido empresarial, así como la constante pérdida de importancia de los mecanismos de negociación colectiva y de las organizaciones que la sustentan.

#### **4. La negociación colectiva en 2019**

En 2019 se cerraron acuerdos colectivos para un total de 8,4 millones de trabajadores y a otros 12,8 millones de trabajadores les fueron aplicados acuerdos cerrados en 2018, según informan los autores del informe anual<sup>46</sup> sobre la negociación colectiva del instituto de estudios económicos

---

<sup>46</sup> <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-tarifpolitischer-jahresbericht-2019-anhaltende-lohndynamik-und-neue-tarifliche-wahlmodelle-22466.htm>



sindical WSI. En líneas generales se observa una tendencia hacia convenios con una duración de dos años, el período medio de vigencia de los acuerdos firmados en 2019 incluso alcanzó los 25,4 meses, en algunos sectores la duración es incluso superior (imprentas: 3 años, administración regional: 33 meses).

La reivindicación salarial media de los sindicatos se situó en la horquilla entre el 5,5% y el 6,5%. Los sindicatos exigieron para algunos sectores una componente social, es decir, una subida salarial mínima para los grupos retributivos más bajos.

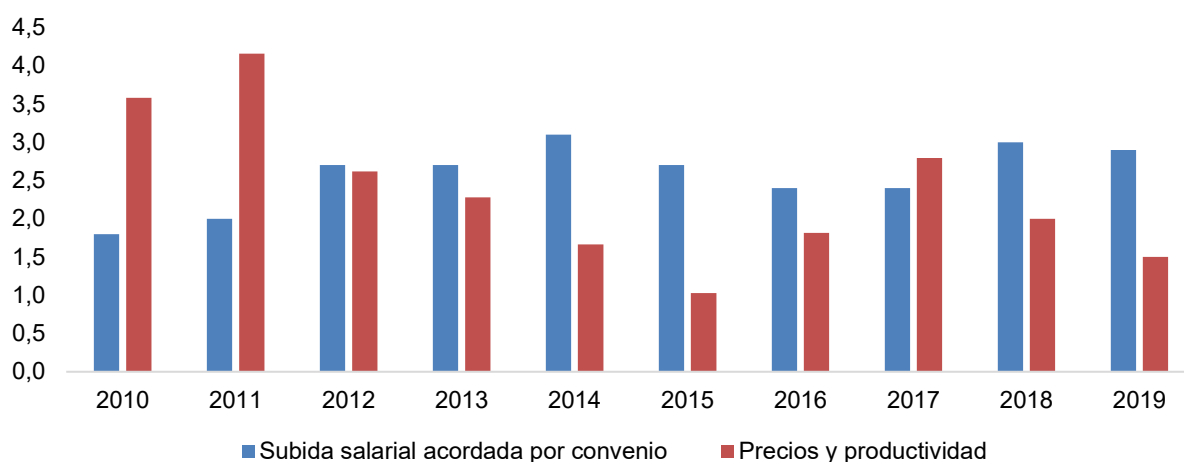
La mayoría de los acuerdos alcanzados prevé una subida salarial en dos fases, el incremento medio salarial acordado fue del 5,4%. Si se tienen en cuenta los pagos únicos acordados en la industria química y la siderurgia el incremento asciende al 5,6%. La subida media fue del 7,0% en Alemania oriental y del 5,1% en la parte occidental, prueba de que todavía no se ha alcanzado la equiparación salarial entre las dos partes de Alemania. La horquilla de las subidas acordadas está entre el 4,0% y 6,0%. Destaca el acuerdo para los trabajadores de las administraciones regionales con el 9,0%, lo que probablemente se deba al largo período de vigencia de este acuerdo. Solamente el 17,0% de los trabajadores abarcados por los acuerdos colectivos cerrados en 2019 recibirán un pago único, 27,4 puntos menos que en 2018.

El informe analiza las subidas salariales alcanzadas acordadas por convenio en 2019 en el contexto de los últimos diez años. La crisis financiera de 2008/2009 tuvo una repercusión directa en la política salarial, lo que se reflejó en la moderación de los incrementos salariales acordados por convenio, centrando los agentes sociales la negociación en mantener el empleo. Es a partir del año 2012 cuando los incrementos salariales superan los precios y la productividad, logrando un crecimiento neto de los ingresos reales. Como resultado, la participación de los salarios, es decir, la proporción de los ingresos salariales en el PIB, se recuperó después de una fuerte caída en la primera mitad del decenio de 2000.

---

<https://www.wsi.de/de/blog-17857-18150.htm>

### Subidas salariales medias acordadas en la negociación colectiva, precios y productividad, 2010 a 2019



Otro elemento que aparece con cierta regularidad en la tabla reivindicativa de los sindicatos son modelos de flexibilización de la jornada regulados por convenio. Destacan los modelos en los que los trabajadores pueden elegir entre una subida salarial o una reducción de la jornada o un número determinado de días libres como fue el caso en el sector de la acería, la banca, los seguros y la industria química. Los autores destacan el convenio firmado en noviembre de 2019 para la industria química que amplía considerablemente el abanico de opciones individuales además de incluir diversas prestaciones adicionales como un seguro complementario para la atención a la dependencia.

El balance general de la negociación colectiva de los últimos diez años es positivo, afirman los autores. La negociación colectiva ha resultado en fuerte aumento real de los salarios acordados por la negociación y además paulatinamente se han incorporado elementos cualitativos relacionados con la distribución de la jornada, una mayor flexibilidad y autonomía. No obstante, advierten del riesgo que supone la caída de la implantación de los acuerdos colectivos.

### TELETRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO

---

El teletrabajo permite al empleado de forma voluntaria trabajar fuera de los locales de la empresa utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC). El teletrabajo puede implantarse, respetando ciertas reglas, desde el principio del contrato o más tarde. El empleado en teletrabajo se beneficia de unas garantías particulares. Por lo tanto, el empleado puede trabajar: ya sea en casa, ya sea en un telecentro (por ejemplo, si vive lejos de su negocio o si tiene una profesión nómada).

El teletrabajo se implementa:

- como parte de un convenio colectivo,
- o dentro del marco de un estatuto redactado por el empleador (previa recomendación del Comité Social Económico-CSE- si existe).

En ausencia de un estatuto o convenio colectivo, cuando el empleado y el empleador acuerdan usar el teletrabajo, formalizan su acuerdo por cualquier medio.

El convenio colectivo o el estatuto redactado por el empleador especifica los siguientes elementos:

- Puestos susceptibles de efectuarse en teletrabajo.
- Condiciones para cambiar al teletrabajo (en particular en el caso de un episodio de contaminación) y de regreso al cumplimiento del contrato de trabajo sin teletrabajo.
- Manera de aceptación por parte del empleado de las condiciones para implementar el teletrabajo.
- Modo de control del tiempo de trabajo o regulación de la carga de trabajo.
- Determinación de los períodos de tiempo durante los cuales el empleador generalmente puede contactar al empleado que se encuentra en teletrabajo.

#### Obligaciones del empleador

- Denegación del teletrabajo: el empleador que se niega a otorgar el teletrabajo a un empleado que ocupa un puesto que le permita beneficiarse de él (en las condiciones previstas por convenio colectivo o por estatuto) debe justificar su respuesta.

- Material de trabajo: el empleador informa al empleado de cualquier restricción en el uso de equipos o herramientas de TI o servicios de comunicación electrónica y de las sanciones en caso de incumplimiento de estas restricciones.
- Entrevista anual: el empleador debe organizar cada año una entrevista que verse sobre las condiciones de actividad del trabajador y sobre su carga de trabajo.

### **Derechos del teletrabajador**

- El teletrabajador es un asalariado de la empresa y se beneficia por tanto de los mismos derechos individuales y colectivos que el resto de los empleados, a saber:
  - Acceso a la formación
  - Respeto a la vida privada
  - Salud y seguridad en el trabajo
  - Acceso a las actividades sociales de la empresa, a las informaciones sindicales, a las ventajas sociales (cheques restaurante, cheques vacaciones, etc.)
- El teletrabajador es prioritario para ocupar o recuperar un puesto de trabajo en la empresa sin teletrabajo que corresponda con sus cualificaciones y competencias profesionales. Su empleador debe informarle de la disponibilidad de cualquier puesto de esta naturaleza.
- El rechazo del teletrabajo no es un motivo de ruptura de contrato de trabajo.

Un accidente que suceda en el lugar donde se desarrolla el teletrabajo durante el ejercicio de la actividad profesional es considerado como accidente de trabajo.

### **Democratización del teletrabajo desde 2017**

#### **Teletrabajo regulado por un estatuto o un convenio**

A través del diálogo social efectivo, el teletrabajo puede regularse dentro de la empresa mediante un convenio colectivo o un estatuto. Este acuerdo puede determinar en particular las siguientes cuestiones:

- Definir los objetivos sociales y organizativos de la implementación del teletrabajo en la empresa, con un enfoque individual y colectivo.
- Definir aquellas actividades susceptibles de ser efectuadas en teletrabajo y los impactos en los trabajos que cubren estas actividades.
- Editar una guía del usuario para los empleados que se benefician de la modalidad de teletrabajo
- Elaborar indicadores de seguimiento e impacto del teletrabajo sobre la actividad de la empresa y la salud de los empleados.

### Teletrabajo sin estatuto o convenio

En ausencia de un estatuto o acuerdo dentro de la empresa, el teletrabajo puede implementarse mediante un simple acuerdo entre el empleador y el empleado.

El teletrabajo puede ser solicitado por todos los empleados y por cualquier medio (correo electrónico, solicitud oral, etc.).

No es necesario un período de aviso. Pero es mejor anticipar para organizar bien el trabajo.

El empleador puede rechazar la solicitud del empleado, pero debe justificar su respuesta (tareas incompatibles para ser efectuadas en teletrabajo).

El teletrabajo puede llevarse a cabo en casa o fuera de casa, excepto cuando el estatuto o el convenio establezcan lo contrario.

### Acceder y permitir el teletrabajo

#### - ¿Puede mi empleador imponerme el teletrabajo?

SI. El artículo L. 1222-11 del Código de Trabajo menciona el riesgo de epidemia como la posibilidad de justificar el uso del teletrabajo sin el consentimiento del empleado. La implementación del teletrabajo en este contexto no requiere ningún formalismo particular.

#### - ¿Puede mi empleador rechazarme el teletrabajo?

SI. Si su empleador considera que las condiciones para reanudar la actividad están de acuerdo con las regulaciones de salud en su lugar de trabajo.

En todos los casos, su empleador debe justificar el rechazo. Desde el 17 de marzo y hasta nuevo aviso, el teletrabajo debe ser sistemáticamente favorecido. Por lo tanto, el empleador debe demostrar que la presencia en el lugar de trabajo es esencial para el funcionamiento de la actividad.

**- ¿Hay que incluir una cláusula adicional en el contrato de trabajo para que incluya la modalidad de teletrabajo?**

NO. El uso del teletrabajo no requiere una cláusula adicional al contrato de trabajo, ya sea ejercido en circunstancias normales o en circunstancias excepcionales, como las que están sucediendo en la actualidad.

**- ¿Puedo elegir mis días teletrabajados?**

NO. Tras un diálogo entre el empleado y el empleador, este último determina la proporción de trabajo que se puede ejercer en el teletrabajo y su distribución si es necesario que los empleados alternen el teletrabajo con la presencia en el lugar de trabajo.

**- Vivo en un departamento "rojo o naranja", ¿tengo prioridad para el teletrabajo?**

NO. El teletrabajo debe ser absolutamente favorecido en las circunstancias actuales cuando su adopción es compatible, independientemente del color del departamento.

**- ¿Me pueden obligar a coger vacaciones y teletrabajar al mismo tiempo?**

NO. Su empleador tiene derecho a imponerle vacaciones de acuerdo con las disposiciones de la ley ordinaria y las disposiciones excepcionales establecidas por la ley durante el período de crisis sanitaria, pero no puede obligarle a teletrabajar durante sus vacaciones. El teletrabajo solo se puede practicar durante los días y horas de trabajo.

**- El transporte público no es fácilmente accesible, ¿es esta una razón para prorrogar el teletrabajo?**

SI. El teletrabajo sigue siendo recomendado en las circunstancias actuales y el empleador puede tener en cuenta las situaciones específicas de cada empleado para organizar la actividad en su totalidad o en parte mediante el teletrabajo.

## **Condiciones de la práctica del teletrabajo**

**- ¿Puedo alternar el teletrabajo y la actividad parcial?**

SI. El empleador determina la proporción de trabajo que se puede ejercer en teletrabajo y su distribución si es necesario que los empleados alternen el teletrabajo y la actividad parcial.

**- ¿Puedo estar parcialmente activo y teletrabajar al mismo tiempo?**

NO. El teletrabajo es una de las posibles formas de realizar el trabajo. Por lo tanto, cuando está teletrabajando, no puede estar parcialmente activo al mismo tiempo. Un empleador que pide a sus empleados que

trabajen mientras están al mismo tiempo en actividad parcial se expone a ser sancionado, incluso penalmente.

**- En el teletrabajo, ¿debo respetar las horas de trabajo?**

SI. El empleador establece sus horas de trabajo y usted debe estar operativo y disponible durante las horas fijas.

Los derechos de descanso y almuerzo no cambian.

**- En el teletrabajo, ¿tengo derecho a descansar y desconectarme?**

SI. El derecho de los empleados a descansar y todas las reglas sobre las horas de trabajo siguen siendo aplicables al empleado en el teletrabajo.

El empleador debe determinar con precisión los períodos de tiempo durante los cuales el empleado está disponible. La distinción entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso debe ser clara y garantizar el derecho de desconexión de los empleados.

**- En el teletrabajo, ¿tengo que usar mi ordenador personal?**

NO. Puede usar su ordenador personal pero no es una obligación. Si el empleador le exige que trabaje a distancia, debe proporcionarle un ordenador si no tiene uno o no quiere usar el suyo personal.

**- Si mi empleador no puede proporcionarme acceso a mis correos electrónicos y datos profesionales (acceso VPN), ¿puede rechazarme el teletrabajo?**

SI. Depende del empleador evaluar si su puesto de trabajo es compatible con el teletrabajo o no.

Si ninguna solución técnica permite al empleado llevar a cabo su actividad de teletrabajo, la actividad puede reanudarse en el lugar de trabajo, de acuerdo con las recomendaciones contenidas en el protocolo nacional de desescalada.

**- ¿Debe mi empleador indemnizarme por teletrabajar?**

NO. El empleador no está obligado a pagarle a su empleado una indemnización de teletrabajo destinada a reembolsarle los costos derivados del teletrabajo, a menos que la compañía tenga un acuerdo o estatuto que lo establezca. Se mantienen los derechos de restauración habituales (tickets restaurantes, ayudas de comida, etc.).

**- ¿Estoy cubierto en caso de accidente durante mi teletrabajo?**

SI. El Código de Trabajo ya establece el principio de que un accidente que ocurre en el lugar donde se ejerce el teletrabajo durante el ejercicio de la actividad profesional se presume que es un accidente laboral.

Por lo tanto, está protegido frente al riesgo de accidente laboral.

**- ¿Tengo que garantizarle a mi empleador un espacio de trabajo dedicado para el teletrabajo (área, oficina, etc.)?**

NO. A menos que se especifique lo contrario en un acuerdo o estatuto de la empresa, el Código de Trabajo no establece ninguna prescripción en cuanto a la configuración del lugar del teletrabajo.

Sin embargo, su empleador puede tener en cuenta las situaciones específicas de cada empleado para organizar la actividad en su totalidad o en parte mediante el teletrabajo o para pedirle que regrese a su puesto en las instalaciones de la empresa.

**- No puedo cuidar de mis hijos cuya escuela está cerrada y ser tan productivo en el teletrabajo como en tiempos normales. ¿Cómo hacer?**

Hasta la fecha, en caso de cierre de establecimientos escolares, el Ministerio de Trabajo ha considerado que la solución a implementar como prioridad era el teletrabajo y en su defecto, la baja laboral indemnizada en el marco del sistema ad hoc establecido.

La Ministra de Trabajo ha reiterado la importancia del teletrabajo para empleadores y empleados, al mismo tiempo que ha reconocido que la productividad no puede ser la misma cuando el empleado debe cuidar de sus hijos al mismo tiempo. Pidió a los empleadores que sean comprensivos y que tengan en cuenta estas circunstancias en sus relaciones con sus empleados.

Si el teletrabajo no es posible, su empleador le indemnizará por la actividad parcial a partir del 1 de mayo. Si antes de esta fecha se encontraba en situación de baja laboral por cuidado de hijos, no hay que hacer ningún trámite. Sin embargo, se conmina al empleado a contactar con su empleador para confirmar su situación y renovar, cuando caduque, la declaración jurada que proporcionó anteriormente indicando los días de ausencia por cuidado de hijos y certificando que es sólo uno de los dos progenitores el que se beneficia de la baja por cuidado de hijos menores.

**- Soy un trabajador fronterizo en Alemania, Luxemburgo y Suiza. ¿Puedo beneficiarme del teletrabajo?**


El empleador debe garantizar que el empleado fronterizo se beneficie de las mismas disposiciones que otros empleados, con respecto a las posibilidades de usar el teletrabajo.

**- Soy un trabajador fronterizo en Alemania, Luxemburgo y Suiza. ¿Mi cobertura de seguridad social se verá afectada por un aumento del tiempo dedicado al teletrabajo en Francia?**

NO, se aplicará una evaluación flexible del umbral del 25% durante este período excepcional, para que no haya ningún impacto.



**- ¿Cuáles son las medidas que el empleado tiene que adoptar con los trabajadores minusválidos en su puesto o en la reanudación de su puesto en teletrabajo?**

- \* dar al empleado los datos de contacto del referente COVID-19, del referente para discapacitados cuando exista, del socorrista de trabajo;
  - \* hacer que las instrucciones de trabajo sean accesibles para todo tipo de discapacidad (por ejemplo, videos, traducción a la lengua de signos, uso del método FALC: fácil lectura, etc.);
  - \* toma de contacto regular para evitar el aislamiento y asegurarse de que el empleado no tenga dificultades en su puesto de trabajo;
  - \* transferir o establecer los medios de adaptación en el hogar de la persona (asientos ergonómicos, software adaptado);
  - \* respetar (cuando sea posible) las adaptaciones que se habían establecido (por ejemplo, horarios, etc.);
  - \* verificar que la nueva organización no requiera una nueva adaptación (por ejemplo, uso de software nuevo, etc.).
- 

**ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS  
SOCIALES**

### **VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA CRISIS \***

---

La Universidad Técnica de Munich (TUM) y el Instituto Leibniz de Investigación Económica RWI han elaborado una encuesta<sup>47</sup> a 3.800 mujeres entre 18 y 65 años sobre la violencia de género experimentada durante la fase de confinamiento. La encuesta es representativa en cuanto a edad, nivel de educación, ingresos, tamaño del hogar y lugar de residencia y se realizó entre el 22/4/2020 y el 8/5/2020 sobre la violencia experimentada en el mes anterior, es decir, el período en el que se aplicaron las restricciones más duras. Dado que, por la sensibilidad del tema, algunas de las encuestadas podían verse en la situación de dar respuestas incorrectas, las investigadoras utilizaron un reconocido método de preguntas indirectas para las modalidades de violencia particularmente estigmatizadas o tabuizadas como por ejemplo la violencia sexual.

Durante las restricciones para combatir la pandemia del coronavirus, aumentó la preocupación de que las mujeres y los niños pudieran sufrir violencia doméstica. Sin embargo, y dado que no todas las víctimas lo denunciaron o hicieron uso de ofertas de ayuda, la dimensión real permaneció en la oscuridad. Las autoras señalan que la comparación de estas cifras con investigaciones anteriores no parece sensata ya que éstos cubrían períodos mucho más extensos, mientras que esta encuesta analiza la violencia sufrida en una fase de unas pocas semanas.

#### **Violencia sufrida**

- Violencia física. El 3,1% de las mujeres sufrieron al menos una agresión física en el ámbito privado, en el 6,5% de los hogares, los niños sufrieron castigos físicos.
- Violencia sexual: El 3,6% de las encuestadas fueron obligadas por sus parejas a mantener relaciones sexuales.
- Violencia emocional: El 3,8% de las mujeres se sintió amenazadas por su pareja. El 2,2% no podía salir de su casa sin permiso de su pareja. En el 4,6% de los casos, la pareja reguló los contactos de las mujeres con otras personas, incluidos los contactos digitales, por ejemplo, a través de servicios de mensajería.

---

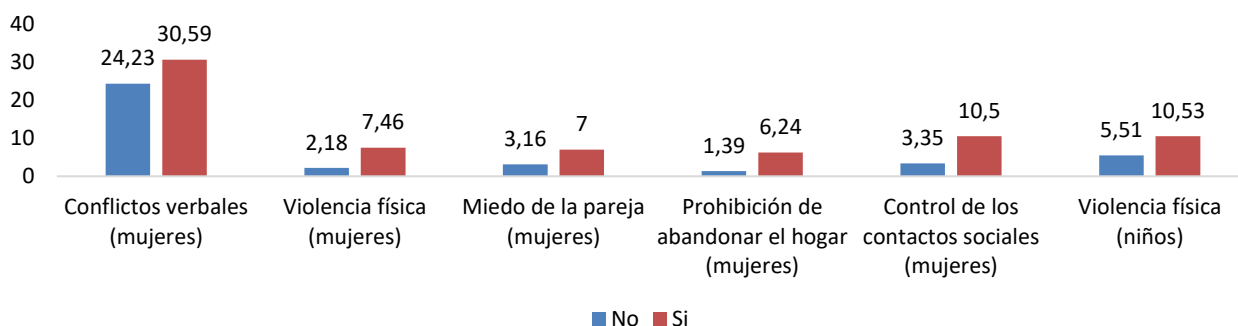
<sup>47</sup> <https://www.tum.de/nc/die-tum/aktuelles/pressemitteilungen/details/36053/>

## Factores que incrementan el riesgo de violencia de género

La incidencia de la violencia de género aumenta en los siguientes supuestos:

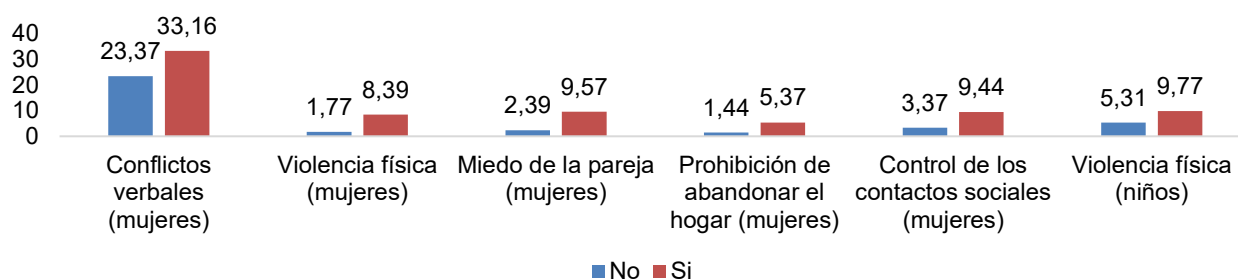
- las encuestadas se encontraban en cuarentena en casa (violencia física contra las mujeres: 7,5%, violencia física contra los niños: 10,5%)

**Prevalencia de situaciones de violencia: confinamiento**



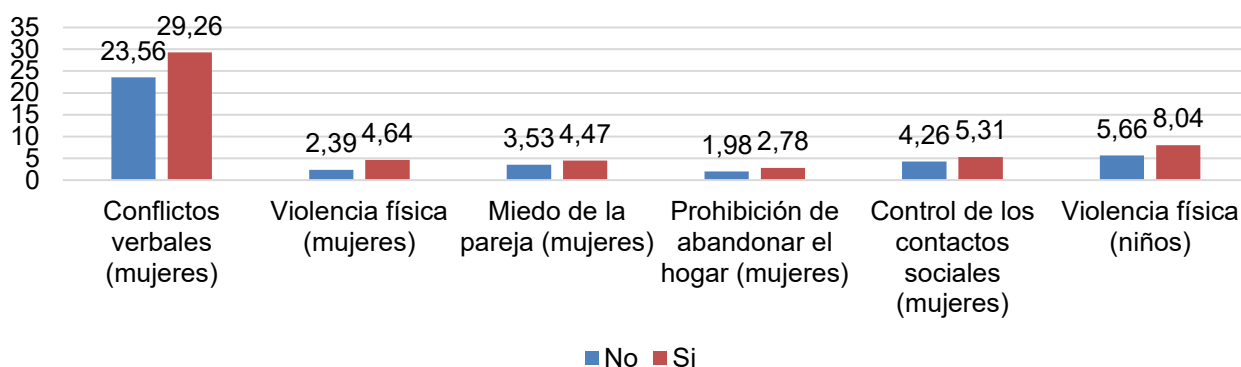
- la familia tenía preocupaciones financieras agudas (violencia física contra las mujeres: 8,4%, violencia física contra los niños: 9,8%)

**Prevalencia de situaciones de violencia: preocupación financiera aguda**



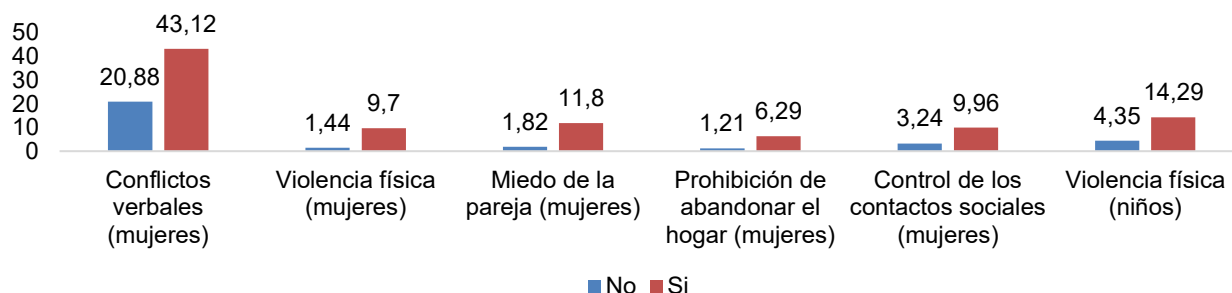
- la encuestada o su pareja trabajaba a tiempo parcial o había perdido su trabajo debido a la pandemia (violencia física contra las mujeres: 5,6%, violencia física contra los niños: 9,3%),

**Prevalencia de situaciones de violencia: convivencia con niños menores de 10 años**



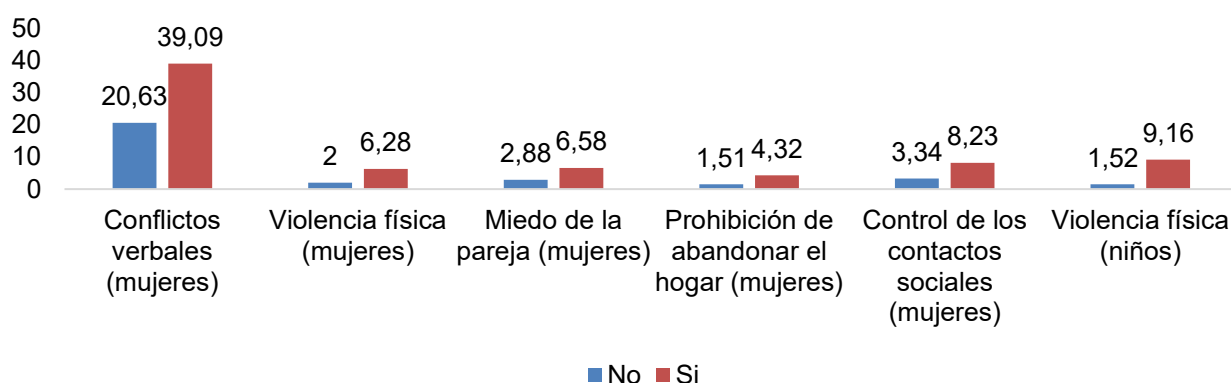
- la encuestada o su pareja sufre ansiedades o depresiones (violencia física contra las mujeres: 9,7%, violencia física contra los niños: 14,3%) y

**Prevalencia de situaciones de violencia: problemas síquicos y depresiones**



- se convive en un hogar con niños menores de 10 años (violencia física contra las mujeres: 6,3 %, violencia física contra los niños: 9,2 %).

### Prevalencia de situaciones de violencia: convivencia con niños menores de 10 años



A partir de estos factores de riesgo, las investigadoras destacan varias recomendaciones para las restricciones de salida y contacto existentes y posibles en el futuro durante un posible rebrote de la pandemia: ampliar la oferta de atención y cuidados a niños cuyos padres no trabajan en profesiones consideradas estratégicas, mejorar la oferta de atención y asesoría para personas que sufren depresiones u otros trastornos y, por último, reforzar la red de centros de acogida y apoyo de las víctimas de violencia de género.

### Conocimiento de las ofertas de apoyo

Las investigadoras también analizaron el grado de conocimiento de las diferentes ofertas de ayuda y asesoramiento por parte de las mujeres afectadas:

- El 48,2% de las víctimas conocía el servicio regular de asesoramiento telefónico, el 3,9% ha recurrido a este servicio.
- El 32,4% conocía el servicio específico de asesoramiento telefónico para las víctimas de violencia de género, el 2,7% había contactado con ella.
- El 44,3% conocía la línea telefónica de ayuda a los padres, el 21,5% había buscado ayuda allí.
- El 5,5% conocía la campaña "Código máscara 19", en la que las farmacias informan a las autoridades cuando un cliente dice esta palabra clave. El 1,8% había aprovechado esta oportunidad.

Las autoras del informe recomiendan ampliar la oferta de ayuda a las redes sociales (servicios de mensajería, chats y correo electrónico) y hacer un mayor esfuerzo para dar a conocer estos recursos.

## **Novedades en la materia**

El 1/1/2018 entró en vigor el **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica** (Convenio de Estambul). Los gobiernos regionales, los municipios, las organizaciones del sector y parte de la oposición reclaman desde entonces una mayor aportación económica del Gobierno central para poder cumplir con los compromisos contraídos.

El Ministerio ha puesto en marcha la iniciativa **“Más fuerte que la violencia”** en la que, además del propio Ministerio, participan 13 organizaciones que prestan apoyo, asistencia y refugio a las víctimas de violencia de género. La iniciativa pretende ofrecer de una forma transparente los recursos para las víctimas e impulsar una campaña de sensibilización para lo que ha puesto en marcha una plataforma conjunta (<https://staerker-als-gewalt.de/>).

El proyecto de ley presupuestaria para el año 2020 prevé un **programa de inversión denominado “Juntos contra la violencia contra mujeres”**. El programa contará con una dotación anual de 30 millones durante 4 años que se destinarán a la consolidación de la red de casas de acogida para mujeres víctimas de violencia y la creación de nuevos centros. Además, el teléfono central de apoyo a las víctimas de violencia doméstica contará con un presupuesto de 8 millones de euros en 2020.

El 9/6/2020 tuvo lugar la cuarta reunión de la **Mesa redonda violencia contra mujeres**, creada en 2018 por el Ministerio de Familia, Mayores, Mujer y Juventud. Forman parte de este gremio el Gobierno central, los gobiernos regionales y las federaciones de municipios. El objetivo de la mesa redonda – anclada en el acuerdo de coalición firmado por CDU, CSU y SPD en 2017 - es la coordinación de las actividades estatales en esta materia.

En la rueda de prensa posterior a la mesa redonda, la Ministra para Familias, Mayores, Mujeres y Jóvenes Franziska Giffey informó de lo siguiente:

- el Ministerio parte de la base que buena parte de las mujeres víctimas de la violencia de género no buscaron apoyo y denunciaron los abusos por el temor a la situación pandémica,
- se ha acordado con los gobiernos regionales la puesta a disposición de estructuras de apoyo suficiente para las mujeres que busquen apoyo en la fase de desescalada,
- durante la crisis el número de asesoras que atienden el número de teléfono de atención a las víctimas de violencia de género aumentó considerablemente hasta alcanzar las 100 personas. Esta línea de teléfono ofrece apoyo y asesoría las 24 horas del día. Además, Giffey recordó que las trabajadoras de los 350 centros de acogida de las víctimas de violencia género fueron clasificadas de estratégicas para garantizar el mantenimiento de la atención, y
- se ha consensuado con los gobiernos regionales una iniciativa para crear el derecho subjetivo de las víctimas de violencia doméstica con independencia de su sexo a obtener apoyo y asesoría. En la próxima reunión que se celebrará en un año la Ministra presentará un borrador de proyecto de ley, una de las reivindicaciones históricas de las organizaciones que prestan su apoyo a las víctimas. Además, los gobiernos regionales y el Ministerio quieren acordar unas directrices comunes para estabilizar la financiación de los centros. De esta manera quedaría garantizada la financiación de estos centros de acogida de las víctimas de violencia de género y, según afirma la Ministra, desaparecerían las incertidumbres en las que actualmente se encuentran estos centros así como las propias víctimas. De todos modos, la prensa señala que es improbable que esta ley se apruebe en la actual legislatura ya que SPD, CDU y CSU no han incluido este derecho en su acuerdo de coalición.



# **INFORME DEL GOBIERNO FEDERAL SOBRE LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS Y CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN \***

---

## **Índice**

1. La Ley para la participación equitativa de hombres y mujeres en la empresa privada y en la Función Pública (FüPoG)
2. El cuarto informe del Gobierno sobre la implementación de la Ley
3. Reacciones al informe

### **1. La Ley para la participación equitativa de hombres y mujeres en la empresa privada y en la Función Pública (FüPoG)**

El 1/5/2015 entró en vigor la Ley para la participación equitativa de hombres y mujeres en la empresa privada y en la Función Pública (FüPoG). Aprobada con los votos a favor de la Unión (CDU/CSU) y el SPD y la abstención de Los Verdes y La Izquierda, la Ley consta de tres pilares:

- Se introduce a partir de 2016 una cuota femenina de por lo menos el 30% en los Consejos de Administración de las 100 grandes empresas alemanas con cogestión y que cotizan en bolsa; los puestos que no se ocupen por mujeres quedarán vacantes.
- Aproximadamente otras 3.500 empresas cotizadas en bolsa o reguladas con cogestión tienen la obligación de determinar su objetivo tanto para la junta directiva, altos y medios cargos, como para el consejo de administración, e informar sobre los objetivos alcanzados.
- Las administraciones públicas del Estado se comprometen a fijar objetivos para incrementar el porcentaje de mujeres u hombres, siempre que se den casos de discriminación estructural. En cuanto a las empresas con participación estatal, se pretende conseguir de forma gradual la paridad de los representantes de la administración en estos órganos. En 2015 se fijó una cuota de por lo menos el 30% de todos los nuevos representantes designados por la administración para Consejos de Administración que tengan por lo menos tres puestos, que a partir de 2018 pasó al 50%.

## **2. El cuarto informe del Gobierno sobre la implementación de la ley**

El artículo 23 de la Ley regula la obligatoriedad del Gobierno Federal de presentar un informe anual sobre la participación de la mujer en los puestos directivos tanto en la empresa privada como en la Administración federal. En junio el Gobierno Federal publicó el cuarto informe que analiza la representación de la mujer en estos dos ámbitos, así como en lo relativo a los representantes designados por la Administración en diversos órganos.

En líneas generales, la proporción de mujeres en los niveles de directivos y en los Consejos de Administración ha aumentado de forma moderada tanto en la empresa privada como en la Administración pública.

### **Participación de mujeres y hombres en puestos de dirección en el sector privado**

La proporción de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas privadas que deben aplicar una cuota fija pasó del 25% al 32,5% entre el año 2015 y el 2017. En cambio, en las empresas exentas de aplicar esta cuota, la proporción de mujeres en los Consejos de Administración aumentó del 17,9% en 2015 al 19,9% en 2019, un incremento muy inferior.

El 91,3% que deben cumplir una cuota fija han definido objetivos que quieren lograr en los diferentes niveles directivos, mientras que este porcentaje solo fue del 67% de las empresas exentas.

En el nivel directivo más alto de las empresas privadas, la mujer sigue estando infrarrepresentada. A nivel de la junta directiva, la proporción de mujeres aumentó del 6,3% en 2015 a sólo el 7,7% en el en 2017. El 80,7% de las empresas encuestadas no contaban con una mujer en la junta directiva. Un número muy bajo de empresas cuenta con el objetivo de incorporar a una mujer para la junta directiva.

Alrededor del 70% de las empresas que cuentan con objetivos para la junta directiva optaron por un objetivo del 0%. La presencia de mujeres

en juntas directivas de las empresas que deben aplicar una cuota pasó del 3% al 8,5%.

El informe se muestra muy crítico con el hecho de que el 32% de las empresas encuestadas no cuenta con objetivos para todos los niveles directivos, solamente el 72% de las empresas cuenta con objetivos para la junta directiva, en el colectivo de las empresas sujetas a las cuotas el porcentaje es 10 puntos superior.

### [Participación de mujeres y hombres en puestos directivos en la Administración federal y en organismos públicos](#)

En 2018, el porcentaje de mujeres con responsabilidades directivas alcanzó el 34%, una reducción de un punto en comparación con el año 2017. La representación de las mujeres es menor en los puestos de alta dirección, así por ejemplo solamente el 16% de los secretarios de estado eran mujeres, una contracción de 5 puntos en términos interanuales.

El porcentaje de mujeres en puestos directivos en los organismos públicos pasó del 46% en 2017 al 45% en 2018. En líneas generales el porcentaje de mujeres con funciones directivas en las categorías profesionales más elevadas es claramente inferior al porcentaje de mujeres sobre el total en los respectivos grupos.

### [Participación de las mujeres en la representación de la Administración en órganos](#)

A 31/12/2018 la Administración federal contaba con un total de 2.535 representantes en 540 órganos. El 44,6% de los representantes de la Administración en estos órganos era mujeres, un incremento de 2,4 puntos porcentuales en comparación al año anterior.

El informe califica como esenciales a 202 de estos órganos. 1.608 representantes de la Administración en estos órganos esenciales eran mujeres, lo que supone el 46,6% sobre el conjunto de las personas designadas por la Administración. 338 de los órganos tienen funciones supervisoras, el porcentaje de las mujeres sobre el conjunto de los representantes de la Administración fue del 40,8%.

Finalmente, el informe detalla la participación de las mujeres sobre el total de representantes de la Administración en los Consejos de Administración en empresas privadas con participación pública. A 1/8/2018 alcanzó el 41,8%, 2,2 puntos porcentuales en comparación al año anterior.

### **3. Reacciones al informe**

La presentación del informe a comienzos de junio corrió a cargo de la ministra para Mujeres, Franziska Giffey (SPD) y Christine Lambrecht (SPD). Ambas mostraron su decepción por el informe, sobre todo en lo referente a la empresa privada. Insisten en la necesidad de contar con normas vinculantes y anunciaron que iban a incrementar la presión política sobre el sector. La Ministra para Mujeres afirma que, a la vista de las cifras contenidas en el informe, ha quedado demostrado que la voluntariedad no es aliciente suficiente para incrementar el número de mujeres en los niveles directivos. Recordó que la crisis ha vuelto a dejar claro que las mujeres están sobre todo representadas en las profesiones sociales, pero mantienen una participación muy inferior a la que correspondería en los puestos directivos. La ministra de Justicia se muestra especialmente consternada por el elevado porcentaje que han indicado tener un objetivo 0 para la presencia de las mujeres en los Consejos de Administración.

A comienzos de año las dos ministras presentaron un borrador de la Segunda Ley para la participación equitativa de hombres y mujeres en la empresa privada y en la Función Pública (FüPoG) que pretende lo siguiente:

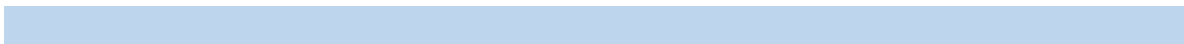
- Las empresas que no están sujetas a una cuota y que se dan el objetivo de una presencia nula de mujeres en su Consejo de Administración y en sus puestos directivos deberán justificar esta opción. El borrador introduce sanciones económicas para los casos de incumplimiento.
- Las aproximadamente 500 empresas sujetas a la cogestión pero que no están cotizadas en bolsa, así como las empresas cotizadas en bolsa, pero no cogestionadas deberán cumplir la cuota.

- Las empresas con al menos 2.000 trabajadores, cuyos Consejos de Administración tengan al menos cuatro miembros y que coticen en bolsa o están cogestionadas deberán contar con al menos una mujer en dicho órgano.

Este borrador, fuertemente criticado por CDU y CSU, lleva meses bloqueado en la discusión interna en el ejecutivo. Los demócratacristianos insisten en que el acuerdo de coalición solamente contiene el compromiso de avanzar en opciones voluntarias para incrementar la participación de la mujer.

La Federación alemana de la patronal (BDA) afirma que la ley supondría una injerencia en la estructura empresarial difícilmente compatible con la Constitución, opinión que comparte p.ej. el portavoz en materia jurídica del grupo parlamentario de CDU y CSU. La BDA advierte que se pueden dar casos en los que sencillamente no estén a disposición candidatas adecuadas. Diversos juristas advierten que esta ley podría contravenir la normativa europea, señalando que diversas sentencias del TJUE rechazan cuotas en el mundo laboral con independencia de la cualificación.

Las organizaciones sindicales han saludado el proyecto de ley. El presidente del sindicato de servicios Verdi Frank Wernke afirma que „La paridad de la mujer en los puestos directivos a toda vista no se puede conseguir con apelaciones, sino solamente a través de la presión por parte del legislador. El sindicato del metal rechaza que el problema radique en la falta de mujeres suficientemente cualificadas y señala que la poca presencia de mujeres en la alta dirección responde a redes de influencia que priorizan la contratación de hombres.



## **MIGRACIONES**

### CAMBIOS EN EL EU SETTLEMENT SCHEME

El *EU Settlement Scheme (EUSS)* es el programa de registro de ciudadanos comunitarios en el Reino Unido que el Gobierno británico puso en marcha el 30 de marzo de 2019. Los últimos datos, publicados el pasado 21 de mayo, revelan que a 30 de abril el Ministerio del Interior había recibido 3.536.000 solicitudes del *Settled Status* (para comunitarios que llevan más de 5 años en el país) o *pre-settled Status* (para quienes no alcanzan los 5 años de residencia). El plazo para solicitar el estatus finaliza el 30 de junio de 2021.

El pasado 14 de mayo el Gobierno británico publicó una modificación (*Statement of changes*) de las normas de inmigración<sup>48</sup> que, entre otras cuestiones, afecta al *Appendix EU* (que contiene las disposiciones relativas al *EU Settlement Scheme*). Estos cambios, que entrarán en vigor el próximo 24 de agosto, poseen los siguientes fines:

- Aclarar las situaciones en las que **un período de residencia continuada** (en la que el solicitante se basa para solicitar el permiso del EUSS) **no tiene que ser inmediatamente anterior a la fecha de solicitud**. Esto implica que los cinco años de residencia continuada para la obtención del *Settled Status* no tienen que ser inmediatamente anteriores al momento de solicitud.
- **Protección de las víctimas de violencia doméstica**. En virtud del Acuerdo de Retirada y la directiva sobre Libertad de movimiento, la solicitud de un permiso del *EU Settlement Scheme* actualmente está limitada al excónyuge o expareja civil víctima de violencia doméstica, una vez que la relación haya terminado formalmente. En línea con la política del Gobierno de ampliar la protección de las víctimas de este tipo de violencia, cualquier familiar dentro del ámbito del EUSS (cónyuge, pareja civil, pareja estable, hijo, padre/madre dependiente o familiar dependiente) cuya relación haya finalizado como resultado de la violencia doméstica o abuso, tendrá derecho a la residencia continuada de cara a la obtención de un permiso del EUSS, siempre que haya violencia o abuso contra ellos u otro miembro de la familia.

---

<sup>48</sup> Compendio de normas que regulan la migración en el Reino Unido.

- Cuando se exija la presentación de un documento que acredite la relación familiar para verificar el derecho a un permiso del EUSS, el Ministerio del Interior podrá pedir una **traducción oficial en inglés** (o un formulario multilingüe normalizado) para acreditar la relación familiar.
- Para **permitir la remisión de solicitudes por email**, en lugar de por correo postal, cuando en el formulario del Ministerio del Interior se especifique una dirección de email.
- En línea con el documento “*New decade, New Approach*” publicado el 9 de enero de 2020 por los Gobiernos británico e irlandés, de cara a la restauración del Gobierno descentralizado en Irlanda del Norte, **para incluir a los familiares de los Norirlandeses dentro del ámbito de aplicación del EUSS**. Esto implica que los familiares de ciudadanos de Irlanda del Norte podrán solicitar el estatus migratorio, bajo el EUSS, en los mismos términos que los familiares de ciudadanos irlandeses en el Reino Unido.
- Para permitir que, de acuerdo con la Directiva de Libre Circulación, **los descendientes y otros familiares -así como el cónyuge o pareja civil- de un ciudadano del EEE tengan derecho a la residencia continuada después de la terminación del matrimonio o la unión civil**. Se exige para ello que el matrimonio o la unión civil haya durado al menos tres años antes del inicio de los trámites de separación y la pareja haya convivido en el Reino Unido por lo menos un año.

En otro orden de consideraciones, el Gobierno británico modificó el pasado 21 de mayo la guía para los empleados que tramitan las solicitudes del EUSS con el fin de permitir que algunos documentos admisibles (pasaportes o documentos nacionales de identidad) caducados durante la crisis provocada por el coronavirus, sean aceptados de cara a las solicitudes del *Settled* o *Pre-settled Status*. En el caso de España, se indica que los **Documentos Nacionales de Identidad caducados entre el 14 de marzo de 2020 y el 13 de marzo de 2021 se considerarán válidos hasta el 13 de marzo de 2021**.



## **EL NUEVO MODELO DE INMIGRACIÓN POR PUNTOS**

---

El 12 de mayo la Biblioteca de la Cámara de los Comunes del parlamento británico publicó un informe sobre el futuro modelo de inmigración por puntos, que entrará en vigor el próximo 1 de enero de 2021.

El pasado 19 de febrero el Gobierno presentó una declaración escrita sobre el futuro modelo migratorio aplicable a partir del próximo mes de enero, cuando la libertad de movimiento haya finalizado en el Reino Unido. Algunas de las medidas publicadas por el Gobierno son similares a las propuestas por el Gobierno de May en diciembre de 2018 y a las recomendaciones del *Migration Advisory Committee (MAC)*, pero otras difieren de ambas y conviene analizarlas.

Por su parte, el MAC está llevando a cabo una revisión del Listado de Escasez de Ocupaciones o *Shortage Occupation List*. Con este fin se abrió el pasado 13 de mayo un plazo de 6 semanas para que los empresarios comuniquen sus experiencias en el ámbito de la contratación. El informe resultado de esta revisión está previsto para el próximo mes de septiembre.

### **¿Como será el nuevo sistema?**

Muchos de los detalles del futuro sistema todavía no se conocen. Al igual que el actual sistema para la inmigración no comunitaria, el nuevo sistema se denomina "sistema basado en puntos". No obstante, la información publicada hasta la fecha sugiere que sólo dos de las categorías de visados del nuevo sistema estarán realmente basadas en puntos. Una de ellas es la nueva ruta para trabajadores altamente cualificados sin una oferta de trabajo. Esto aún está siendo desarrollado y no se prevé que vaya a estar listo para el próximo enero.

La otra categoría es la ruta para trabajadores cualificados patrocinados (que sustituirá al actual visado *Tier 2 General*). Gran parte del debate sobre el nuevo sistema de inmigración ha estado centrado en esta categoría de visado. Los cambios principales que el Gobierno llevará a cabo sobre esta categoría son los siguientes:

- Introducción de un *test* de puntos canjeables para determinar el derecho al visado.
- Reducción de los umbrales salariales y de habilidades (*salary and skills thresholds*)
- Supresión de la restricción sobre el número de visados disponibles.

El nuevo modelo incorporará también algunas categorías de visados que están vigentes actualmente, como el de estudiantes o el programa de movilidad juvenil. Todavía no se sabe si los requisitos y condiciones cambiarán.

El Gobierno ha anticipado que el nuevo sistema provocará una reducción de los niveles de inmigración, pero hay mucha incertidumbre sobre ello.

Curiosamente, el Gobierno no tiene intención de ofrecer rutas generales para la obtención de visados a trabajadores por cuenta propia o trabajadores poco cualificados/remunerados, ni de permitir variaciones regionales en los criterios de elegibilidad para la obtención de visados.

### **Reacciones de los empresarios**

Los empresarios han acogido de manera favorable los cambios del visado para trabajadores cualificados esponsorizados. No obstante, a los sectores que dependen en gran medida de los trabajadores comunitarios para el trabajo poco cualificado, de baja remuneración, o el trabajo de temporada, les preocupan los requisitos de salario mínimo y habilidades -así como la ausencia de disposiciones sobre trabajadores con salarios bajos y trabajadores autónomos. Este es el caso del sector de la salud y cuidados sociales, construcción, agricultura y procesado de alimentos, turismo y hostelería. Por otra parte, se viene advirtiendo que las lagunas en el sistema podrían propiciar la explotación laboral y el trabajo ilegal.

Se han remitido preguntas sobre si el uso de los umbrales salariales, y la ausencia de concesiones para las regiones con bajos ingresos, provocarán un sistema que beneficie a los empresarios de zonas con altos ingresos y perjudique la política del Gobierno de mejorar las regiones menos favorecidas.

Asimismo, existe la preocupación de que, a menos que se reduzcan los costes y la burocracia asociados al patrocinio de los visados, las pequeñas y medianas empresas no puedan utilizar el sistema.

Muchos empresarios también han expresado preocupación por el escaso tiempo para poner en marcha el nuevo sistema y la continua falta de claridad sobre algunos de sus aspectos. Esto se ha visto agravado por la incertidumbre generada por las negociaciones sobre la futura relación del Reino Unido con la Unión Europea, y por los efectos de la pandemia Covid-19 en las empresas y la economía en general.

### **¿Qué ocurrirá ahora? Consultas adicionales y calendario de aplicación**

La declaración política de febrero sobre el nuevo sistema indicaba que muy pronto se publicaría información detallada. En marzo de 2020 debía comenzar un "programa de colaboración" con los interesados.

La "primera fase" del nuevo sistema está planificada para enero de 2021. Algunas categorías de visados está previsto que puedan solicitarse desde agosto de 2020. El Gobierno está ya recomendando a los empresarios que inicien la solicitud de una licencia de patrocinio (*visa sponsorship licence*) si prevén que van a contratar trabajadores de fuera a partir del año próximo y no disponen ya de una.

Algunas de las nuevas categorías de visados no se espera que estén listas para enero de 2021. También se espera que el sistema sea modificado después de su lanzamiento.

El gobierno no ha indicado que esté replanteándose el nuevo modelo o su fecha de aplicación tras los últimos acontecimientos provocados por el coronavirus.

### **Papel del parlamento en la aprobación del nuevo sistema**

El Proyecto de Ley de Inmigración y Coordinación de la Seguridad Social (Retirada de la UE), *Immigration and Social Security Co-ordination (EU Withdrawal) Bill*, recibirá su segunda lectura en la Cámara de los Comunes próximamente<sup>49</sup>. El Proyecto de Ley ha sido descrito como el

---

<sup>49</sup> Aún no se ha publicado la fecha.

documento que “prepara el terreno” para la introducción del nuevo sistema de inmigración por puntos. La norma incluye la eliminación de la libertad de movimiento en el ordenamiento jurídico británico. Esto provocará que los ciudadanos de la UE que lleguen al Reino Unido después del periodo de transición del Brexit estén sujetos a los mismos requisitos de inmigración que los inmigrantes no comunitarios.

La estructura y los detalles del nuevo sistema de inmigración se introducirán mediante cambios en las Normas de Inmigración o *Immigration Rules*, no a través de legislación primaria. Las *Immigration Rules* tienen una categoría similar a la legislación secundaria, y su procedimiento de aprobación parlamentaria es similar al *negative procedure*<sup>50</sup>. Algunos interesados han pedido que el Parlamento tenga un papel más importante en el escrutinio de los cambios en las Normas de Inmigración.

Al mismo tiempo que se desarrolla el nuevo sistema migratorio, el Ministerio del Interior está trabajando en una revisión integral de las Normas de Inmigración e información asociada. Su intención es tener un texto consolidado y simplificado de las *Immigration Rules* listo para ser publicado a la vez que el nuevo modelo el próximo enero.

---

<sup>50</sup> Tipo de procedimiento parlamentario aplicado a un tipo de reglamento que se conoce como *Statutory Instrument*. Estos se convierten en ley en el momento de ser firmados por un Ministro y permanecen en el ordenamiento a menos que se acuerde una moción para rechazarlo por cada una de las cámaras dentro de los próximos 40 días de sesiones.