



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Nº 248
Septiembre
2020

Revista de

**ACTUALIDAD
INTERNACIONAL
SOCIOLABORAL**

Nº 248
Septiembre
2020



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

NIPO: 117-20-016-1

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

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

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

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

ÍNDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Irlanda, 4

- Indicadores económicos
- Plan de recuperación Irlanda: Empleo y Seguridad Social

Reino Unido, 14

- Indicadores económicos

SEGURIDAD SOCIAL

Irlanda, 18

- El sistema de pensiones en Irlanda*

Reino Unido, 28

- Afiliación automática. Plan de pensión de la empresa en Reino Unido. Automatic Enrolment

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 38

- Situación del mercado de trabajo alemán en agosto

Bélgica, 48

- Informe sobre el desempleo en agosto
- Resumen del Informe del Consejo Superior de Empleo sobre las consecuencias del COVID en el mercado laboral belga*

EEUU, 73

- Informe sobre el empleo en agosto

Francia, 80

- Empleo, desempleo y población activa en 2019: se acelera el empleo y aumenta el descenso del paro*

Irlanda, 115

- Estadísticas: comparación trimestral primera mitad 2020 y mensuales de agosto

Países Bajos, 119

- Consecuencias sociales de las medidas contra el coronavirus: grupos vulnerables en el mercado laboral*

Reino Unido, 131

- Estadísticas mensuales

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Alemania, 136

- Costes y beneficios para empresas de formación profesional dual
- Trabajo precario y desigualdad salarial en Alemania*

Francia, 149

- Camareras de piso en Francia*

Marruecos, 160

- Contrato de trabajo temporal: el procedimiento de despido codificado

MIGRACIONES

Alemania, 165

- Evaluación del programa especial para trabajadores inmigrantes procedentes de los Balcanes

Reino Unido, 174

- Nuevos detalles del futuro Sistema 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**

INDICADORES ECONÓMICOS

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office* el 10 de septiembre, en el mes de agosto de 2020 el **índice de precios al consumo (CPI) ha caído un 1% en términos anuales** y en un 0,1% con respecto o al mes anterior.

La Oficina Central de Estadística de Irlanda (CSO) ha publicado, asimismo, un informe sobre la situación de las cuentas estatales de Irlanda en el segundo trimestre de 2020.

Como punto de partida, el Gobierno ha reseñado un aumento del déficit y una disminución significativa de los ingresos del país. En síntesis, los datos más relevantes son los siguientes:

En el periodo anterior se ha registrado un déficit de 3,3 mil millones de euros, o lo que es lo mismo, de un 3,7% del PIB trimestral. Esta cifra supone un déficit de punto y medio más respecto al mismo trimestre de 2019, pero el dato verdaderamente llamativo para comparar es el 4,1% de superávit con el que Irlanda cerró 2019.

El impacto de las restricciones de COVID-19 varió entre los sectores de la economía en el segundo trimestre de 2020. Los sectores centrados en el mercado interno han experimentado niveles de actividad económica significativamente menores en el trimestre, con la construcción contrayéndose en un 38,3% y la distribución, transporte y hostelería en un 30,3%. No obstante, en algunos de los sectores más globalizados se ha mantenido un crecimiento del 1,5%. No así el sector de la NTIC, que, dominado por las multinacionales, decreció un 2,3% en el trimestre.

En cuanto al gasto en la economía, el gasto personal en bienes y servicios (PCE) ha decrecido en un 19,6% en el segundo trimestre de 2020 afectado por el impacto de las restricciones COVID-19; en sentido contrario está el gasto público en bienes y servicios corrientes, con un aumento de un 7,5% en el trimestre.

Se estima que el PIB ha disminuido un 6,1% en el segundo trimestre de 2020, aunque el impacto de COVID-19 en la actividad económica general se ha visto parcialmente compensado por un aumento de 37.800 millones de euros en las exportaciones netas de bienes y servicios. El Producto Nacional Bruto (PNB), una medida de la actividad económica que excluye las ganancias de las multinacionales, se contrajo un 7,4%.

Quarterly National Accounts

Quarter 2 2020

GDP and GNP (seasonally adjusted) at constant 2018 prices

Q2 2020

	Amount €m	Quarterly % change
GDP	82,356	-6.1
GNP	62,973	-7.4

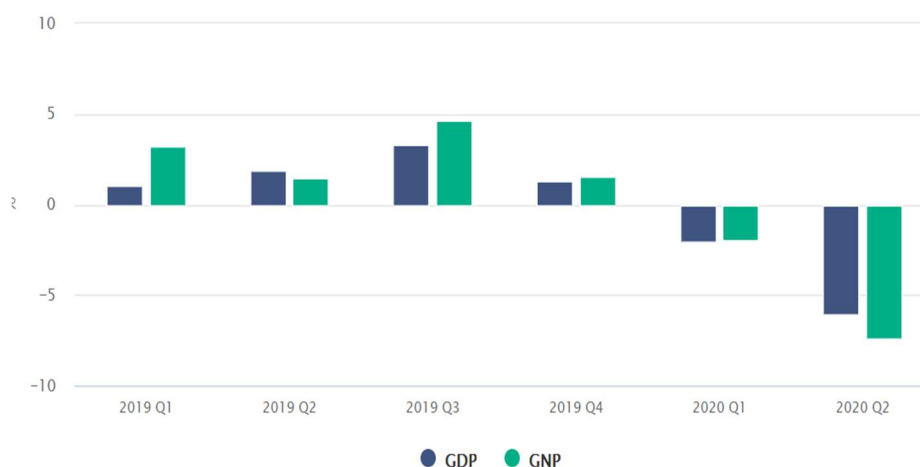
Figure 1: Quarterly Growth Rate



Source: CSO Ireland

Comparación con el segundo trimestre de 2019

Las estimaciones revisadas para el segundo trimestre de 2020 indican que hubo una **disminución del 3,0% en el PIB en términos reales en comparación con el segundo trimestre de 2019**. La industria (excluida la construcción) y las exportaciones han funcionado como un paracaídas, impidiendo una caída mayor con su crecimiento del 15,9%. Todos los demás sectores presentaron descensos interanuales, especialmente los sectores del transporte y la hostelería, registrando un descenso del 32,0%. También se han mostrado contracciones interanuales notables en Servicios Profesionales y Administrativos (-28,1%), Construcción (-34,6%), Agricultura (-46,9%) y Arte y Entretenimiento (-67,9%). El sector de la NTIC descendió un 4,3% interanual, con las Actividades Financieras y de Seguros y las Actividades Inmobiliarias con descensos del 3,7% y 4,4% respectivamente.



En el lado del gasto, **la inversión de capital se contrajo un 67,5%** en el segundo trimestre de 2020 en comparación con el segundo trimestre de 2019 y representó el 38,9% de la demanda interna total en el segundo trimestre de 2020. Las **importaciones disminuyeron un 37,2%** interanual en comparación con el segundo trimestre 2019 mientras que las exportaciones disminuyeron un -0,2%. El Gasto de Consumo Personal exhibió una caída interanual del 22,1% en el trimestre. La **Demanda Doméstica Final disminuyó un 50,0%** en el segundo trimestre de 2020 en comparación con el segundo trimestre de 2019.

Table 3 Expenditure on Gross National Product at Constant Market Prices (Chain linked annually and referenced to year 2018)¹ €million

Period	Personal Consumption of Goods and Services	Net Exp. by Central and Local Government on Current Goods and Services	Gross Domestic Fixed Capital Formation	Value of Physical Changes in Stocks	Exports of Goods and Services	Imports of Goods and Services	GDP at Constant Market Prices	Net Factor Income from Rest of World	GNP at Constant Market Prices
2014	92,688	27,468	43,652	2,849	227,171	-185,482	216,270	-33,181	183,693
2015	95,638	28,111	65,549	4,167	316,330	-245,661	270,719	-61,368	208,879
2016	100,384	29,358	98,883	4,735	329,479	-291,995	276,116	-51,413	224,799
2017	102,775	30,466	98,859	4,164	359,873	-295,276	301,324	-62,424	238,901
2018	105,626	32,227	92,749	1,352	399,897	-307,110	326,986	-70,664	256,322
2019	108,986	34,265	162,134	1,736	442,084	-406,544	345,184	-80,149	265,035
2020									
Q1	25,857	8,609	49,712	1,569	108,752	-109,092	86,512	-19,346	67,166
Q2	20,558	9,515	17,049	2,098	107,723	-74,849	80,896	-19,974	60,922

PLAN DE RECUPERACIÓN IRLANDA : EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

El pasado 23 de julio de 2020, el Taoiseach, Micheál Martin, informó de los resultados de los acuerdos de la Unión Europea¹ relativos a la recuperación de los EM, en particular de los efectos de estos acuerdos en Irlanda².

Irlanda que, en el pasado reciente, ya con Donohoe como Ministro de Hacienda del país, parecía haberse alineado con los autodenominados “países frugales” de la UE³ – con quienes comparte intereses relativos a la política de fiscalidad benigna para con las multinacionales que instalan sus sedes en sus Estados –, sin embargo, al iniciarse la crisis de COVID-19 y, por tanto, el diseño de la recuperación y de las interacciones entre los socios de la Unión, ha decidido desmarcarse de las propuestas de aquellos y apoyar planes más solidarios y, en definitiva, más en el espíritu de una Europa unida, de cara a la reconstrucción post-pandemia.

En palabras de Martin, el resultado de las negociaciones se ha materializado en un “*paquete justo, equilibrado y ambicioso*” que, además de impulsar la recuperación económica de Europa, pondrá el acento en la protección medioambiental y la transformación digital de los que “*el futuro y la prosperidad dependen*”.

¿Cómo se materializan los acuerdos UE en Irlanda?

En las negociaciones pre-acuerdo, el Gobierno ha puesto el acento en la prioridad de Irlanda de mantener una Política Agrícola Común sólida, que apoyara a los productores locales y que supusiese un impulso al desarrollo rural. En este sentido, con el acuerdo final, se ha logrado un aumento del presupuesto de la PAC de un 28% a un 31%, manteniendo los antiguos niveles de financiación para Irlanda, evitando el descenso inicialmente previsto e incluyendo una asignación extraordinaria de 300 millones de euros para afrontar desafíos estructurales del sector agrícola.

¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=9631&langId=en>

² https://merrionstreet.ie/en/News-Room/Speeches/Statement_by_Taoiseach_Micheal_Martin_T_D_following_a_special_meeting_of_the_European_Council.html

³ Países Bajos, Suecia, Austria y Dinamarca.

Asimismo, como reconocimiento específico del gran impacto del BREXIT para Irlanda, que se suma al de COVID-19, se ha añadido una Reserva de Ajuste de Brexit de 5 mil millones de euros. De esta Reserva, una parte significativa se dispondrá para apoyar a las empresas irlandesas, así como a la cobertura de las importantes inversiones en infraestructura aduanera, etc., de Irlanda.

Se recibirán fondos durante los próximos dos años, con asignaciones adicionales en 2023, y Fondos Estructurales por valor de más de mil millones de euros; también aumentará la mayor provisión para [Horizon](#)⁴ en virtud del nuevo MFP. En este sentido, tal como se refleja en varias partes del acuerdo de gobierno firmado por el actual tripartito, el Gobierno apuesta por el impulso de Irlanda hacia la vanguardia en investigación y desarrollo.

Más concretamente, como primera medida, el Gobierno ha lanzado un [Plan de Estímulo de Julio](#), centrado en el empleo, de 7.400 millones de euros para ayudar a las empresas a reabrir, promover la vuelta al trabajo y recuperar la confianza.

El Plan impulsará la economía, generará confianza y fomentará la marcha de Irlanda hacia un futuro más sostenible. Esta es la siguiente etapa de la recuperación nacional, que partirá de las actuaciones ya iniciadas al comienzo de la crisis de COVID-19. El plan se articulará en cuatro grandes áreas, todas relativas al empleo y la recuperación del tejido empresarial:

- Respaldo de las empresas de Irlanda;
- Apoyo a la recuperación del empleo, sobre todo de los más jóvenes;
- Recuperación de la confianza y de la inversión en la comunidad;
- Preparación de Irlanda para la economía del futuro.

En términos de [protección de trabajadores](#) y de apoyo a las personas a las que esta crisis está afectando con especial virulencia, la Ministra de Protección Social ha anunciado una inversión de 2.300 millones de euros, entre otros, en prestaciones de desempleo como parte del Plan. En este marco, las prestaciones por desempleo por COVID-19 se

⁴ Horizon 2020 es el instrumento financiero que implementa la Unión de la Innovación, una iniciativa emblemática de Europa destinada a garantizar la competitividad global de Europa. Sus puntos fuertes son el incentivo a la Investigación y Desarrollo de los EM y de estos como parte de la UE, sumando para un desarrollo común.

extenderán hasta abril de 2021, ajustando, a partir del 17 de septiembre de 2020 las cuantías recibidas por las personas beneficiarias, que pasan a ser, dependiendo del salario previo de la persona beneficiaria, de un mínimo de 203€ a un máximo de 300€ por semana. Estas cuantías serán objeto de revisión en febrero y abril del próximo año, para reducir el pago estándar de solicitantes de empleo de 203 € a partir de abril de 2021.

El Ministerio de Vivienda, Gobierno Local y Patrimonio ha revelado alguno de los detalles del impacto del [Plan de Estímulo de Julio en el sector](#). Para este sector, muy problemático en Irlanda por otra parte, el Plan incluye medidas específicas para aumentar el stock de viviendas sociales, ayudar a los compradores primerizos, etc. **Las medidas** incluidas, además, **fomentarán la creación de más de 700 empleos**. En total se espera que 2.000 viviendas sociales se rehabiliten para volver a alquilarlas a individuos y familias vulnerables, generando 360 empleos.

1. Respaldo de las empresas de Irlanda

Para ayudar a las empresas a crear empleo y a retener el talento, se han incluido en el Plan más de 4.000 millones en gastos directos y 1.000 millones en medidas fiscales para apoyar directamente a las empresas, así como 2.000 millones en créditos.

Se ha ideado un nuevo **Plan de Apoyo Salarial para Empleo**, destinado a sustituir al [Programa de subsidios para suspensiones temporales de empleo](#), con previsión de duración hasta abril de 2021. En síntesis, se dirige a empleadores cuya facturación haya disminuido en, al menos, un 30% debido a COVID-19, y bajo este instrumento recibirán una ayuda a tanto alzado de hasta 203€ semanales por empleado, incluidas nuevas contrataciones y personal temporal⁵. Las nuevas empresas que operan en los sectores afectados también serán elegibles. Con esta acción se espera una activación de 350.000 empleos a principios de 2021.

Se **ampliara el [Programa de Reinicio para Empresas](#)**, extendiendo a una base más amplia de PYME⁶ y adicionando 300 millones de euros, suponiendo un total de 550 millones de euros.

⁵ Esta es una gran novedad, ya que permite aplicar un esquema de subvenciones similar al ERTE en nuevas contrataciones y personal temporal, de modo que se incentive la contratación.

⁶ Por ejemplo, ahora podrán optar a las subvenciones los *Bed & Breakfast*.

2. Apoyo a la recuperación del empleo, sobre todo de los más jóvenes

Se ampliará temporalmente la **Prestación por desempleo COVID-19 (PUP)**. En principio estaba prevista su finalización en agosto de 2020, pero se prorrogará 7 meses, es decir **hasta el 1 de abril de 2021**, proporcionando una red de seguridad a las personas que dependen de estos ingresos de emergencia a medida que el país se recupera y se crean nuevas oportunidades de empleo. La prestación, no obstante y de acuerdo con el [instrumento legal que lo respalda publicado el 22 de julio](#), incorpora modificaciones en la cuantía, ajustándose a los ingresos salariales previamente percibidos y equiparándose a las ayudas de desempleo previamente existentes, así como requisitos de elegibilidad, incluida la obligación de estar en búsqueda activa de empleo.

El [ajuste de las cuantías](#) será a partir del 17 de septiembre de 2020, que pasan a ser, dependiendo del salario previo de la persona beneficiaria, de un mínimo de 203€ a un máximo de 300€ por semana. Estas cuantías serán objeto de revisión en febrero y abril del próximo año, para reducir el pago estándar de solicitantes de empleo de 203 € a partir de abril de 2021.

Adicionalmente, **el Ministerio de Protección Social y el Ministerio de Educación Superior, Investigación, Innovación y Ciencia** realizarán una inversión conjunta, por la que se dará impulso al [retorno al mercado laboral o a la educación superior](#). Las acciones combinadas de ambos Ministerios superarán los 200 millones de euros y se espera que con este significativo nivel de inversión se habiliten más de 80.000 oportunidades de empleo y mejora de la empleabilidad. Estas medidas complementan los programas existentes de ambos Departamentos y proporcionarán una red integral de apoyo al empleo. Entre otras actuaciones, se incluirán:

- ✓ Creación de **10.000 puestos en programas de inserción laboral** y adquisición de experiencia para personas que hayan estado desempleadas durante más de 6 meses
- ✓ Creación de **12.500 puestos de formación en prácticas laborales**, en el marco de la preexistente [Beca de Apoyo a la Capacitación](#).
- ✓ Creación de **35.000 plazas adicionales en los sistemas de educación superior**.

- ✓ Puesta en marcha del **Plan de Incentivación de Aprendizaje** que facilitará la evolución y adaptación de las **empresas**, a través de la asignación de ayudas ad hoc de 2.000€ en 2020.
- ✓ Se habilitarán **8.000 ayudas a las contrataciones**, que se materializarán a través de la provisión a empleadores de hasta 7.500€ durante dos años, en contratos de **personas menores de 30 años que estuviesen recibiendo ayudas sociales o ligadas a la búsqueda de empleo** (PUP; *Jobseeker's Allowance*, etc.)
- ✓ Se **aumentará la capacidad del Servicio Público de Empleo** para apoyar en la búsqueda de empleo a personas desempleadas, a través de asesoramiento y asistencia, incluyendo los servicios de agencias de colocación ligadas al sistema estatal ([JobClubs](#), [JobPath](#)) y servicios locales de empleo.

En el ámbito del empleo, cabe destacar el efecto sinérgico que tendrán los planes de recuperación que otros Ministerios pondrán en marcha bajo el paraguas del Plan de Estímulo de Julio. En este sentido, merecen especial mención:

Plan del **Ministerio de Vivienda, Gobierno Local y Patrimonio**, que incluye medidas específicas para aumentar el stock de viviendas sociales, ayudar a los compradores primerizos, etc. Las medidas incluidas, además, **fomentarán la creación de más de 700 empleos**. En total se espera que 2.000 viviendas sociales se rehabiliten para volver a alquilarlas a individuos y familias vulnerables, **generando 360 empleos**.

Entre las numerosas medidas del **Ministerio de Educación**, se dotará al profesorado con **1.000 efectivos adicionales** en escuelas secundarias para reducir el tamaño de las clases. Asimismo, se contratarán profesionales para sustitución adicional, supervisión, orientación y apoyo psicológico.

3. Recuperación de la confianza y de la inversión en la comunidad

Además de las ayudas individuales y a empresas, tan necesarias para generar seguridad en todas las personas que han perdido su empleo y volumen de negocio por la crisis de COVID-19, se implementarán

diversas medidas generales de incentivo del consumo de bienes y servicios, dirigidas a la población en general, entre otras:

- ✓ **Incentivo de Estancia y Consumo**, para apoyar la recuperación del sector de hostelería, por el cual se bonificarán los consumos de más de 625 euros en alojamiento, alimentos y bebidas no alcohólicas, entre octubre de 2020 y abril de 2021, con un reembolso de 125 euros, a través de una reducción de impuestos.
- ✓ **Fondo especial de Reapertura para el sector del turismo, por valor de 10 millones de euros**, junto con un **Programa piloto de apoyo de 10 millones de euros, dirigido al sector cultural**, para ayudar a la planificación de eventos en el contexto de COVID-19.
- ✓ **Exención del impuesto sobre la renta para los trabajadores autónomos**, con un nivel positivo de negocios e ingresos en 2019 pero, con pérdidas en 2020 como resultado de la pandemia de COVID-19.
- ✓ En el ámbito fiscal, se prevé una **reducción de 6 meses en la tasa estándar de IVA del 23% al 21%**⁷, vigente desde principios de septiembre. Posibilidad de las empresas afectadas por COVID-19 de retrasar el pago de sus deudas tributarias sin intereses ni penalizaciones.


4. Preparación de Irlanda para la economía del futuro.

Entre otras medidas, el Gobierno incluirá:

- a) Una inversión de 25 millones en el [Programa COVID Life Science Products Scheme](#), para ayudar a la investigación, desarrollo y producción de medicamentos en Irlanda para la lucha contra COVID-19
- b) Como parte de la inversión sustancial en capacitación y desarrollo de habilidades, se proporcionarán 19.000 puestos de trabajo en el programa de Habilidades para Competir dirigido al desarrollo de habilidades y cualificación adaptada a sectores y ocupaciones de crecimiento emergente
- c) Provisión de 10 millones de euros, para apoyar a las empresas que se dedican a la investigación ecológica, el desarrollo y la innovación, la inversión de capital y el desarrollo de capacidades, a través de la primera fase de un nuevo *Fondo de Empresa Verde*.

⁷ Se asume un coste de 440 millones de euros.

Creación de un Fondo BREXIT, de 20 millones de euros, para ayudar a las PYME involucradas en la exportación e importación con el Reino Unido a establecer el personal, el software y los sistemas de TI necesarios en el nuevo escenario aduanero.

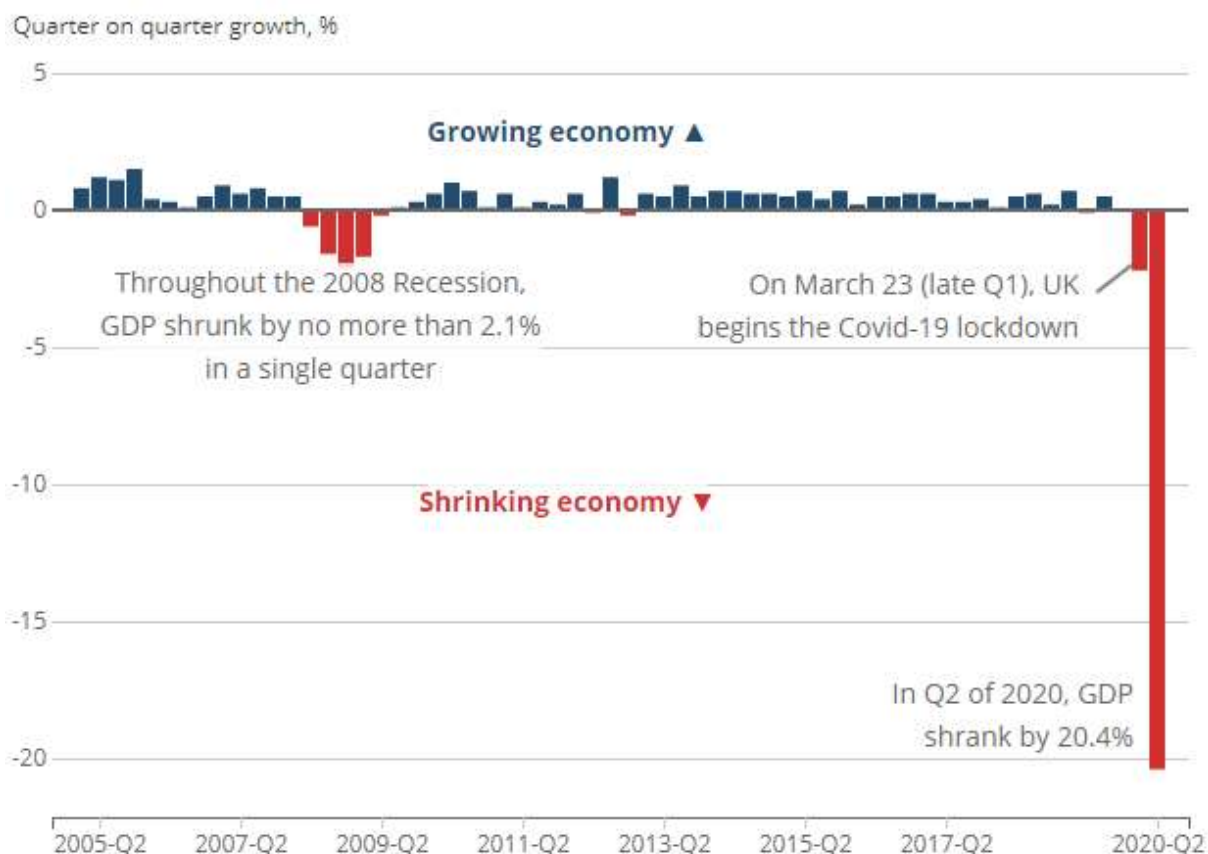


INDICADORES ECONÓMICOS

De acuerdo con los datos ajustados publicados el 12 de agosto de 2020 por *Office for National Statistics*, en el segundo trimestre de 2020 la economía británica ha sufrido un descenso del 20,4%, su segunda caída consecutiva tras el descenso del 2,2% registrado el primer trimestre 2020. En comparación con el último trimestre de 2019, la caída ha sido del 22,1%.

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 adoptadas a raíz del Covid-19 y la comparativa con la crisis de 2008.

UK GDP growth, Quarter 1 (Jan to Mar) 2005 until Quarter 2 (Apr to June) 2020



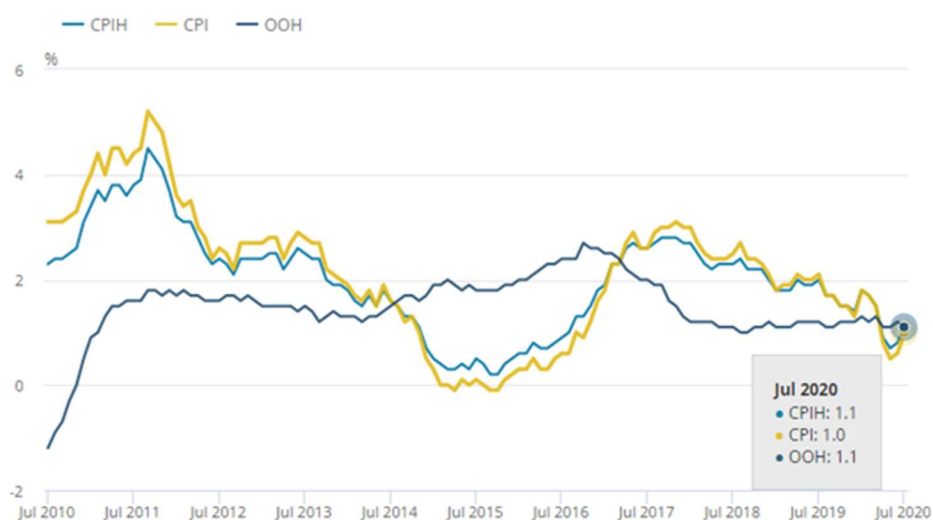
Fte. ONS

Los últimos datos publicados el 19 de agosto muestran que en el mes de julio de 2020 el **índice de precios al consumo** (CPI) ha ascendido por segundo mes consecutivo, situándose en el 1,1%, tres décimas por encima de los datos de junio 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)

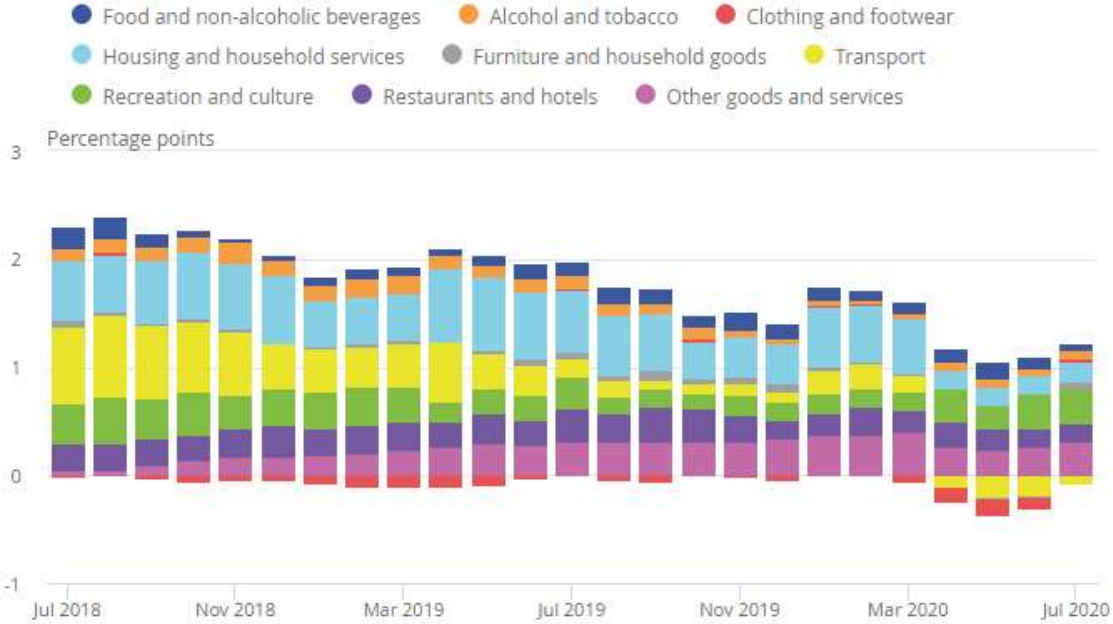
CPIH, OOH component and CPI 12-month inflation rates for the last 10 years, UK, July 2010 to July 2020



Fte. ONS

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

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



Fte. ONS (PIB)



SEGURIDAD SOCIAL

EL SISTEMA DE PENSIONES EN IRLANDA *

Según un [estudio publicado por la Universidad de Dublín](#) en noviembre de 2019, desde 2007, el gasto público total en pensiones ha aumentado de casi 5.000 millones de euros a 7.700 millones de euros en 2018, es decir, un incremento del 54%. El mayor aumento del gasto público en pensiones se registró en las pensiones contributivas estatales (SCP) con 5.000 millones de euros en 2018: lo que supone un 92% más respecto a 2007. La cuantía semanal de las SCP ha aumentado de 209€ en 2007 a la actual de 248,30€. Por otra parte, durante la última década, la proporción de pensionistas que reciben la pensión estatal ha aumentado sustancialmente de 352.000 en 2007 a 509.000 en 2018, o lo que es lo mismo, un incremento de pensionistas del 45%.

Estructura del gasto público en pensiones

Las ayudas sociales en Irlanda se gestionan casi⁸ en su totalidad por el Ministerio de Protección Social y se financian, mayoritariamente, con las aportaciones a la Seguridad Social ([PRSI](#)⁹) y a la Tasa Social Universal ([USC](#)¹⁰).

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.

El **Fondo de Seguridad Social** está compuesto por un **fondo corriente**, de gastos e ingresos, y un **fondo de inversión**, administrados por el Ministerio 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.

⁸ 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.

⁹ Pay Related Social Insurance.

¹⁰ Universal Social Charge

Respecto a qué prestaciones¹¹ son las que mayor parte del presupuesto se llevan, como es habitual en los Estados miembros de la UE, **las pensiones por jubilación 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, sino de falta de ingresos.

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.

Gasto en pensiones (millones y % del PIB)

Según un [informe del Ministerio de Empleo y Protección Social de mayo de 2020](#), en el que se proporcionan datos de 2019 y estimaciones para 2020, las pensiones conllevarán un gasto de más de 8.228 millones de euros.

	2019 Estimate			2020 Estimate**			Change 2020 over 2019
	Current	Capital	Total	Current	Capital	Total	
	€000	€000	€000	€000	€000	€000	%
(1) VOTE 37: SOCIAL PROTECTION							
Gross Total :-	10,905,603	11,870	10,917,473	16,501,836	15,000	16,516,836	51%
<i>Less:</i> Payment to the Social Insurance Fund under Section 9(9)(a) of the Social Welfare Consolidation Act 2005 ...	-	-	-	-	-	-	-
Administration expenses recovered by Vote 37 from the Social Insurance Fund	131,930	-	131,930	121,980	-	121,980	-8%
Subtotal:-	10,773,673	11,870	10,785,543	16,379,856	15,000	16,394,856	52%
(2) SOCIAL INSURANCE FUND	10,023,727	-	10,023,727	11,645,914	-	11,645,914	16%
(3) TOTAL EXPENDITURE - VOTE 37 and SIF (1) + (2)	20,797,400	11,870	20,809,270	28,025,770	15,000	28,040,770	35%
TOTAL EXPENDITURE BROKEN DOWN BY ADMINISTRATION AND PROGRAMME							
ADMINISTRATION***	639,399	11,870	651,269	643,968	15,000	658,968	1%
PENSIONS	8,228,035	-	8,228,035	8,425,470	-	8,425,470	2%
WORKING AGE - INCOME SUPPORTS	3,269,365	-	3,269,365	7,755,150	-	7,755,150	-
WORKING AGE - EMPLOYMENT SUPPORTS	696,270	-	696,270	2,748,328	-	2,748,328	-
ILLNESS, DISABILITY AND CARERS	4,517,815	-	4,517,815	4,752,750	-	4,752,750	5%
CHILDREN	2,654,130	-	2,654,130	2,783,170	-	2,783,170	5%
SUPPLEMENTARY PAYMENTS, ETC	792,386	-	792,386	916,934	-	916,934	16%
Total Expenditure :-	20,797,400	11,870	20,809,270	28,025,770	15,000	28,040,770	35%

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

El **PIB de 2019 de Irlanda fue de algo más de 330¹² mil millones de euros** (388.698.711,35\$) alrededor de, según datos del Banco Mundial¹³, por lo cual, **el porcentaje de estas prestaciones es de 2,49%**. En todo caso, el peso de las pensiones contributivas es notablemente superior:

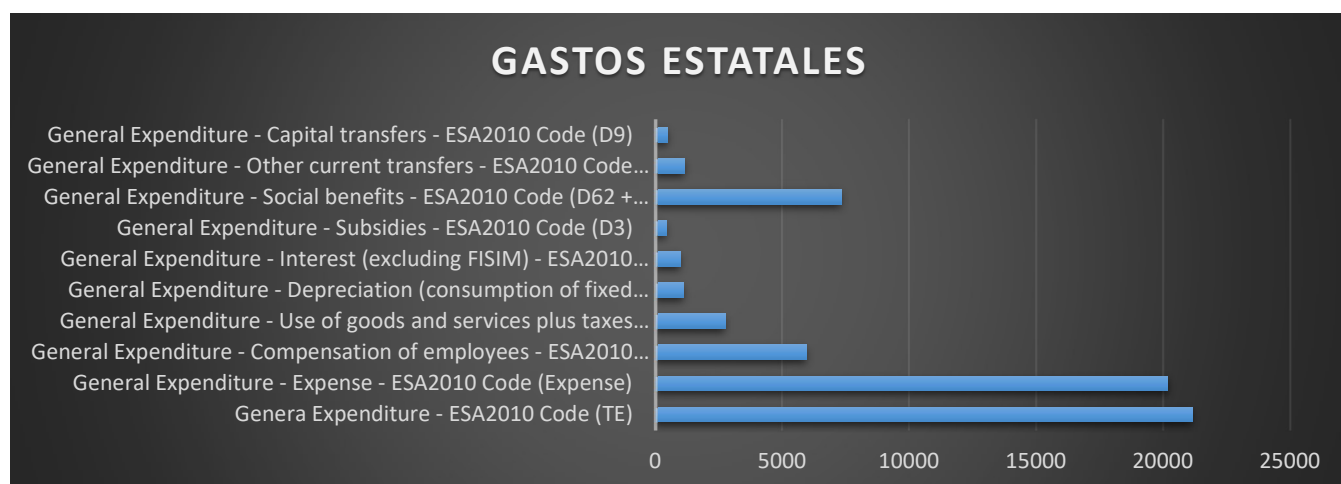
¹¹ <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/er/lr/liveregisterfebruary2020/>

¹² 330.554.208,00€ a fecha de hoy.

¹³ <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.CD?locations=IE>

Benefits						
PENSIONS						
State Pension (Contributory)	5,607,830	-	5,607,830	5,808,970	-	5,808,970 4%
Widow(er)s and Surviving Civil Partners' Pension (Contrib)	1,562,220	-	1,562,220	1,563,770	-	1,563,770 -
Widow(er)s and Surviving Civil Partners' (Death Benefit)	10,085	-	10,085	10,520	-	10,520 4%
<i>Subtotal :-</i>	<i>7,180,135</i>		<i>7,180,135</i>	<i>7,383,260</i>		<i>7,383,260 3%</i>

El gasto gubernamental en el primer trimestre de 2020 ha ascendido a 21.200 millones de euros, lo que supone un aumento del 0.5% sobre lo gastado en el primer trimestre de 2019.



Del total de gasto, 7.323 millones de euros se corresponden con beneficios sociales o, en otras palabras, más de 1/3 de los gastos estatales se corresponden con este concepto.

General Government: Detailed classification of expenditure and consumption (Euro Million) by Item and Quarter

	2020Q1
Expenditure - Total Expenditure - ESA2010 Code (TE)	21,150
Expenditure - Total Social benefits - ESA2010 Code (D62 + D632)	7,323
Expenditure - Social benefits in cash - ESA2010 Code (D62)	6,153
Expenditure - Social benefits in kind (via market producers) - ESA2010 Code (D632)	1,170

Edad legal de jubilación y edad efectiva

En Irlanda no existe una edad de jubilación única como tal, aunque mayoritariamente se toman los 65 años como edad general de jubilación. La edad de jubilación se establece en el contrato de trabajo y la legislación que ampara esta prerrogativa de los empleadores, siempre que puedan justificarla por motivos objetivos, es la [Ley de Igualdad de 2015](#). En este sentido, al margen de la edad **generalmente** establecida en los contratos

(65 años), muchos tienen disposiciones para la jubilación anticipada a partir de los 60 años o, en algunos casos, a partir de los 55 años y la mayoría tienen disposiciones para la jubilación anticipada por motivos de salud. No obstante, **el impacto en la pensión de jubilarse con menos años cotizados es enorme**, sobre todo considerando que la pensión máxima semanal es, de por sí, bastante reducida.

En definitiva, **el incentivo que existe hasta ahora** para que ampliar la vida laboral es que la pensión contributiva es muy baja (y apenas difiere de la no contributiva), ya que, aunque se puede compatibilizar con el trabajo, esto puede afectar a la pensión y se sigue obligado a cotizar a la PRSI (seguridad social)¹⁴.

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€**.

Las condiciones sine qua non son, como se refiere arriba, haber comenzado las cotizaciones antes de cumplir los 56 años y tener al menos 520 semanas de contribución pagada desde el inicio de las cotizaciones, ya sean como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia.

Para alcanzar una **pensión máxima**, el promedio de cotizaciones anual debe ser de, al menos, 48 contribuciones desde 1979, o desde su fecha de inicio de las aportaciones, hasta el final del último año fiscal completo anterior al 66 cumpleaños, siempre que se cuente con **2.080 semanas (40 años)** pagadas o acreditadas¹⁵.

Para optar a la pensión mínima (**99,20€ semanales**) se debe acreditar tener un promedio anual de, al menos, 10 contribuciones desde 1953, o desde su fecha de inicio de las aportaciones, hasta el final del último año fiscal completo anterior al 66 cumpleaños, por un mínimo de 520 contribuciones acreditadas (10 años).

Esta pensión puede empezar a percibirse a los 66 años, que serán 67 años a partir de 2021 y 68 años a partir de 2028, a las personas que hayan cumplido las condiciones de aportaciones referidas.

¹⁴ Existen medidas especiales relativas a impuestos para mayores de 65, pero no relacionadas con seguir o no trabajando.

¹⁵ Existen periodos computables a efectos de pensión, relacionados con el cuidado de menores o de personas dependientes, que no pueden exceder de un máximo.

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

Revalorización

Respecto al **sistema de revalorización de las pensiones**¹⁶, al contrario que otros Estados Miembros de la UE, que emplean diversos indicadores de ajuste, tales como precios, salarios y PIB, según el informe sobre pensiones de la Comisión EU de 2018, Irlanda no tiene ninguna referencia legal para actualizar sus pensiones.

Las **actualizaciones** de las pensiones se deciden en base al **contexto económico** del momento en el que se aprueban los **Presupuestos de la Nación**, más o menos en octubre de cada año, y no están sujetas a un índice particular, se trata de **una decisión ad-hoc con peso político**. Las últimas dos actualizaciones han supuesto 5€ más cada una, es decir, una cantidad fija general y no un porcentaje, no obstante, en la pasada aprobación de los presupuestos no se incrementó la cuantía de las pensiones.

En todo caso, la OCDE incluye los porcentajes brutos y netos de las tasas de reemplazo en los países de la OCDE, **dando para Irlanda 42,3% del último salario**.

La Pensión por Jubilación no contributiva se concibe como una prestación para aquellos que no pueden optar para la pensión estatal contributiva, según su registro de contribuciones al Seguro Social. Se puede cobrar a la misma edad que la contributiva y esta edad de percibo se irá aumentando de la misma forma que la anterior. El **máximo de prestación**, que se alcanza al cumplir **80 años** y en adelante, está en **247,00€ semanales**.

¹⁶ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_18_3507

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)

Brecha de género

Según un [análisis del Instituto de Investigación Económica y Social \(ESRI\)](#), publicado en septiembre de 2019, el ingreso medio semanal total por pensiones en 2010 fue de 280 euros para las mujeres y 433 euros para los hombres, lo que presenta una brecha de pensiones en términos de género de aproximadamente el 35%.

La brecha total de género en las pensiones, se debe a las diferencias en los ingresos de las pensiones privadas y ocupacionales¹⁷. El 55% de los hombres jubilados recibe una pensión privada u ocupacional, en comparación con solo el 28% de las mujeres. Para hombres y mujeres que reciben una pensión estatal, no se observa diferencia en la cuantía recibida, es decir, no hay brecha de género en las pensiones estatales.

No obstante, para las pensiones ocupacionales y privadas, el estudio establece que los años relativos de experiencia laboral más bajos entre las mujeres aumentan la brecha de pensiones de género. El estudio muestra una diferencia significativa en el número de años trabajados por hombres y mujeres. El 93% de los hombres jubilados había trabajado durante más de 30 años, en comparación con el 33% de las mujeres jubiladas. En este sentido, es importante tener en cuenta que, al no haber alternativas verdaderamente viables para el cuidado de niños y niñas hasta los 6 años de edad, momento de comienzo de la escuela, la mayoría de las mujeres con hijos interrumpen su actividad laboral con cada nacimiento y por un periodo que puede llegar hasta los 4 años de edad del menor. Es cierto que estos años de cuidado cuentan como cotizados, pero siempre a la tasa de

¹⁷ Con pensión "ocupacional" se alude a aquellos planes de pensiones privados promovidos por la empresa en la que la pensionista ha estado contratada.

cotización estatal, por lo que están sujetas a esa cuantía fija máxima de 248,30€.

Por otra parte, solo el 3% de los hombres jubilados nunca trabajó cotizando, en comparación con el 22% de las mujeres jubiladas. Los niveles más altos de logros educativos femeninos reducen la brecha de pensiones de género.

Nivel de contribuciones sociales

Las cotizaciones se dividen en distintas categorías, conocidas como clases o tipos de cotización. La clase y tipo de cotización viene definida por la naturaleza del trabajo que se realiza. Al igual que ocurre en Reino Unido, en Irlanda los tipos de cotización no se diferencian por contingencias, son únicos. Hay 11 clases distintas y cada una de ellas se divide en subclases:

- 1. Clase A.** Trabajadores del sector industrial, comercial y servicios con un salario superior a 38€ semanales. Abarca también a los empleados públicos contratados desde el 6 de abril de 1995 y a Trabajadores Comunitarios desde el 6 de abril de 1996.
- 2. Clase J.** Trabajadores con ingresos inferiores a 38€ a la semana, personas beneficiarias de prestación por accidente laboral. Trabajadores en segundas actividades de peso económico subsidiario y menor.
- 3. Clase E.** Ministros empleados por la Iglesia de Irlanda.
- 4. Clase B.** Funcionarios y policías contratados antes del 6 de abril de 1995, y médicos y dentistas que trabajen en el sector público.
- 5. Clase C.** Miembros de las fuerzas armadas contratados antes del 6 de abril de 1995
- 6. Clase D.** empleados públicos con contrato fijo, no incluidos en las clases B y C, que hayan sido contratados antes del 6 de abril de 1995.
- 7. Clase H.** Miembros del NCO y personal militar.
- 8. Clase K.** Cargos públicos con ingresos superiores a 5.200€ al año.
- 9. Clase M.** Trabajadores sin obligación de cotizar, como menores de 16 años o mayores de 66 años o personas con ingresos inferiores a 500€ e incluidos en la clase K.
- 10. Clase S.** Trabajadores autónomos como directores, empresarios o personas con ingresos procedentes de inversiones y rentas.
- 11. Clase P.** Trabajadores del sector pesquero que sean autónomos y estén pagando cotizaciones bajo la clase S.

Cotizaciones de los trabajadores: La mayoría de trabajadores por cuenta ajena pagan contribuciones dentro de la Clase A. Al igual que en Reino Unido en Irlanda hay un umbral mínimo exento de cotización para el trabajador. Si el salario bruto es inferior a 352€ a la semana no hay obligación de cotizar por parte del trabajador, aunque sí la hay por parte del empleador. Para salarios superiores a 352€ semanales el tipo de cotización para el trabajador es del 4%.

Cotizaciones de los empleadores: Estos, por su parte, cotizan al 8,8% en salarios semanales de hasta 395,00€¹⁸. Por encima de esta cantidad el tipo de cotización es del 11,05%.

Tasa de dependencia¹⁹

Según datos de la CSO analizados por la *University College Dublin*²⁰, el número de pensionistas en Irlanda ascendía a 673.000, considerando que la [población empleada en el último trimestre de 2019](#) era de 2.361.200, el porcentaje de pensionistas sobre trabajadores era del 28,50%.

Labour Force Survey (LFS)

Quarter 4 2019

Indicator	Quarter 4 2019	Annual change
Employed	2,361,200	+79,900
Unemployed	110,600	-18,300
In labour force	2,471,700	+61,600
Not in labour force	1,471,000	+4,000

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 trabajadores²¹

	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
Total Income:-	11,632,350	-	11,632,350

¹⁸ Hasta enero de 2020 la cantidad límite para que el empleador abonase el 8,8% era de 386,00€

¹⁹ pensionistas respecto trabajadores

²⁰ <http://publicpolicy.ie/papers/irish-public-pension-system-expenditure-trends-and-recipient-numbers/>

²¹ <https://www.gov.ie/en/publication/36874-revised-estimate-for-the-department-of-employment-affairs-and-social-protection/>

En el primer trimestre de 2020, según datos de la Oficina Central de Estadística²², los ingresos procedentes de impuestos y contribuciones sociales han supuesto 16.301 millones, de los cuales, atribuibles a contribuciones sociales serían 3.953 millones de euros.

General Government Transactions ESA 2010: Revenue, Expenditure, Financing and Deficit (Euro Million) by Item and Quarter

	2020Q1
General Government transactions - Revenue - ESA2010 Code (TR)	17,872
General Government transactions - Revenue - Taxes and social contributions - ESA2010 Code (D2 + D5 + D91 + D61)	16,301
General Government transactions - Revenue - Taxes - ESA2010 Code (D2 + D5 + D91)	12,347
General Government transactions - Revenue - Social contributions - ESA2010 Code (D61)	3,953
General Government transactions - Revenue - Sales of goods and services - ESA2010 Code (P10)	1,327
General Government transactions - Revenue - Investment income - ESA2010 Code (D4)	38
General Government transactions - Revenue - Current transfer revenue (excluding taxes) - ESA2010 Code (D7)	64
General Government transactions - Revenue - Capital transfer revenue (excluding taxes) - ESA2010 Code (D9N)	143

Para el mismo trimestre, el gasto en beneficios sociales en general ha sido de 7.323 millones de euros.

General Government Transactions ESA 2010: Revenue, Expenditure, Financing and Deficit (Euro Million) by Item and Quarter

	2020Q1
General Government transactions - Expenditure - ESA2010 Code (TE)	21,150
General Government transactions - Expenditure - Expense - ESA2010 Code (Expense)	20,198
General Government transactions - Expenditure - Compensation of employees - ESA2010 Code (D1)	5,959
General Government transactions - Expenditure - Use of goods and services plus taxes payable - ESA2010 Code (P2 + D5 + D29)	2,749
General Government transactions - Expenditure - Depreciation (consumption of fixed capital) - ESA2010 Code (P51c)	1,115
General Government transactions - Expenditure - Interest (excluding FISIM) - ESA2010 Code (D41)	989
General Government transactions - Expenditure - Subsidies - ESA2010 Code (D3)	421
General Government transactions - Expenditure - Social benefits - ESA2010 Code (D62 + D632)	7,323
General Government transactions - Expenditure - Other current transfers - ESA2010 Code (D7)	1,154
General Government transactions - Expenditure - Capital transfers - ESA2010 Code (D9)	488

Particularidades de las pensiones de los empleados públicos

El personal al servicio de la Administración Pública en Irlanda cuenta con un sistema de pensiones estatal con estructura propia. Para empezar, a los empleados públicos se les aplican otras reglas respecto a la edad que están afectadas por el año en el que ingresaron al servicio público. En todo caso, **la edad máxima** se reguló en 2018, en la [Ley de Servicio Público](#), determinándose en **70 años**.

En lo tocante a la configuración, antes de 1995 no se abonaban los seguros sociales de la misma manera que a la población general, lo que se abonaba era una cuantía a un plan de pensiones específico por parte de la Administración Pública, cuya base se calculaba respecto al salario de la persona en el momento de la jubilación. Es decir, la pensión se componía de 1/80 del salario por año trabajado, multiplicado por 3. La fórmula sería: Años trabajados/80X3.

22

<https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/er/qfsq/governmentfinancesstatisticsquarter12020/>

A este cálculo se le añadía una cantidad única que se calculaba como un 150% del salario anual libre de impuestos.

A partir de abril de ese año 1995, todos los empleados públicos han ido entrando en el sistema corriente de la Seguridad Social, lo que no significa que reciban una pensión contributiva general de 248,30€ semanales, ya que, durante los años de servicio, se va aplicando un factor corrector para que las pensiones sean similares a las de los funcionarios más antiguos, lo que sí ha variado es la cantidad única, que ahora es mucho menor.

Futuro de las pensiones en Irlanda

Es importante recalcar que recibiendo la pensión máxima de 248,30€ en Irlanda, se compone un total mensual de menos de 1.000€, lo que, para este país, es una cantidad realmente baja en relación con 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.

Por el momento **no se ha establecido un incentivo para retrasar la edad de jubilación**, entre otras cuestiones, porque en Irlanda, como se ha referido, no hay una edad de jubilación máxima. Lo que sí se está iniciando es un proyecto de incentivo de planes de pensiones privados acompañado por el estado.



AFILIACIÓN AUTOMÁTICA. PLAN DE PENSION DE LA EMPRESA EN REINO UNIDO. AUTOMATIC ENROLMENT

Desde octubre de 2012, en virtud de la Ley de Pensiones de 2008, las empresas de Reino Unido están obligadas a suscribir un plan de pensiones para todos sus empleados mayores de 22 años que ganen más de 10.000 libras al año. Los empleados tienen la opción de salirse del plan voluntariamente durante el primer mes desde la inscripción y, cada tres años, el empleador debe recordarles su opción de acceder.

Las contribuciones mínimas serán del 8% (3% del salario aportado por el trabajador, 4% por la empresa y un 1% por el Estado en forma de desgravación fiscal).

Cobertura

Las empresas están obligadas a inscribir automáticamente a los trabajadores que:

- no estén ya incluidos en un plan de pensiones de empresa;
- tengan al menos 22 años de edad;
- no hayan alcanzado la edad de jubilación establecida en la pensión estatal;
- tengan retribuciones superiores al "umbral de ingresos" (actualmente 10.000 libras).

Aunque el plan se aplica a los trabajadores en edades comprendidas entre los 22 años y la edad de la pensión estatal. Las personas en edades comprendidas entre 16 y 22 años, o entre la edad de la pensión estatal y los 75 años, tienen derecho a "optar" al plan; sin embargo, la empresa podrá decidir si contribuye al plan.

Las empresas deberán inscribir a su personal en un plan de pensiones que cumpla con los criterios especificados por ley. Por ello, a estos efectos, se establece NEST (National Employment Savings Trust), un plan de pensiones dirigido a las empresas para promover la afiliación automática de sus trabajadores y garantizar que todas las empresas tengan acceso a un plan de pensiones de calidad y bajo riesgo con el que cumplir las obligaciones del empleador.

Más de 880.000 empresas de Reino Unido ya han inscrito a sus empleados en NEST. Los trabajadores podrán mantener el mismo fondo de pensiones sin importar cuantas veces se cambien de puesto de trabajo o de empresa. De esta forma, si un trabajador cambia de empresa podrá continuar haciendo contribuciones al fondo de pensiones ya existente. Es decir, es un fondo de pensiones para toda la vida.

En diciembre de 2016, el Gobierno estimó que, una vez que estuviera plenamente implantado, 10 millones de trabajadores estarían empezando a ahorrar o ahorrando más en un plan de pensión de empresa como consecuencia de la puesta en marcha de la afiliación automática, denominado en inglés "Automatic Enrolment"; y el ahorro anual en pensiones ocupacionales habría aumentado en 17.000 millones de libras en 2019/20.

Evolución hasta la fecha

En 2019, se publicó el informe anual del que se obtuvieron las siguientes conclusiones:

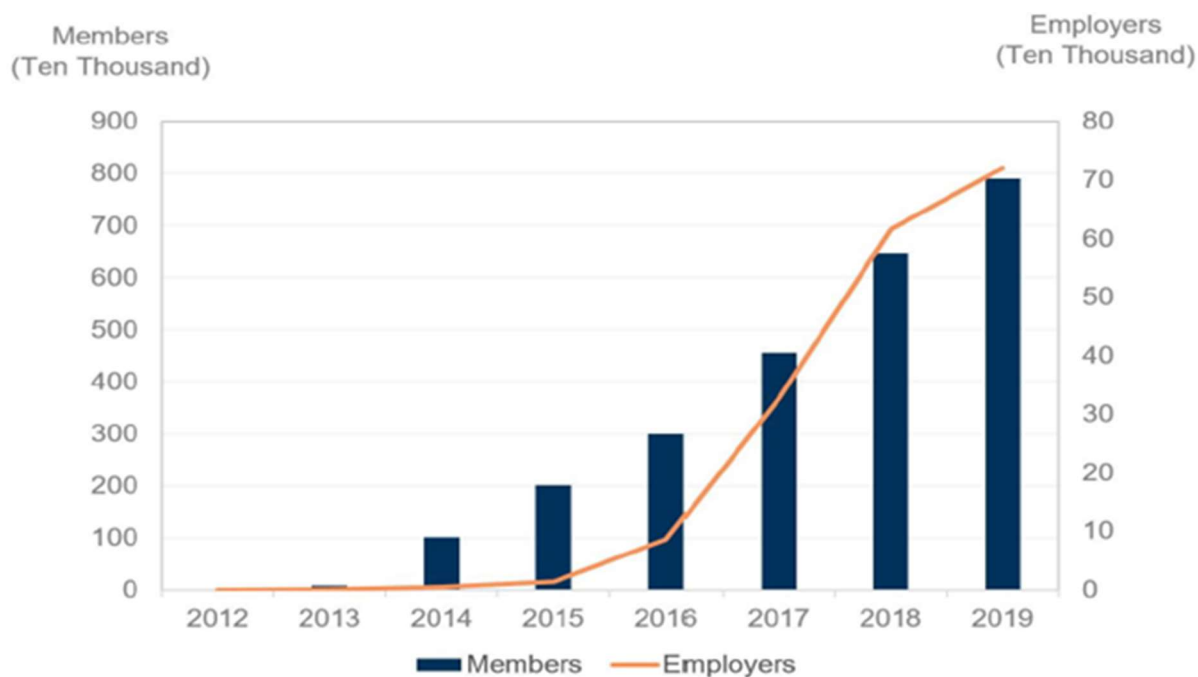
Desde el inicio en 2012, más de 10,2 millones de trabajadores se habían inscrito en el plan;

Más de 1,6 millones de empresarios habían cumplido con sus obligaciones, 709.000 trabajadores se habían reinscrito y 342.855 empresas habían cumplido con la reinscripción de trabajadores a finales de 2019;

Hasta 2018, el número de empleados con derecho a recibir esta pensión había aumentado hasta 18,7 millones (87%), en comparación con los 10,7 millones (55%) de 2012.

Hasta finales de marzo 2019, NEST contaba con 7,9 millones de personas afiliadas y más de 720.000 empresas. Gestionó unos 5.700 millones de libras en activos, frente a los aproximadamente 2.700 millones de libras a finales de marzo de 2018.

El siguiente gráfico demuestra el crecimiento de la afiliación y el número de empresas que utilizan NEST desde marzo 2012 a marzo 2019.



Fuente: NEST

En noviembre de 2019, el número de afiliación había aumentado a más de 8,6 millones participantes y 770.000 empresas. Sus activos bajo gestión también habían aumentado hasta alcanzar más de 8.500 millones de libras.

Por otra parte, es importante señalar que el porcentaje de no participación ha sido sistemáticamente inferior a lo previsto inicialmente. La previsión inicial del Ministerio de Trabajo y Pensiones era que alrededor del 25% de las personas con derecho a inscribirse optarían por la no participación.

El total de las contribuciones a las pensiones ocupacionales había continuado al alza:

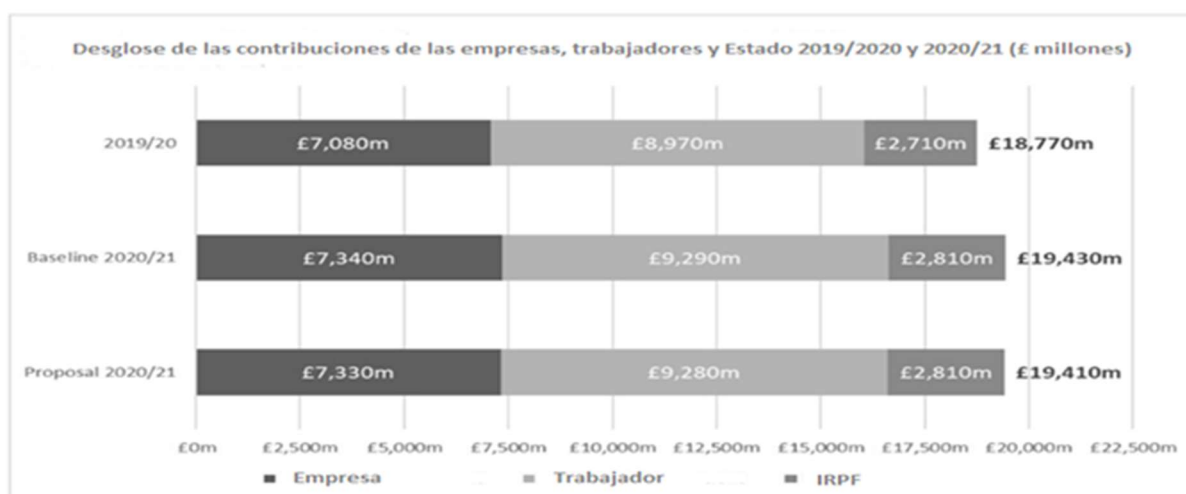
- La cantidad total anual ahorrada a favor de aquellos trabajadores que reunían los requisitos en ambos sectores (público y privado) asciende a 90.400 millones de libras en 2018, lo que supone un aumento de 7.000 millones de libras a partir de 2017. Las cantidades totales anuales aumentaron en ambos sectores (público y privado) a partir de 2017. El sector público aumentó en unos 2.500 millones de libras y el sector privado en 4.500 millones de libras.

Aumento de las contribuciones totales de empresas, personas físicas y efectos iniciales en la desgravación IRPF: 2019/20 y 2020/21 (millones de libras)

	Contribuciones de la empresa	Contribuciones personales	Desgravación IRPF	Ahorro total pensión	Desgravación fiscal empresa
Umbrales de referencia - nivel de ahorro para la pensión en 2019/20	£7,080m	£8,970m	£2,710m	£18,770m	£730m
Umbrales de referencia - nivel de ahorro para la pensión en 2020/21	£7,340m	£9,290m	£2,810m	£19,430m	£756m
Diferencia	+£252m	+£319m	+£97m	+£668m	+£26m

Fuente: Ministerio de Trabajo y Pensiones

Desglose de las contribuciones de las empresas, trabajadores y Estado 2019/20 y 2020/21 (millones de libras)



Ministerio de Trabajo y Pensiones

Calendario de aplicación

La intención del Gobierno Laborista era empezar a introducir las nuevas medidas a partir de 2012. La Ley de 2008 preveía una introducción "escalonada" de las obligaciones del empleador, de modo que distintos grupos de empresas estuvieran sujetas a unas normas en momentos diferentes. También permitía la introducción gradual de la contribución mínima.

En junio de 2008, el Gobierno Laborista anunció que la reforma podría introducirse en un plazo de tres años. Sin embargo, tuvo que modificar esta fecha a la luz de las circunstancias económicas posteriores a la crisis financiera de 2007-08. En enero de 2010, señaló que las medidas se aplicarían durante el período comprendido entre octubre de 2012 y abril de 2017.

En julio de 2011, el Gobierno de Coalición (conservador y liberal-demócrata) anunció una modificación, para asegurar que ninguna empresa con menos de 10 empleados se inscribiera en el plan antes de abril de 2014. Posteriormente, en noviembre de 2011, el Secretario de Estado de Pensiones Steve Webb anunció que ninguna pequeña empresa (menos de 50 empleados) se vería afectada antes de 2015. La tasa de contribución se mantendría sin cambios hasta que todas las empresas estuvieran inscritas. El 26 de enero de 2012, el Ministerio de Trabajo y Pensiones proporcionó detalles del nuevo calendario. En resumen, con arreglo al calendario revisado, el plan de afiliación automática se iría implementando en los siguientes términos:

- A partir de octubre de 2012, participarían las empresas con más de 250 empleados;
- A partir de abril de 2014, las empresas con más de 50 empleados;
- A partir de junio de 2015, las empresas con menos de 50 empleados.
- A partir del mes de abril de 2017, todas las empresas existentes se inscribirían automáticamente, seguidas de las nuevas empresas en febrero de 2018. Desde febrero 2018, todas las empresas deberán disponer obligatoriamente el plan de afiliación automática a sus trabajadores.

Las empresas tienen a su disposición varias opciones para poner en marcha el plan de afiliación automática. Entre ellas:

- utilizar un plan de empresa ya existente, siempre que cumpla los requisitos legalmente establecidos,
- modificar un plan existente para que cumpla los requisitos,
- establecer un nuevo plan de pensiones que cumpla con los criterios establecidos,
- inscribirse en NEST (National Employment Savings Trust); o
- utilizar una combinación de estas opciones para distintos miembros de la misma empresa.

Aportación al Plan

La contribución total mínima al plan se basa normalmente en aquellos "ingresos que se generen para poder tener derecho", es decir, los ingresos procedentes del empleo, antes de deducir el impuesto sobre la renta y las contribuciones al sistema de seguridad social, que se sitúen entre el límite inferior y el superior de los ingresos establecidos por el Gobierno, entre 6.240 y 50.000 libras para el ejercicio fiscal 2020/21. Estos ingresos pueden incluir no solo las retribuciones básicas, sino también las comisiones y bonificaciones.

Si la empresa decide pagar sólo la cantidad mínima, la contribución total mínima, como porcentaje de sus ingresos es:

Fecha	Empresa	Trabajador	Estado	TOTAL
Desde 6 Abril 2019	3%	4%	1%	8%
6 Abril 2018 a 5 Abril 2019	2%	2,4%	0,6%	5%
Hasta 5 de Abril 2018	1%	0,8%	0,2%	2%

Renuncia

Los trabajadores que decidan no participar en el plan deberán, a tales efectos, completar y devolver firmado una declaración de renuncia a los efectos.

Este proceso lo deberá realizar dentro del mes siguiente a su afiliación automática y se le devolverán las cantidades que hubiera generado al plan. No tendrá derecho a recibir las aportaciones que su empresa haya realizado ni las desgravaciones fiscales que haya pagado el Estado.

Si el trabajador renuncia, o deja el plan después de que haya transcurrido el primer mes después de haber sido inscrito en el plan, las aportaciones que haya realizado se mantendrán en el plan hasta que tenga derecho a recibir una pensión, a menos que las normas del plan de pensiones permitan el reembolso de sus propias aportaciones.

La exclusión voluntaria del plan de pensiones suele tener una duración de tres años. Aun cuando el trabajador haya optado por no participar o dejado de cotizar al plan, su empresa está obligada a inscribirlo automáticamente nuevamente en una fecha posterior (normalmente cada tres años). Si persiste en la no afiliación al plan o a empezar a pagar las cotizaciones de nuevo, puede optar por no participar durante un período adicional de otros tres años. Sin embargo, si cambia de opinión puede optar por inscribirse en el plan en cualquier momento.

Trabajadores con más de un pagador

Desde 2006, no hay ninguna restricción en cuanto al número de planes de pensiones diferentes a los que puede pertenecer un trabajador, aunque existen límites en cuanto a las cantidades totales que se pueden aportar en todos los planes cada año, si se va a recibir desgravación fiscal por dichas aportaciones.

Si se tiene más de un trabajo, cada una de las empresas verificará si el trabajador tiene derecho a su inclusión. De ser así, será inscrito automáticamente en el plan de pensiones de la empresa.

Si deja de trabajar en una de las empresas, o cuando se aproxime la fecha en la que tendrá derecho a percibir la jubilación, podrá combinar las prestaciones de cada plan transfiriendo un fondo de pensiones a otro. Igualmente, podrá transferir otros fondos de pensión a los que haya pertenecido en el pasado al plan de pensiones de una de las empresas.

Contribuciones durante COVID-19

La obligación de las empresas sigue aplicándose con normalidad durante la pandemia de COVID-19, independientemente de que su personal esté o no suspendido temporalmente de empleo y acogido al Plan de Retención de Empleo del Coronavirus (CJRS).

En las directrices publicadas en abril de 2020, el Regulador de Pensiones señaló que si bien los trabajadores podían optar por reducir el nivel de contribución, las empresas no debían alentar esto ni inducirles a hacerlo, y debían seguir abonando las contribuciones mínimas reglamentarias.

Las empresas que se hubieran acogido al programa de suspensión del empleo en el marco del programa CJRS podrán solicitar una ayuda para cubrir la contribución mínima obligatoria del empresario sobre los salarios en virtud de dicho plan (80% de los salarios hasta 2.500 libras). Sin embargo, a partir del 1 de agosto, las empresas tendrán que volver a pagar las contribuciones de sus trabajadores y las pensiones de éstos, como parte de la supresión gradual del programa CJRS, que finalizará el 31 de octubre 2020.

Cuestiones sobre una contribución eficiente al plan

En agosto de 2014, el Ministerio de Trabajo y Pensiones publicó su informe anual en el que se mostraba que casi la mitad de los adultos por debajo de la edad de la pensión estatal no ahorraban lo suficiente para su jubilación. Las razones principales eran:

- No tener un historial de trabajo completo, y por lo tanto no tener derecho a la pensión estatal, y una capacidad reducida de ahorro para la pensión privada. Esto era más frecuente en personas con menos ingresos;
- No contribuir a planes de pensiones privadas mientras se trabajaba, lo que era más frecuente en personas con ingresos medios;
- No contribuir lo suficiente a las pensiones privadas para generar un ingreso de jubilación lo suficientemente amplio, lo cual era más frecuente en grupos de personas con ingresos más altos.

En su informe de mayo de 2016, la Comisión Parlamentaria de Trabajo y Pensiones recomendó al Gobierno que considerara:

- Nuevos enfoques para aumentar las contribuciones más allá del mínimo reglamentario del 8% de los ingresos para tener derecho, incluidos aumentos obligatorios de las tasas de contribución de los

empleados y de las empresas, introduciendo medidas para implementar mayores contribuciones voluntarias.

En febrero de 2017, el entonces presidente de la Comisión, Frank Field, describió la decisión del Gobierno de no elevar las tasas de contribución en su informe anual de 2017 como una "oportunidad perdida de ayudar a millones de trabajadores a ahorrar adecuadamente para su jubilación".

Como consecuencia, el Gobierno propuso eliminar el límite inferior de ingresos a partir del cual se pagan las contribuciones para crear un ahorro adicional al plan. Revisaría las tasas de contribución una vez que tuviera pruebas de los aumentos ya previstos:

"Reconocemos que unos 12 millones de personas estarían ahorrando menos de lo necesario para su jubilación, incluso cuando se alcance la tasa de contribución del 8% en 2019. Seguiremos vigilando y evaluando el impacto de los aumentos de las contribuciones establecidas y promoveremos un estudio para llevar a cabo un debate profundo y a más largo plazo sobre el equilibrio adecuado entre las contribuciones de pensión obligatoria y voluntaria, y la tasa de ahorro general opcional".

En febrero de 2018, Secretario de Estado de Pensiones, Guy Opperman, aceptó que la tasa de contribución debía aumentar:

"Existe una aceptación general en todos los sectores del Gobierno de que el 8% es insuficiente para una jubilación a largo plazo. Hay varios ejemplos en todo el mundo. Australia está varios años por delante de nosotros, y ha llegado a cifras dobles. Esa es claramente la dirección en la que deberemos avanzar en algún momento".



MERCADO DE TRABAJO

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN EN AGOSTO

La Agencia federal de Empleo publicó el 1/9/2020 los datos correspondientes al mercado de trabajo en junio: desempleo, ocupación, afiliación, reducción de jornada (Kurzarbeit) y prestaciones por desempleo. Por su parte, el instituto Ifo publicó esta semana la primera parte de los datos de su encuesta representativa a empresas sobre la utilización de Kurzarbeit. Se complementan en ese punto los datos de la Agencia con los del Ifo, por ser más actuales.

El presidente de la Agencia federal de Empleo destacó que el desempleo aumentó en agosto al ritmo habitual, por lo que al igual que en julio, no hubo un aumento adicional del desempleo inducido por la crisis sanitaria. No obstante, afirmó que se siguen percibiendo los efectos de la pandemia en el mercado laboral.

A continuación, se analizan los siguientes indicadores del mercado de trabajo:

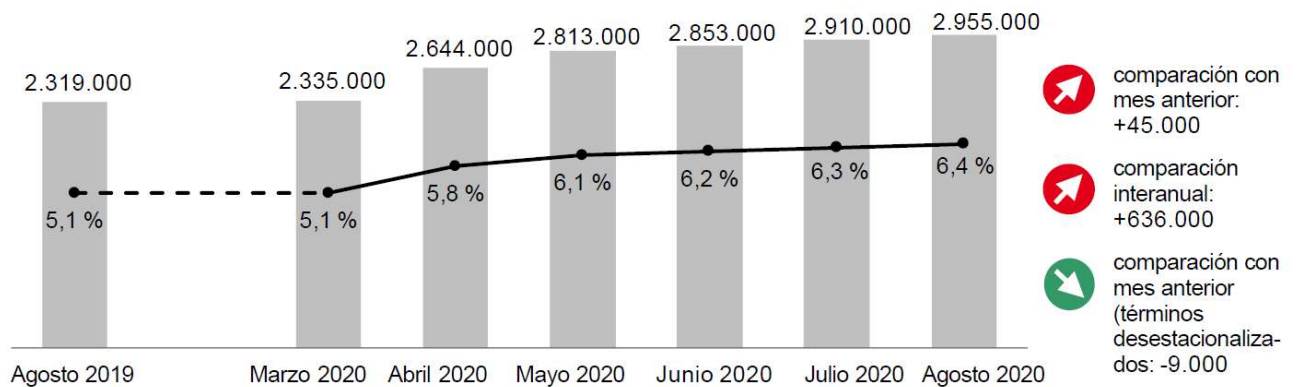
- Paro registrado y subempleo (datos correspondientes a agosto)
- Ocupación (datos a julio)
- Afiliación a la Seguridad Social (datos a junio)
- Prestación para los trabajadores afectados por la reducción de la jornada
- Prestaciones por desempleo
- Barómetro del mercado laboral de la Agencia Federal
- Mercado de formación

Paro registrado y subempleo

El **paro registrado** ascendió en agosto a 2.955.000 personas, 45.000 parados más frente a julio y 636.000 más frente agosto de 2019. En términos desestacionalizados se calcula un descenso de 9.000, después de los -17.000 de julio, +68.000 de junio, +237.000 de mayo y +372.000 de abril.

La tasa de paro creció en 0,1 punto porcentual a 6,4%. La Agencia atribuye el aumento de julio a agosto a los efectos de temporada. En comparación interanual aumentó el paro en 636.000, tras el aumento de 635.000 registrado en julio.

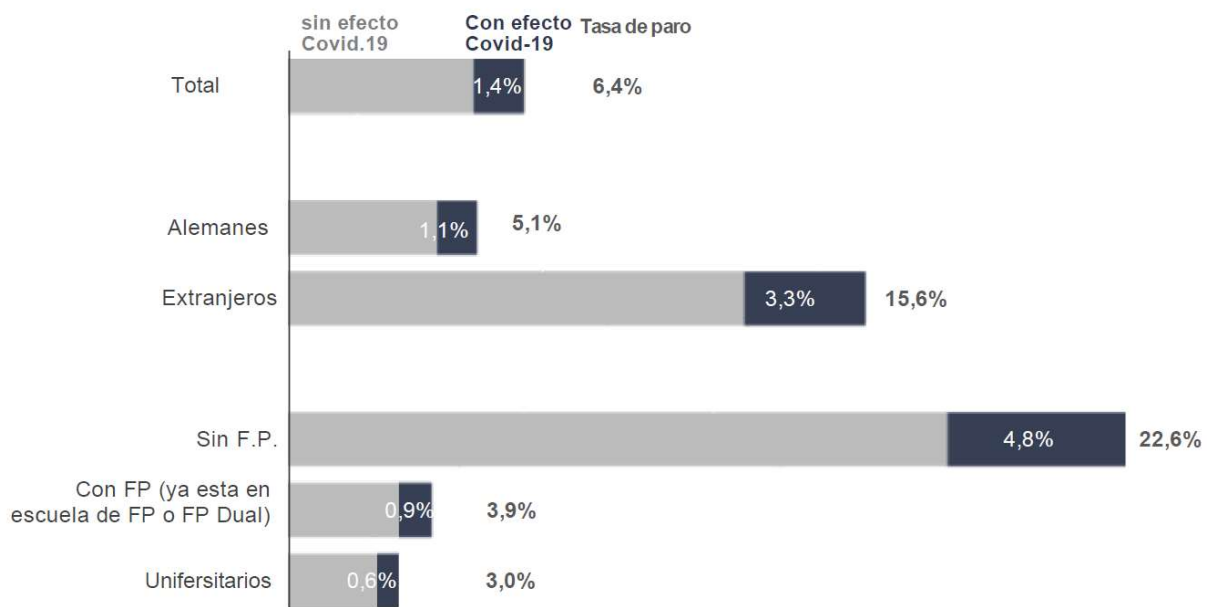
Cifra y tasa de desempleo, agosto de 2020 (comparación intermensual e interanual)



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Asimismo, se sigue observando en agosto todavía que sigue siendo diferente el efecto de la crisis sanitaria en la evolución de la tasa de paro entre nacionales y extranjeros y en cuanto a la formación.

Tasa de paro por colectivos y efecto del coronavirus, agosto 2020



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística, la tasa de paro registrado en julio fue del 4,5%.

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 agosto en 11.000 personas frente a julio en términos desestacionalizados, después de que creciera 13.000 en julio, 66.000 en junio, 177.000 en mayo y 234.000 en abril. El número total de personas subempleadas se cifró en 3.689.000, un incremento de 487.000 en comparación interanual.

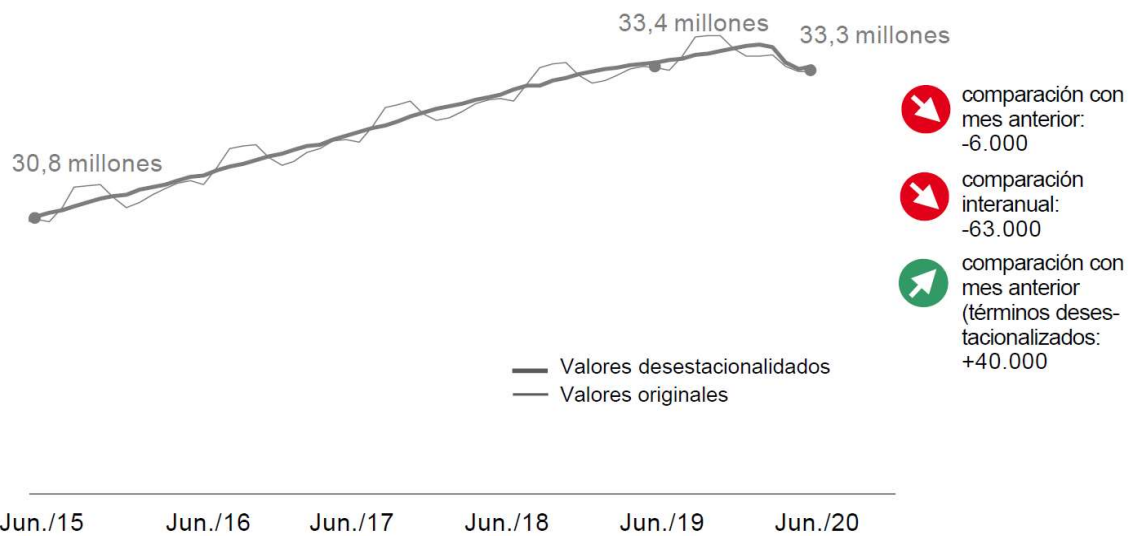
Ocupación y afiliación a la Seguridad Social

La crisis sanitaria ha generado una importante disminución de la ocupación y del empleo sujeto a contribuciones a la Seguridad Social.

La **ocupación** se cifró en julio en 44,69 millones, 55.000 más frente a junio en términos desestacionalizados, después de que descendiera en junio en 34.000 y en 205.000 en mayo. Frente al año anterior descendió en 621.000 afiliados (-1,4%). En el mes de junio había descendido en 681.000 (-1,5%) respecto del año anterior.

El **número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social** en junio se situó en 33,34 millones lo que supone un ligero incremento de 40.000 frente al mes anterior, después de haber bajado en mayo en 99.000 y en 274.000 en abril. No obstante, la agencia hace referencia a que queda por ver si el aumento de la afiliación ajustado estacionalmente se confirmará en las cifras definitivas o si el resultado provisional se corregirá a la baja en una fecha posterior. En comparación interanual descendió la afiliación en 63.000 afiliados (-0,2%), después del descenso interanual de 83.000 (-0,2%) registrado en mayo.

Afiliación, junio 2020 (comparación interanual)



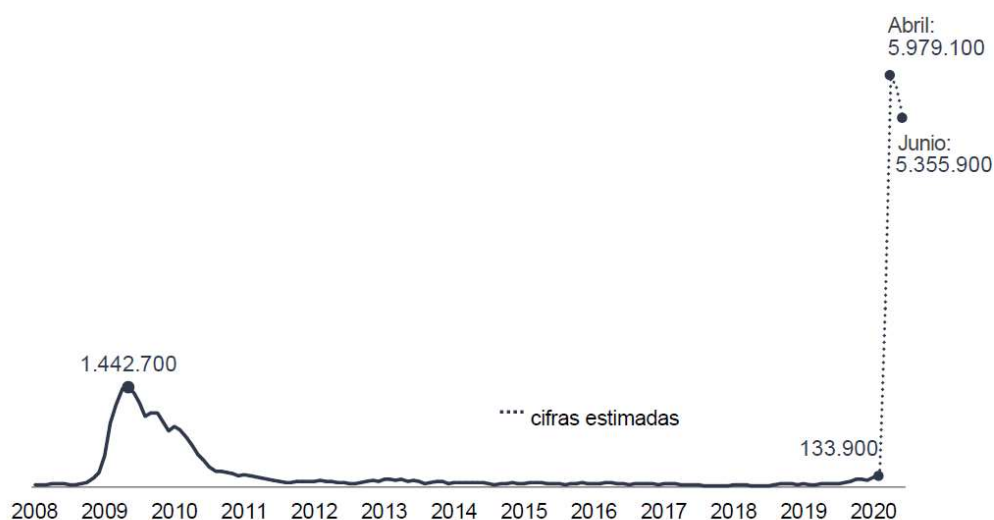
Fuente: Agencia Federal de Empleo

Reducción de jornada (Kurzarbeit)

Del 1 al 26 de agosto las empresas notificaron trabajo con jornada reducida para 170.000 nuevos trabajadores (frente a 190.000 en julio), por lo que la cifra sigue disminuyendo tras el aumento masivo de marzo y abril. Ese dato no se corresponde con el de trabajadores efectivamente afectados ese mes, sino con el número máximo posible de trabajadores que las empresas solicitan a la Agencia para que lo autorice.

El dato más reciente sobre trabajadores efectivamente afectados que ofrece la Agencia es una cifra estimada (no dato consolidado), correspondiente al mes de junio, en el que según sus cálculo para 5,36 millones de trabajadores se hizo efectiva la reducción de jornada y pasaron a percibir la prestación por jornada reducida (mayo: 5,82; abril: 5,98).

Trabajadores con reducción de jornada, junio de 2020 (comparación intermensual e interanual)



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Como alternativa a los datos oficiales de la Agencia federal de Empleo, el **Instituto de investigaciones económicas Ifo**, publica los datos de una encuesta representativa a empresas, que se utilizan en Alemania de manera generalizada como referencia de la evolución del número de trabajadores en Kurzarbeit.

Según los últimos datos del Ifo, publicados el 2/9/2020, se estima en 4,6 millones el número de trabajadores con reducción de jornada en agosto, frente a 5,6 millones en julio. El porcentaje de trabajadores afectados por la reducción de la jornada pasa del 17% al 14%.

Según las estimaciones del Ifo, el número de trabajadores con jornada reducida en la industria descendió ligeramente de 2,1 millones a 1,9 millones de personas, es decir, del 30% al 27% del conjunto de trabajadores industriales.

Por sectores destacan las 465.000 personas de la industria del metal que trabajaban a jornada reducida (julio: 509.000 personas), pasando el porcentaje de trabajadores afectados del 45% al 41%. En la industria automotriz descendió de 378.000 a 336.000 personas, pasando el porcentaje de trabajadores afectados del 38% al 31%. En la construcción de maquinaria pasó de 378.000 a 336.000, bajando la cuota del 35% al 31%. En la industria eléctrica, 234.000 trabajadores vieron reducida su jornada (julio: 271.000), el porcentaje de trabajadores afectados pasó del 34% al 29%. En el sector

de otros servicios económicos se produjo un aumento de 660.000 a 672.000, es decir, del 28% al 29%.

Especialmente retrocedió la jornada reducida en el sector servicios. En la hostelería el número de trabajadores con una jornada reducida se redujo de 465.000 a 377.000, pasando el porcentaje de personas afectadas del 42% al 34%. En transportes y almacenamiento la cifra se mantuvo estable en los 256.000, es decir, en el 14%, y en las prestaciones de servicios económicos casó del 603.000 a 457.000, es decir del 26% al 20% de los trabajadores.

El número de trabajadores con jornada reducida también se redujo considerablemente en el comercio, pasando de 637.000 a 414.000. En el comercio minorista el número pasó de 240.000 a 104.000, es decir, del 10% al 4% de los trabajadores. En la venta al por mayor, la cifra bajó de 257.000 a 210.000 personas, es decir del 18% y 15%. En el comercio de automóviles, en agosto 100.000 personas trabajaban a jornada reducida frente 140.000 en julio, con lo que el número de trabajadores afectados pasó del 21% al 15%.

Prestaciones por desempleo

De acuerdo con la Agencia federal de empleo, las cifras de personas beneficiarias de las diferentes prestaciones en el mes de agosto fueron las siguientes:

- 1.144.000 personas percibieron la **prestación contributiva por desempleo**, 33.000 más que en el mes anterior (22.000 en términos desestacionalizados) y 397.000 más que hace un año. La agencia estima los efectos de la crisis sanitaria en los perceptores de la prestación contributiva en 318.000 perceptores
- En cuanto al seguro básico de las personas demandantes de empleo, el número de beneficiarios de las **prestaciones no contributivas por desempleo** se situó en 4.044.000 personas, un incremento de 15.000 frente al mes anterior (28.000 en términos desestacionalizados) y 188.000 en comparación interanual. La agencia estima los efectos de la crisis sanitaria en los perceptores de las prestaciones no contributivas en 436.000 perceptores.

Con ello, un 7,4% de la población alemana en edad laboral percibía esta prestación (mayo: 7,4%; abril: 7,1%; marzo: 6,9%).

Barómetro del mercado laboral

El **barómetro del mercado laboral** del instituto de investigación de la Agencia Federal de Empleo (IAB) está basado en una encuesta a todas las agencias de empleo, en la que sus responsables, en base a los resultados de intermediación laboral, valoran la evolución del mercado de trabajo.

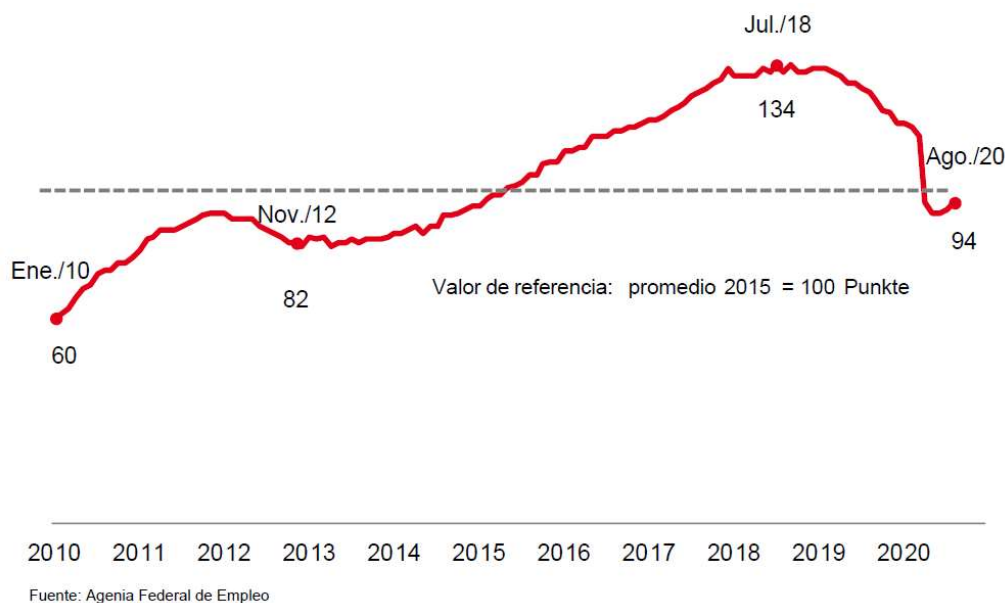
En el mes de agosto las agencias se muestran algo optimistas sobre la evolución del mercado de trabajo. En una escala que va de 90 (evolución muy negativa) a 110 puntos (evolución muy positiva), el indicador de junio alcanzó los 98,3 puntos, lo que supone una mejora de 0,6 puntos frente a julio. Indicios de la estabilización del mercado de trabajo.

El presidente del instituto señala que mientras que el desempleo se ha controlado y el número de despidos ha vuelto a la normalidad por el momento (98,9 puntos, +1,4 punto). el componente de empleo no siguió aumentando como los meses anteriores y disminuyó ligeramente (97,6 puntos; -0,3 puntos). Weber acentúa que incluso si la economía está actualmente en vías de recuperación, existen riesgos. El proceso de transformación económica (acelerado por la crisis sanitaria) al que se están enfrentando las empresas representa un gran desafío para el mercado laboral. Además, sigue existiendo la incertidumbre de si aumentará el índice de infección.

Oferta de empleo

La **demanda de mano de obra** ha caído drásticamente desde el inicio de la crisis sanitaria, aunque actualmente se ha estabilizado en ese bajo nivel. En agosto se habían notificado 584.000 puestos de trabajo vacantes a la Agencia Federal de Empleo, 211.000 menos que hace un año (+4.000 en términos desestacionalizados). El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, aumentó a los 94 puntos, situándose dos puntos frente al mes anterior y 32 puntos por debajo del nivel alcanzado el año anterior.

índice BA-X DE nivel de demanda de mano de obra, enero 2010 – agosto 2020

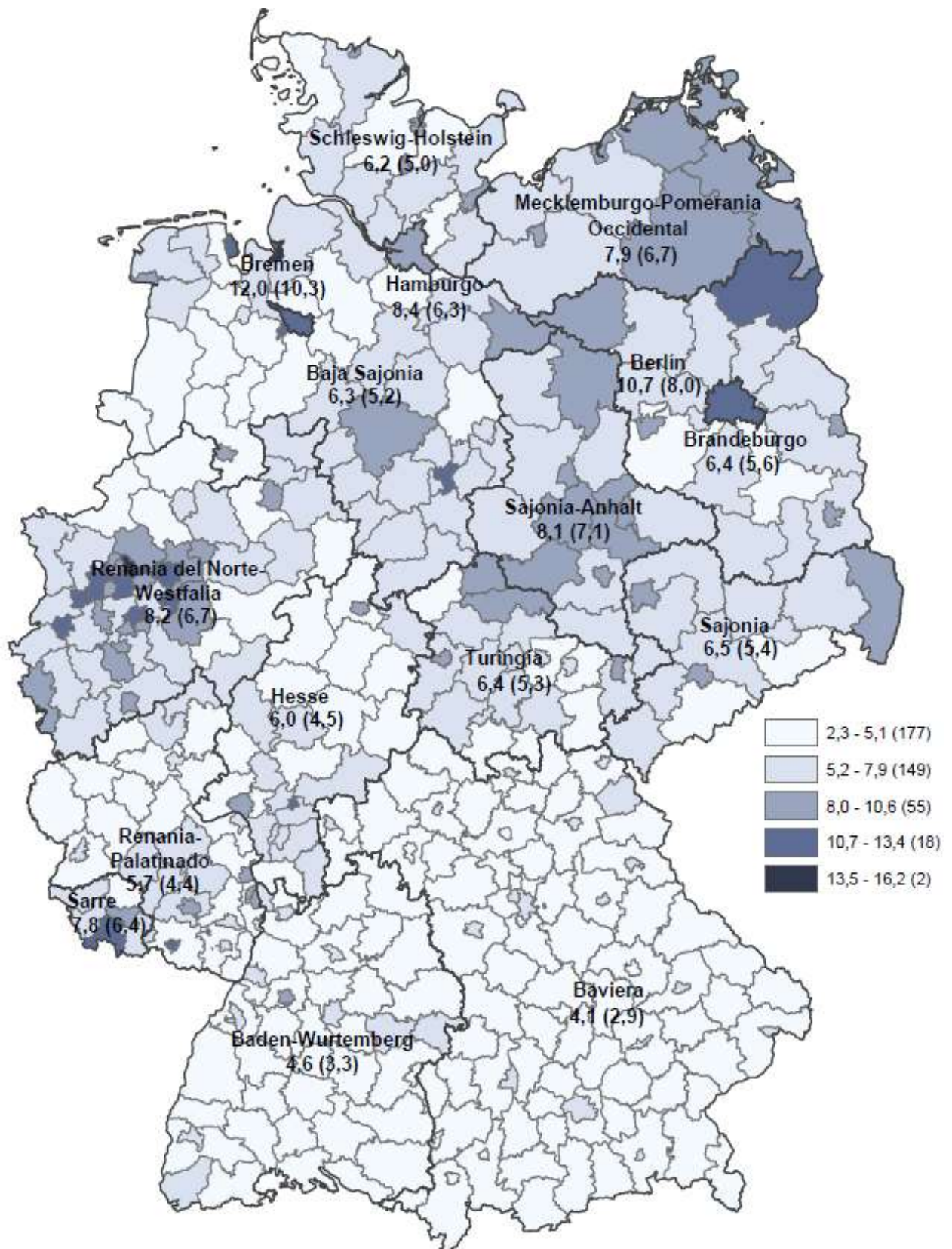


Mercado de formación profesional

Durante la crisis sanitaria se ha ralentizado el reajusto del mercado de formación profesional. Aunque los procesos se han acelerado nuevamente, todavía hay un retraso significativo en comparación con un año regular. De octubre de 2019 a agosto de 2020 se inscribieron en las agencias de empleo y jobcenter 458.000 solicitantes que buscaban un puesto de formación (-39.000 en comparación interanual). Al mismo tiempo, fueron notificadas durante ese periodo un total de 507.000 puestos de formación profesional (-42.000 en comparación con el año anterior). Descendieron principalmente las ofertas de puestos de formación dual en profesiones en los siguientes sectores: metalurgia y la electrotecnia, peluquería, sector gastronómico y hotelero, así como en informática y el comercio.

En agosto, 154.000 puestos de formación seguían vacantes. Al mismo tiempo, 142.000 solicitantes seguían buscando en agosto un puesto de formación.

TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS
sobre la población activa total – agosto de 2020 (agosto de 2019)



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

INDICADORES JUNIO/2020	2020				Variación en comparación interanual (desempleados /cuota de subempleo)			
	Agosto	Julio	Junio	Mayo	Agosto		Julio	Junio
					v. absoluto	%	%	%
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual) ¹⁾	...	44.694.000	44.623.000	44.642.000	- 1,4	- 1,5
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	33.344.400	33.349.900	- 0,2
PARO REGISTRADO	2.955.487	2.910.008	2.853.307	2.812.986	636.079	27,4	27,9	28,7
De ellos	1.302.314	1.258.484	1.196.978	1.172.340	454.186	53,6	52,6	56,3
44,1% según el Código Social III	1.653.173	1.651.524	1.656.329	1.640.646	181.893	12,4	13,8	14,2
55,9% según el Código Social II ²⁾	1.650.451	1.634.377	1.609.473	1.588.912	381.406	30,1	30,5	31,0
55,8% hombres	1.305.023	1.275.614	1.243.824	1.224.064	254.663	24,2	24,7	25,9
44,2% mujeres	324.139	295.501	277.452	274.075	81.307	33,5	29,9	43,0
11,0% ≥15 y <25 años	65.198	52.756	49.254	49.835	8.670	15,3	12,9	27,5
2,2% de ellos ≥15 y <20 años	603.787	597.376	591.083	585.776	108.019	21,8	22,7	21,1
20,4% ≥55	877.316	869.656	860.307	839.669	221.891	33,9	36,1	37,0
29,7% extranjero	2.068.148	2.030.326	1.983.242	1.963.904	411.669	24,9	24,6	25,4
70,0% alemanes	177.722	175.188	173.707	171.465	21.269	13,6	13,4	12,9
6,0% personas con discapacidad grave								
TASA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	6,4	6,3	6,2	6,1	5,1	-	5,0	4,9
De ellos	6,8	6,7	6,6	6,5	5,3	-	5,2	5,1
mujeres	6,1	5,9	5,8	5,7	4,9	-	4,8	4,6
≥15 y <25 años	6,9	6,3	5,9	5,8	5,2	-	4,9	4,2
≥15 y <20 años	4,9	4,0	3,7	3,7	4,2	-	3,5	2,9
≥55 y <65 años	6,2	6,1	6,1	6,0	5,3	-	5,2	5,2
extranjeros	15,6	15,5	15,3	14,9	12,4	-	12,1	11,9
alemanes	5,1	5,1	4,9	4,9	4,1	-	4,1	3,9
- en relación con la población activa por cuenta	7,1	7,0	6,8	6,7	5,6	-	5,5	5,4
SUBEMPLEO³⁾								
Desempleo en sentido amplio	3.274.589	3.236.983	3.171.612	3.127.654	582.951	21,7	21,8	21,8
Subempleo en sentido estricto	3.672.184	3.653.090	3.598.451	3.562.653	490.966	15,4	15,1	14,4
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.688.579	3.670.713	3.617.180	3.581.827	486.631	15,2	14,9	14,3
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,9	7,9	7,8	7,7	6,9	-	6,9	6,8
PERCEPTORES DE PRESTACIONES³⁾								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I) ⁶⁾	1.143.621	1.111.001	1.046.270	1.023.315	396.508	53,1	50,2	50,7
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para	4.043.683	4.028.674	4.035.561	4.021.178	187.904	4,9	3,3	2,9
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para	1.581.054	1.572.827	1.573.928	1.572.308	12.690	0,8	- 0,3	- 1,1
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,4	7,4	7,4	7,4	7,1	-	7,2	7,2
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	133.779	131.744	115.576	101.893	-45.469	- 25,4	- 22,7	- 39,2
- Nuevas desde inicios de año	1.027.326	893.547	761.803	646.227	-442.048	- 30,1	- 30,7	- 32,0
- Total de ofertas ⁴⁾	584.221	573.159	570.346	583.624	-210.698	- 26,5	- 28,3	- 28,5
Índice de empleo BA-X ⁵⁾	94	92	91	91	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS								
POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL^{3) 7)}	681.800	742.963	760.030	758.319	-125.766	- 15,6	- 12,3	- 14,5
De ellos: Activación y reinserción profesional	153.751	156.028	147.398	144.282	-50.133	- 24,6	- 27,1	- 33,1
Orientación y formación profesional	119.787	156.256	167.220	169.254	-17.146	- 12,5	- 6,8	- 10,4
Formación continua	154.898	166.834	175.324	174.542	-7.210	- 4,4	0,9	- 2,1
Inicio de una ocupación	87.347	94.514	98.268	101.972	-35.323	- 28,8	- 22,4	- 18,7
Medidas especiales para personas con	57.234	60.208	62.336	62.083	-3.054	- 5,1	0,8	- 2,9
Medidas de creación de empleo	97.928	97.691	96.940	93.076	-8.235	- 7,8	- 5,7	- 5,5
Otros tipos de fomento	10.855	11.432	12.544	13.110	-4.665	- 30,1	- 24,4	- 19,6
Datos desestacionalizados	Ago./20	Jul./20	Jun./20	Mayo/20	Abr./20	Mar./20	Feb./20	Ene./20
Población ocupada ¹⁾	...	53.000	-34.000	-205.000	-388.000	-106.000	-7.000	21.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	40.000	-99.000	-274.000	-51.000	26.000	48.000
Desempleados	-9.000	-17.000	68.000	237.000	372.000	0	-9.000	-4.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	11.000	13.000	66.000	177.000	235.000	-1.000	-9.000	1.000
Ofertas de trabajo notificadas	4.000	-4.000	-21.000	-45.000	-67.000	-9.000	-5.000	-2.000
Cuota desempleo en relación con total de población	6,4	6,4	6,4	6,3	5,8	5,0	5,0	5,0
Cuota de desempleo según OIT ¹⁾	...	4,4	4,3	4,2	4,0	3,8	3,6	3,4

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. Las estadísticas de la Agencia de Empleo estiman desde mayo los efectos de estos análisis en la cifra de desempleados de acuerdo con el Código Social II (prestación no contributiva).

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

A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de agosto de 2020 había 526.702 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), 275.392 hombres y 251.310 mujeres, lo que supone aumentos de 8.541 personas con relación al mes anterior y 26.389 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2018— se situó en el 10,1%, lo que significa que, en base mensual y anual, el aumento supone 0,2% y 0,5% respectivamente.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de agosto hubo 413.211 ciudadanos belgas, 51.465 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.619 españoles) y 62.026 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% en el mes de julio de 2.020 (8% en la zona euro y 8,1% en la UE-27).

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica BNB.

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN AOUT 2020

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	114.590	113.251	1.370	47.551	275.392	+1.862	+16.738
Femmes	98.704	109.230	1.373	43.376	251.310	+6.679	+9.651
Total	213.294	222.481	2.743	90.927	526.702	+8.541	+26.389
- 1 m.	+2.219	+3.023	-30	+3.299	+8.541		
- 12 m.	+16.861	+7.663	+117	+1.865	+26.389		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	26.839	23.086	253	5.192	55.117	+2.311	+4.881
Femmes	19.391	20.291	234	4.474	44.156	+3.198	+2.912
Total	46.230	43.377	487	9.666	99.273	+5.509	+7.793
- 1 m.	+1.963	+2.020	+1	+1.526	+5.509		
- 12 m.	+3.641	+2.618	-17	+1.534	+7.793		

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

Hommes	34.733	43.127	437	22.111	99.971	-76	+2.093
Femmes	27.913	38.260	438	19.275	85.448	+410	+613
Total	62.646	81.387	875	41.386	185.419	+334	+2.706
- 1 m.	+172	+160	+0	+2	+334		
- 12 m.	+3.017	+2.200	+18	-2.511	+2.706		

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

Hommes	9.408	18.477	130	3.270	31.155	+1.853	+3.573
Femmes	8.003	15.918	126	3.369	27.290	+2.273	+2.986
Total	17.411	34.395	256	6.639	58.445	+4.126	+6.559
- 1 m.	+681	+1.655	-20	+1.790	+4.126		
- 12 m.	+445	+4.164	+4	+1.950	+6.559		

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

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2018 : source Steunpunt WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)

Hommes	7,0%	13,5%	7,6%	15,4%	9,9%	+0,0%	+0,6%
Femmes	6,8%	14,5%	8,6%	16,6%	10,2%	+0,3%	+0,4%
Total	6,9%	14,0%	8,1%	16,0%	10,1%	+0,2%	+0,5%
- 1 m.	+0,0%	+0,2%	-0,1%	+0,6%	+0,2%		
- 12 m.	+0,5%	+0,5%	+0,4%	+0,4%	+0,5%		

*** Pour Bruxelles : source population active BNB 2019 (clef EFT)

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de : -

AOUT 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
Belgique	214.403	28.214	198.808	24.319	413.211	52.533
Autriche	26	0	40	0	66	0
Bulgarie	1.473	88	1.681	98	3.154	186
Chypre	12	0	6	0	18	0
République Tchèque	200	19	238	20	438	39
Allemagne	637	30	728	27	1.365	57
Danemark	33	2	41	4	74	6
Espagne	2.645	117	1.974	123	4.619	240
Estonie	8	1	34	2	42	3
Finlande	21	3	54	0	75	3
France	4.686	354	5.452	416	10.138	770
Grande Bretagne	415	15	316	11	731	26
Grèce	482	14	441	13	923	27
Croatie	78	4	74	4	152	8
Hongrie	113	4	204	6	317	10
Irlande	71	7	73	2	144	9
Italie	5.472	218	4.159	187	9.631	405
Lituanie	53	2	110	6	163	8
Luxembourg	86	7	73	5	159	12
Lettonie	27	2	66	2	93	4
Malte	2	0	7	0	9	0
Pays-Bas	3.847	193	3.829	162	7.676	355
Pologne	1.469	72	1.627	76	3.096	148
Portugal	1.476	108	1.186	97	2.662	205
Roumanie	1.914	154	2.563	231	4.477	385
Slovaquie	513	24	580	40	1.093	64
Slovénie	15	0	18	1	33	1
Suède	55	2	62	4	117	6
TOTAL ETRANGERS U.E.	25.829	1.440	25.636	1.537	51.465	2.977
TOTAL U.E.	240.232	29.654	224.444	25.856	464.676	55.510
Suisse	52	4	57	5	109	9
Congo (Rép. démocratique)	1.846	102	2.092	112	3.938	214
Algérie	1.213	29	556	26	1.769	55
Maroc	6.120	151	3.894	240	10.014	391
Macédoine	402	27	331	38	733	65
Norvège	34	2	19	0	53	2
Serbie + Monténégro	476	43	394	55	870	98
Tunisie	672	15	354	18	1.026	33
Turquie	2.114	42	1.363	50	3.477	92
Réfugiés et apatrides	2.099	159	1.230	84	3.329	243
Autres nationalités hors U.E.	20.132	927	16.576	806	36.708	1.733
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	35.160	1.501	26.866	1.434	62.026	2.935
TOTAL ETRANGERS	60.989	2.941	52.502	2.971	113.491	5.912
TOTAL GENERAL	275.392	31.155	251.310	27.290	526.702	58.445

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
31/08/2020	526.702	99.273	427.429			
31/07/2020	518.161	93.764	424.397	5,0	8,0	7,3
30/06/2020	488.240	80.395	407.845	5,5	7,8	7,1
31/05/2020	489.984	80.926	409.058	5,4	7,4	6,7
30/04/2020	499.407	83.308	416.099	5,6	7,3	6,6
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

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

RESUMEN DEL INFORME DEL CONSEJO SUPERIOR DE EMPLEO SOBRE LAS CONSECUENCIAS DEL COVID EN EL MERCADO LABORAL BELGA²³

El Consejo Superior de Empleo (en adelante el Consejo) * es un órgano consultivo del Estado, creado en diciembre de 1995. Sus funciones son el seguimiento de las políticas de empleo y el análisis de las proposiciones para mejorar la creación de empleo, informar y aconsejar al Gobierno federal de Bélgica y, más concretamente, al Ministerio de Empleo, de Economía y de los consumidores, encargado de la lucha contra la pobreza, de la igualdad de oportunidades y de las personas discapacitadas (en adelante Ministerio de Empleo).

Realiza estudios independientes e innovadores sobre el pasado, el presente y las medidas a adoptar en el futuro sobre el mercado de trabajo para optimizar su funcionamiento.

Las funciones del Consejo se integran, asimismo, en el marco de la política europea de empleo y, en especial, en las líneas maestras y recomendaciones que elabora el Consejo de la Unión Europea sobre el empleo.

Hace recomendaciones concretas y realizables para el interés general y también específicas para los mercados regionales de empleo.

De igual modo, emite informes tanto para la toma de decisiones para ayudar a modernizar y organizar el mercado de trabajo en Bélgica, como para dar respuesta a los desafíos de la globalización, de las nuevas tecnologías, de los cambios socioeconómicos y de las reformas estructurales e institucionales.

El Consejo Superior de Empleo está compuesto por un presidente, 11 miembros federales y 10 miembros regionales, expertos en mercado laboral, que proceden del mundo académico, de la función pública y/o de los servicios públicos de empleo del sector privado.

La presidencia la ostenta la Ministra federal de Empleo, actualmente Nathalie de Muylle, que designa a los 11 miembros federales, los otros 10 miembros, son designados por los distintos gobiernos regionales y por la Comunidad germanófona (3 por el gobierno flamenco, 3 por el

²³ Fte: La versión electrónica del informe, está disponible en la siguiente dirección. https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_2020_etat_des_lieux_covid-19_0.pdf

gobierno valón, 3 por el gobierno bruselense y 1 por la Comunidad germanófono).

Los miembros son designados a título personal, por sus conocimientos y experiencia en el ámbito de empleo, son independientes en el ejercicio de sus funciones, no representan a las instituciones o entidades de las que dependen.

Debido a esta composición federal y regional, constituye una verdadera plataforma favorable al diálogo e intercambio de puntos de vista entre las distintas esferas de gobierno.

Situación del mercado laboral belga y de las regiones en el contexto del covid-19. Situación: las consecuencias de una crisis sin precedentes

Síntesis y recomendaciones

Tras la propagación de la pandemia del coronavirus Covid-19 a nivel mundial, la economía se paralizó por las medidas de confinamiento y distanciamiento social que se adoptaron en la mayoría de los países.

La OCDE prevé un descenso de la actividad económica de un 8% en 2020 y, en concreto para Bélgica, tanto el Banco Nacional (BNB) como la Oficina federal del Plan (BFP) prevén una regresión de entre 9 y 11% del PIB en este ejercicio.

Aunque no se produjera una segunda oleada de contagios, la recuperación económica no solamente será muy lenta, sino también difícil y llena de incertidumbres. Gracias a la acción de los estabilizadores automáticos y de las medidas de apoyo que se adoptaron e introdujeron rápidamente por el gobierno, la disminución del poder adquisitivo de las familias y el nivel de negocio de las empresas se pudo amortiguar pero, esta carga la tuvieron que asumir los poderes públicos, por lo que para éstos últimos, las consecuencias son muy significativas.

El informe no entra en proyecciones macroeconómicas, independientemente de su origen, ya que la mayoría de las medidas implantadas continúan y, por tanto, su impacto a la hora de hacer previsiones económicas y la duración de la causa, es decir los efectos de la pandemia, están rodeados de incertidumbres.

Por último y, en cuanto a las hipótesis que se formulan respecto al momento y a la capacidad de la recuperación económica, lo dicho anteriormente influye también en ello.

El panorama general que se deduce de este análisis es, sin embargo, bastante sólido.

Respecto al mercado laboral, la primera consecuencia de la crisis es la espectacular caída del volumen de trabajo; es decir la disminución del número de horas de jornada de trabajo prestadas por los trabajadores.

Debido al brutal y repentino parón de la actividad, las empresas acudieron a las medidas de impacto adoptadas rápidamente por el gobierno, Paro Temporal Corona, enviando temporalmente a sus trabajadores al paro para preservar su potencial de producción para la fecha en la que se pudiera reiniciar la actividad.

Esta medida de retener la mano de obra (labour hoarding) que se considera temporal, consigue retrasar lo más posible los despidos en la empresa, pero cuando se alarga el periodo de inactividad las empresas proceden, más tarde o más temprano, al despido de sus trabajadores.

Tanto la Oficina federal de Planificación BFP (Bureau Federal Plan) como el Banco Nacional Belga BNB llegaron a las mismas conclusiones: un choque sin precedentes en el empleo en relación a 2019, con la previsión de disminución de entre 90.000 y 110.000 empleos en el horizonte 2021. Respecto de los trabajadores autónomos, la BFP parece más pesimista

La regresión del empleo se traduce en una bajada del 2% en la tasa de empleo que bajaría del 70,5% en 2019 al 68,5% en 2021 (para la franja de 20 a 64 años).

La caída de la tasa de empleo lógicamente influye en el paro, que aumentaría en 140.000 personas de aquí a 2021. La diferencia de apreciación de ambas instituciones del número de demandantes de empleo (96.000), según el BNB se iniciará ya en 2020, mientras que según la BFP la cifra sería de (88.000) que se iniciaría en 2021.

En las proyecciones, a medio plazo, la BFP, las retrasa hasta el 2025 y, tras la estimación de una fuerte recuperación en 2022, de creación neta de empleo, también prevista por el BNB, el incremento de la mano de obra también sería intensivo (+46.000 personas de media/año) según el

Consejo. La progresión del empleo entre 2020 y 2025 resultará bastante modesta (97.000 unidades), ninguna rama de la actividad en el sector mercantil saldrá ilesa de esta crisis.

El impacto de la crisis, a corto plazo, ha sido muy desigual y, no solo a nivel sectorial sino también a nivel empresarial dentro de un mismo sector. Las diferencias las produjeron las duras medidas de cierre y confinamiento decretadas por el gobierno, es decir los cierres obligatorios en los sectores como el de la hostelería, restaurantes y cafetería (Horeca) y el del comercio al por menor no alimentario, pero influyeron también los medios para poder instaurar las medidas sanitarias que precisaron algún tiempo para las reacciones y las adaptaciones de los procesos de producción (por ejemplo en logística y construcción) o también la organización del teletrabajo en aquellas empresas que no estaban preparadas para ello o lo habían venido realizando a menor escala. El sector financiero, por el contrario, ha salido airoso, porque recurrió al teletrabajo de forma masiva.

Las actividades agroalimentarias padecieron durante algún tiempo la escasez de mano de obra, porque no había suficientes trabajadores temporeros, debido al cierre de las fronteras, dado que este colectivo procede en la gran mayoría del extranjero. Los productores locales pudieron salir adelante, por las ayudas legales recibidas, por el interés especial que se les ha brindado y por la organización de circuitos de distribución cortos y de productos de calidad.

El sector de cuidados sanitarios, tanto a nivel hospitalario como en la industria farmacéutica y equipamientos tuvieron una sobrecarga de actividad excepcional.

Frente al descenso de la actividad, fueron muchos los trabajadores enviados temporalmente al paro. En el pico más alto de la crisis, eran cerca de un millón de trabajadores los que percibían prestaciones por Paro Temporal Corona. En cuanto a las solicitudes recibidas en la Oficina Nacional de Empleo (ONEM), las procedentes de la Región de Flandes fueron las más numerosas (60%), seguidas por las de Valonia (23%) y Bruselas (18%). Se observan unos datos muy bajos en Valonia respecto de los datos de Bruselas, pero ello tiene una fácil explicación, la relativa a la especificidad del empleo en la Región de Bruselas y también a la

presencia en la capital del país, de las sedes sociales de las empresas, de donde surgieron solicitudes de todo el país.

Las ramas de actividad asalariada más afectadas fueron la de la construcción y jardinería del 90 al 100% de sus trabajadores entre marzo y mayo; sector comercial y reparación de coches y motos del 54 al 74%; restauración del 65 al 72% y los trabajadores especializados de la construcción, el 65% en marzo y abril, y el 35% en mayo.

En algunas ramas comerciales (mayoristas y ventas al por menor) y del transporte por carretera, fueron más de 4 trabajadores de cada 10, los que se acogieron al Paro Temporal Corona en los meses de marzo y abril y 3 de cada 10 en mayo.

En el comercio al por menor, el impacto ha sido muy desigual, porque algunos comercios pudieron permanecer abiertos, como los de alimentación y farmacia, mientras que los otros forzosamente tuvieron que echar el cierre.

Las diferencias entre distintos sectores o incluso dentro del mismo sector, se observan al examinar las características personales de los trabajadores enviados temporalmente al paro. Los jóvenes, pero sobre todo las personas poco cualificadas o con sueldos bajos, fueron las más afectadas y las que más dificultades económicas encontraron.

Este hecho lo reflejan claramente las encuestas que, sobre el particular, realizó el BNB y el consorcio COVIVAT de la Universidad Católica de Lovaina y la Universidad de Amberes para estudiar los efectos de la crisis Covid sobre la economía.

También hay que tener en cuenta que, pese a haber suavizado los requisitos y formularios para acceder al paro temporal, algunos colectivos, por ejemplo los estudiantes-trabajadores, no han tenido acceso a tal prestación, lo que ha llevado a incrementar considerablemente las solicitudes de ayuda en los Centros Públicos de Ayuda Social (CPAS) para poder hacer frente por ejemplo a gastos de alimentación durante el periodo del confinamiento.

Otras ayudas concedidas por las Regiones para el pago de las facturas de agua y energía o moratorias de créditos, también ayudaron a amortiguar los efectos de la pandemia en la economía de muchas familias.

Además de los dispositivos adoptados o ampliados por los distintos niveles del poder ejecutivo en el marco de los poderes especiales otorgados al gobierno en funciones de Sophie Wilmès, liberal del Movimiento Reformador MR, se adoptaron medidas para apoyar el empleo, mantener el poder adquisitivo y dar solución a la carencia de trabajadores en sectores esenciales. Ejemplo: posibilidad de combinar varios estatutos profesionales o compatibilizar el trabajo con prestaciones.

En circunstancias tan excepcionales y, tras cinco años evolucionando favorablemente a la baja, el número de los demandantes de empleo desocupados (DEI) volvió a aumentar (4.300 personas más en marzo en términos anuales). Incremento que siguió evolucionando al alza, en junio 2020 el número de desempleados era de 488.200 personas (35.500 más que en el mismo periodo del año anterior). A nivel regional, el aumento se reparte en 20.600 personas en Flandes y 15.000 personas en Valonia, 300 en la Comunidad germanófona y, en Bruselas continuó la tendencia anterior registrándose un descenso de 200 personas.

Por edades y perfiles profesionales, el incremento afectó en mayor medida el colectivo de los jóvenes, demandantes de empleo desocupados durante periodos cortos y a las personas con formación media o alta en periodos intermitentes (1 a 2 años); estas últimas, generalmente asociadas al desempleo parcial o coyuntural

El incremento del número de los demandantes de empleo es acorde con la merma en cuanto a las oportunidades de empleo, ya que durante los cinco primeros meses del año, las ofertas de empleo remitidas a los servicios regionales de empleo descendieron un 24% con relación al mismo periodo de 2019. Ha sido en el FOREM de Valonia, donde más ha decaído la oferta de empleo (-31%), seguida por el VDAB en Flandes (-23%) y Actiris en Bruselas (-6%).

Fueron, efectivamente, muchas empresas (al margen de las de sectores esenciales como salud o logística) las que interrumpieron los procesos de contratación. Ante el descenso de las oportunidades de empleo, el

gobierno adoptó un decreto congelando la regresividad en las prestaciones de paro.

Además de las distintas ayudas regionales concedidas a las empresas que tuvieron que cerrar o reducir su actividad, los autónomos pudieron beneficiarse de una prestación económica similar al Paro temporal Corona de los asalariados, el denominado Derecho pasarela. Algo menos de 400.000 fueron los trabajadores autónomos de actividad principal, los que recurrieron a esta prestación. El reparto de esta ayuda fue, a nivel regional, del 59% en Flandes, 28% en Valonia y 13% en Bruselas.

Por sectores, el comercial, la construcción y las profesiones liberales han sido las ramas más afectadas.

Recomendaciones del consejo para que el mercado de trabajo contribuya a una recuperación sostenible e inclusiva

La crisis sanitaria del Covid-19 precipitó la economía mundial a lo desconocido. En Bélgica, al igual que en otros muchos países, las normas estrictas de confinamiento generaron un brutal parón a sectores enteros de la economía y en otros, hubo que reducir o interrumpir la actividad por falta de materiales, mercancías u otros impedimentos.

En un mes, 1.230.000 trabajadores, es decir el 40% del empleo en el sector privado, fue enviado temporalmente al paro por los empresarios. Gracias al compromiso y profesionalidad de los empleados públicos y a las inversiones que, con anterioridad, se habían realizado para instaurar una administración digital que permitiera automatizar procesos y cruzar bases de datos los distintos organismos de la seguridad social y, en especial la Oficina Nacional de Empleo (ONEM), organismos de pago y secretariados sociales pudieron absorber y tramitar la cantidad de solicitudes presentadas.

Más tarde, con la recuperación progresiva de la actividad, el recurso al desempleo temporal se ha ido reduciendo progresivamente; de los 16 días de media, que los trabajadores habían permanecido en Paro temporal en el mes de abril, se pasó a 11 días de media en el mes de mayo. En junio, todavía la ONEM canalizaba medio millón de solicitudes para el desempleo temporal Corona y el promedio de días en paro era de 9,42 días.

En cuanto a los trabajadores autónomos, el trabajo que realizó tanto el Instituto Nacional de Seguro de los trabajadores independientes o autónomos INASTI como las cajas de seguros sociales, permitieron dar una respuesta rápida a las cerca de 400.000 solicitudes para percibir el derecho pasarela.

Se tomaron medidas de urgencia, de carácter temporal, como la simplificación de los formularios de inscripción, y en los controles para poder dar acceso a tantas personas a las prestaciones de desempleo en un margen de tiempo muy corto. Estas adaptaciones indispensables de las reglas, deben ser tan solo temporales y conviene volver cuanto antes al tratamiento habitual de los expedientes, destacando la conveniencia de realizar controles a posteriori.

Las respuestas a la crisis no se han limitado a las dos medidas claves indicadas anteriormente, el Consejo también analiza y argumenta las respuestas facilitadas por los poderes públicos.

Se trata de un amplio y completo inventario de medidas adoptadas por los organismos federales, regionales y comunitarios para garantizar la percepción de rentas de sustitución por los trabajadores, así como la reducción de cargas sociales a los empresarios y a los autónomos, que habían visto como disminuían sus fuentes de ingresos. Es cierto que algunas de las medidas iban dirigidas a las empresas, sean o no dirigidas por trabajadores autónomos.

[Las medidas adoptadas para dar respuesta a la crisis sanitaria han puesto de manifiesto los límites del sistema de protección social](#)

En primer lugar se ha evidenciado que algunas categorías profesionales no están debidamente cubiertas o cuentan con una cobertura insuficiente: colectivos tradicionales, como los artistas, los pensionistas que realizan una actividad autónoma, los estudiantes trabajadores o incluso trabajadores de la economía informal.

Distintos factores provocaron la dificultad de acceso a los instrumentos de protección de rentas: la organización del trabajo, la falta de estatuto oficial o un nivel insuficiente de ingresos.

La ayuda social otorgada por los Centros Públicos de Ayuda Social CPAS ha sido la red de seguridad principal para cubrir estas situaciones.

El desarrollo de los nuevos modos organizativos de la actividad profesional, la ausencia o la yuxtaposición de los estatutos bajo los que se ejerce la actividad, por no hablar de los trabajadores de la economía sumergida o la de las personas en situación irregular, son los retos del modelo de protección social que se basa, principalmente, en la determinación de un estatuto socio-profesional claramente identificado.

El informe incide en que esta evidencia obliga a que se realice una reflexión profunda sobre el actual sistema de protección social, su cobertura, su financiación, para una sociedad llamada a transformarse que pueda responder a los retos demográficos, económicos, ecológicos y sanitarios. Tanto el legislador como los interlocutores sociales deben estudiar y analizar las situaciones mencionadas y proporcionar respuestas definitivas

El buen funcionamiento del mercado de trabajo es primordial para ello y las Recomendaciones del Consejo, orientadas a la formación, tanto inicial como continuada de los trabajadores, en la integración y activación de todas las personas que quieran trabajar, así como el acompañamiento en la transición a lo largo de la carrera profesional, pueden ciertamente contribuir a ello.

La organización del trabajo, como herramienta de resiliencia y apoyo a la recuperación económica

Una de las lecciones positivas sacadas de la crisis ha sido la capacidad demostrada por la mayoría de las empresas y administraciones públicas para adaptarse a las nuevas circunstancias, resiliencia, hasta entonces desconocida, constituyendo una ventaja para lograr la recuperación económica.

El confinamiento de la población ha llevado a las empresas a reorganizar su modelo de producción. El desarrollo del trabajo a domicilio (teletrabajo) ha sido, sin duda alguna, uno de los resultados más relevantes de esta crisis sanitaria y ha llevado aparejada una reflexión, para poder disociar el tiempo profesional del privado y hacerlos compatibles. Con el teletrabajo, las condiciones del trabajo sobrepasan la esfera empresarial, trasladándolas al domicilio de los trabajadores redefiniendo la gestión y el control.

Las condiciones para el teletrabajo (Ley relativa al teletrabajo de 15 de marzo de 2017 y Convenio Colectivo de Trabajo 85 de 8 de noviembre de 2005) deben evolucionar a la vista de la amplísima experiencia que se acaba de vivir. Se señala la necesidad inmediata de que los interlocutores sociales aborden la cuestión. Evaluar el impacto generado por la aplicación de este modelo de teletrabajo sobre la productividad y la calidad de vida de los trabajadores ha de ser el eje principal para el estudio.

La organización del trabajo tanto en la sede de la empresa como en los desplazamientos también ha sido modificada estableciéndose normas estrictas de higiene y de distancia social con carácter urgente. Los interlocutores sociales, con la ayuda de las autoridades, definieron directivas adaptadas a cada tipo de actividad.

Es importante, cara al futuro, que cada empresa disponga de un plan sanitario, elaborado en base a las recomendaciones impartidas. La organización de tareas requiere de una presencia física, de la interacción entre trabajadores, la contratación de nuevos trabajadores, etc.

El confinamiento obligó también, y no solo para los trabajadores que fueron enviados provisionalmente al paro, a tener que renunciar a sus periodos de vacaciones mientras que otros tuvieron que realizar muchas horas extras debido a la sobrecarga de trabajo a petición de las empresas que tenían dificultades para atender la demanda de productos. La incertidumbre respecto al comportamiento de la demanda y la escasez de mano de obra, que sigue afectando a muchas profesiones, frenan las posibilidades de contratación de trabajadores a corto plazo.

Se aconseja ampliar la posibilidad de dirección del tiempo de trabajo, para ajustarlo a las necesidades de la actividad. La fórmula «trabajo factible, trabajo manejable» ofrece posibilidades mediante la supresión de tiempos de trabajo ordinario. Se plantea la posibilidad de autorización de horas extraordinarias, sin que ello aumente el coste de producción para los empresarios como sucedió en los sectores esenciales hasta el 30 de junio pasado, pero con un tratamiento fiscal más ventajoso para los trabajadores. Se deben negociar a nivel empresarial estos ajustes, temporales (o no), igual que la organización del trabajo en el comercio electrónico y la logística que ofrecen filones de empleo que Bélgica no

puede desaprovechar pero que, dado su actual modelo económico, requiere una nueva gestión específica de tiempos de trabajo.

Por otra parte, habría que revisar las condiciones de las fórmulas para compartir trabajadores, muy poco utilizadas actualmente y que, sin embargo, podrían ser revisadas para garantizar un volumen de trabajo suficiente a los asalariados, que un solo empresario no puede ofrecer.

Controlar el coste de producción asegurando unos sueldos atractivos

Conviene favorecer la recuperación de la competitividad del país; la Ley de 24 de diciembre de 1999 y su modificación posterior de 26 de marzo de 2018 para la promoción del empleo y garantizar la competitividad, ha demostrado la necesidad de enmarcar correctamente la composición de los salarios. El Consejo comparte este principio y aconseja, además, una mayor flexibilización en cuanto a su aplicación.

Los interlocutores sociales, antes de finales del presente año, tienen que negociar el acuerdo interprofesional (AIP) que, entre otras cosas, incluye la nueva norma salarial para el periodo 2021-2022; elemento esencial en el desarrollo económico de un país. En las circunstancias actuales, un único margen salarial, aunque pueda aplicarse indistintamente en cada rama de actividad, parece inadecuado para poder dar respuesta a los retos específicos a los que se enfrenta cada empresa, por lo que conviene y es necesario ampliar la flexibilidad.

El Consejo recomienda introducir para el próximo periodo de vigencia del AIP una cláusula de descuelgue (opt-out), para los acuerdos salariales de las empresas que se enfrenten a un deterioro importante de la actividad derivada de la crisis sanitaria del Covid-19. Esta cláusula de descuelgue, consistiría, por ejemplo, en la inaplicación de la totalidad o parte del incremento salarial estipulado por Convenio, contemplando la posibilidad de una compensación a través de reducción en los tiempos de trabajo. Cualquier otra fórmula que preserve el empleo en la empresa afectada, podría ser objeto de negociación.

La crisis también ha puesto de manifiesto las condiciones de trabajo y los salarios de algunas categorías profesionales en aquellos sectores considerados esenciales. Esto es una cuestión que no se puede disociar de la situación económica actual, basada principalmente en la

productividad laboral. Para el sector privado, el Consejo considera que el establecimiento de un salario mínimo sectorial debería ser acordado por los interlocutores sociales, dando respuestas a cada situación particular, aunque los poderes públicos puedan, mediante su intervención contribuir a la ejecución del acuerdo salarial, el coste de los ajustes no se les puede transferir totalmente a ellos.

El sector público no podrá estar siempre presente en este debate económico, porque varias de las profesiones en cuestión, corresponden a actividades del sector privado. Aunque no debiera ser así, el Estado como empleador tiene que estar a la altura de lo que está en juego, como son la salud y la seguridad pública que han sido amenazadas por la crisis del Covid-19. Por todo ello, se impone una acción de los poderes públicos enfocada tanto a la creación de empleo, como a preservar el existente.

Ante el posible gran incremento del número de parados, se podría establecer un apoyo financiero a la contratación de parados cobrando prestación, dicho dispositivo parece más eficaz en términos de costes que una reducción general de cargas.

El aumento del déficit público impone más que nunca un riguroso control de los gastos y, en lo que a ingresos se refiere, el impuesto que se aplica a los ingresos derivados del trabajo, con carácter general, no debería ser incrementado. Por el contrario, el impuesto por módulos es posible bajo cierto control, siempre que se garantice que el trabajo sigue siendo la opción financiera más atractiva.

La recomendación que ha facilitado el Consejo Superior de Finanzas sobre la reducción de las retenciones del trabajo puede servir de ejemplo a este respecto.

El Desempleo Temporal Corona, no debe convertirse en estructural

Como estabilizador automático, el desempleo temporal ha demostrado, una vez más, su eficacia para, por una parte, preservar el tejido productivo y, por otra, garantizar los ingresos de los trabajadores.

Pero su uso debe ser temporal. Las empresas cuya actividad ha sido duramente afectada por la crisis, no pueden trasladar la carga salarial de sus trabajadores a la Seguridad Social, limitando, además, las posibilidades de reclasificación de los trabajadores afectados.

Con el objeto de poner en valor la mano de obra disponible, en plena crisis se introdujo, la posibilidad de compatibilizar la percepción de la prestación de desempleo temporal con el ejercicio de una actividad retribuida en los considerados sectores esenciales. Esta puesta en valor puede hacerse a través de la formación de los desempleados temporales que permanezcan desocupados durante un periodo que supere el mes para que, por parte del Servicio público de Empleo se les pueda ofrecer una formación adaptada durante los días de inactividad.

En la Región de Flandes, el Servicio regional de Empleo (VDAB) va a desarrollar un programa de este tipo.

En la Región de Valonia, el Servicio regional de Empleo (FOREM), con el acuerdo de los distintos sectores, ha desarrollado planes de acción que incluyen, en su mayoría, planes formativos para los desempleados temporales.

Pero todas estas políticas necesitan una rigurosa planificación y ello no solamente en cuanto a participación efectiva en los programas, sino también para poder disponer de una oferta suficiente en las ofertas formativas.

La generalización de los programas virtuales (on-line) ofrece perspectivas interesantes a este respecto, pero no hay que subestimar la necesidad de enmarcar y supervisar estas actividades formativas. El coste de éstas podría correr parcialmente a cargo del empresario.

A parte de los cierres de empresas o las limitaciones por las medidas urgentes impuestas por el gobierno, con motivo de la crisis sanitaria, aquellas empresas que mantengan a sus trabajadores más tiempo en Paro Temporal que la media de otras similares, podrán ser declaradas responsables del pago de la prestación, así pasa en la actualidad con el paro temporal por razones económicas. Para supuestos de fuerza mayor, se aconseja proporcionar un sistema incentivador, flexible y claro, que, por ejemplo, mantenga la tasa de sustitución inicial y que obligatoriamente el empresario tuviera que abonar una parte del salario de los trabajadores afectados, revisándose así a la baja la prestación del ONEM. El objetivo es evitar que, una mano de obra útil en otro sector de la actividad, permanezca anclada en la prestación de Paro Temporal.

Se han perdido empleos, pero la crisis ofrece nuevas oportunidades de trabajo

La economía descansa sobre una dinámica de creación, destrucción y reestructuración de actividades y, por lo tanto, de empleo. Por ello, no es económicamente sostenible proteger ciertos empleos en ciertas empresas, pero sí es muy conveniente proteger a los trabajadores, para que puedan encontrar, lo más rápidamente posible, otro empleo adaptado a sus competencias y aspiraciones; ofreciéndoles, mientras tanto, ingresos, apoyo y cursos de formación adaptados. Se trata de proteger a la persona en el desarrollo de su carrera profesional, más que en un empleo específico.

El impacto actual de la crisis sanitaria sobre la economía requiere un enfoque a largo plazo, un análisis de las perspectivas de las inversiones de las empresas muy afectadas por la incertidumbre, teniendo en cuenta que son la pieza clave para que la economía belga sea cada vez más competitiva y una buena señal para que mejore la creación de empleo. Las inversiones productivas han de estar en el centro de la política de recuperación económica y no debiendo reproducir el modelo industrial del pasado; imponiendo un enfoque distinto con miras a sostener las nuevas áreas de crecimiento.

Las seis prioridades de acción identificadas en 2018 en el Pacto Nacional para las inversiones estratégicas, a realizar conjuntamente entre los sectores público y privado, son las que deben inspirar las políticas a poner en marcha: La transición digital, la ciber seguridad, la educación, los cuidados sanitarios, los proyectos energéticos y la movilidad.

Lo que hay en juego es muy importante, por lo que los medios para llevarlo a cabo deben estar a la altura, dado que se trata de construir una "economía creativa" de valores sostenibles e inclusivos. En el contexto actual, cualquier nueva reforma del mercado laboral o de la política de empleo, no conseguiría alcanzar su pleno potencial, si no se apoya en una política macroeconómica sólida y sensata.

Los poderes públicos no deben, en ningún caso, sostener empresas insolventes y sin perspectivas de recuperación. Bélgica cuenta ya con demasiadas empresas «durmientes» que inmovilizan trabajadores y

capital; falsean el entramado de la competitividad y dificultan el acceso de otras empresas solventes a los recursos necesarios para su desarrollo.

Las autoridades deben por lo tanto supervisar los planes de reestructuración, especialmente cuando se enmarquen en la lógica estratégica que ellos han ayudado a definir. Sobre este particular, las normas relativas a despidos colectivos (Ley Renault) parecen adaptadas para ayudar a que los trabajadores puedan volver rápidamente al mercado laboral.

Para favorecer la reclasificación de los trabajadores afectados por una reestructuración, el papel de la "células para el empleo" (estructuras de cooperación, constituidas bajo la forma de una asociación de hecho o de una sociedad anónima, en la que participan la empresa en reestructuración, al menos una de las organizaciones sindicales representativas de la empresa y los fondos sectoriales de formación) es crucial, porque entre otras cosas, aseguran un apoyo personalizado y adaptado a las necesidades individuales y ello, tanto por parte de los asesores del Servicio Público de Empleo SPE, como por los operadores privados de recolocación ETTs y los especialistas designados por las organizaciones sindicales.

Si se pretende ampliar el número de empresas en reestructuración habría que asegurarse que se dispone de los medios necesarios para garantizar un funcionamiento óptimo de las reestructuraciones, incluida la oferta de formación cualificada en relación con las necesidades del mercado de trabajo.

[Se pierden empleos, mientras que otros puestos no se cubren por falta de candidatos](#)

La escasez de mano de obra se viene acentuando en los últimos años. Se evidencia que mientras que la crisis afectó duramente a numerosas empresas otras continuaron desarrollándose y buscando mano de obra cualificada. Las ofertas de empleo recogidas por el Servicio Público de Empleo se han reducido considerablemente, pero en la encuesta de Statbel (Servicio Oficial de Estadísticas del gobierno belga) sobre el número de puestos vacantes refleja que 129.000 empleos potenciales para el conjunto de la economía productiva belga siguen sin cubrirse; 86.000 en Flandes, 24.600 en Valonia y 18.000 en Bruselas (datos a primer trimestre 2020).

Las reestructuraciones y los cierres de empresas ya anunciados y que pueden aumentar en los próximos meses, volverán a colocar en el mercado laboral una mano de obra con mucha experiencia capaz de responder a las ofertas de empleo. Pero el mercado de empleo sin embargo, corre el riesgo de desestabilizarse durante un largo periodo de tiempo.

Por todo ello, el Consejo considera que está socialmente justificado ampliar el plazo para la no aplicación de la regresividad en la percepción de las prestaciones de Paro Temporal Corona, hasta que las perspectivas de empleo sean más favorables.

En este escenario es fundamental el papel de los intermediarios en la recolocación de los trabajadores ya que su capacidad para gestionar el elevado número de expedientes que se abrieron en un plazo muy corto de tiempo será determinante para contribuir al relanzamiento de la economía y para evitar que trabajadores capacitados para el empleo permanezcan en el paro durante mucho tiempo.

Los Servicios Públicos Regionales de Empleo están en primera línea para ello y deben responder con agilidad suficiente para orientar sus medios a la acogida y acompañamiento de los nuevos demandantes de empleo, sin olvidarse de los parados que llevan más tiempo desempleados porque éstos también van a sufrir los cambios operados en el mercado de trabajo.

Las ETTs van a ser actores importantes en el cambio operado porque es de prever que, a la vista de las incertidumbres sobre la recuperación, los empresarios en principio se inclinen por contratos de duración determinada y, en este ámbito, las ETTs tienen mucha experiencia.

En el informe del Consejo de Empleo se evidencia que la crisis sanitaria ha afectado profundamente, y lo hará durante mucho tiempo, al mercado laboral.

El Consejo, en su informe previo de 2016 dedicado a la digitalización de la economía, ya indicaba que no había que ver en la evolución tecnológica una amenaza general para el empleo, sino un cambio para muchas tareas y profesiones en distintas áreas. El verdadero desafío está en adquirir las nuevas competencias requeridas. La formación, desde temprana edad, debe ser adaptada para que los jóvenes adquieran los conocimientos

informáticos indispensables, pero sin olvidar a los actuales trabajadores activos.

La formación continua a lo largo de la carrera profesional, en ocasiones infravalorada, debe convertirse en un valor primordial para una sociedad cimentada en el conocimiento. La cuenta individual formativa que en 2015 proponía el Consejo, es un buen instrumento para este fin y, junto con un pasaporte para la formación que incluyese todas las competencias de la persona, la cuenta individual formativa habría sido sufragada conjuntamente por el empresario (en horas o en dinero) y por los poderes públicos (políticas formativas para grupos determinados) para dotar a cada trabajador de los medios necesarios para su desarrollo personal y profesional.

La prioridad será que los medios limitados con los que cuenta el SPE para el acompañamiento y formación deben destinarse a las personas que están más alejadas del mercado laboral. El resto de trabajadores se beneficiaran de un apoyo similar, si se comprueba que no han podido encontrar otro empleo en base a sus conocimientos actuales. La digitalización de los servicios y la formación constituyen palancas de acción suplementarias para alcanzar a un gran número de personas.

Los grupos vulnerables

Jóvenes

Entre los grupos que más han sufrido los efectos de la crisis en sus condiciones de trabajo están los jóvenes menores de 30 años. Su situación en el mercado laboral es muy sensible a las variaciones coyunturales porque son los que mayor número de contratos temporales registran y, porque suponen menor gasto en el caso de las indemnizaciones por despido y también menor pérdida en cuanto a capital humano específico de la empresa.

Para los jóvenes que tras la finalización de sus estudios, se acercan por primera vez al mercado laboral, estos factores y la competencia con los trabajadores de mayor edad hace que, a corto plazo, su inserción profesional sea más difícil, aunque también se comprueba que, en caso de recuperación económica, son los primeros en beneficiarse de ella. Subvencionar los periodos de prácticas "stages", es un instrumento adecuado para que con la recuperación económica puedan reintegrarse

al mercado de empleo, el refuerzo de “la garantía para la juventud” propuesta por la Comisión Europea, está enfocada en este sentido.

Entre el colectivo juvenil, conviene recordar que aquellos que abandonaron el sistema educativo sin conocimientos suficientes, fracaso escolar, el riesgo no solamente es coyuntural ya que no encontraban trabajo antes de la crisis, ni tampoco seguían formación alguna. La crisis puede mantenerlos alejados del mercado de trabajo por lo que, toda formación o experiencia profesional que se les pueda ofrecer en periodo de crisis ha de ser prioritaria.

Mujeres

Las mujeres, muy representadas en sectores que tuvieron obligatoriamente que cerrar por el Covid como la hostelería, el comercio no alimentario o el sector de los cheques servicio (trabajo a domicilio), se han visto más afectadas por las consecuencias del Covid en su área de trabajo. Por el contrario, las mujeres, también muy representadas en el sector de los cuidados sanitarios (el 81% son mujeres), han tenido que soportar una sobrecarga de trabajo, en condiciones sanitarias, a veces, muy precarias. Aquellas que han podido “teletrabajar”, han tenido que dedicarles más tiempo a las tareas domésticas y también al cuidado de los hijos aunque los padres también tuvieron que aumentar el tiempo dedicado a las tareas domésticas, sobre todo cuando la mujer trabajaba en alguna de las categorías considerada esencial.

Estos cambios pueden, a largo plazo, influir en las parejas por lo que el reparto por género del permiso parental corona podría ofrecer un indicador interesante a este respecto, sobre todo si su reconocimiento se prórroga en el tiempo. A corto plazo, si las condiciones de cuidado de los menores no recobran la normalidad o si el teletrabajo se generaliza, sobre todo para las mujeres, podría aumentar la brecha de género, tanto en términos salariales como de carrera profesional, por lo que conviene estar atentos a este respecto.

Mayores de 55 años

Es necesario estar igualmente vigilantes y, sobre todo no reproducir los errores del pasado, ya que no conviene incentivar las salidas anticipadas

del mercado laboral aunque muy probablemente, si persisten las malas proyecciones económicas, habrá un incremento. Excluir las personas del mercado de trabajo por razones de edad, no debería ser una opción.

Es esencial afrontar el desafío demográfico, el envejecimiento de la población. El crecimiento de la población activa ha empezado a ralentizarse y, en pocos años será negativo, por lo que no se debería permitir, por duro que parezca, que se vuelva a poner en cuestión una política de fin de carrera profesional, ya que se han necesitado más de 20 años para ponerla en práctica. El informe incide en que el mercado laboral no debería prescindir de estos trabajadores, sino todo lo contrario; hay que garantizar su empleabilidad con formaciones y ayudas específicas adaptadas, tanto a las necesidades de los trabajadores como a la de los empresarios, tanto para el presente como para el futuro. Informes previos del Consejo ya demostraban que Bélgica contaba con algún margen de mejora en este aspecto.

[Reglas justas para evitar la discriminación en el trabajo](#)

La lucha contra la discriminación en la contratación no se puede limitar a la organización de las pruebas de selección, a menudo limitadas en la fase inicial a revisar el expediente de los candidatos, lo que impide detectar conductas discriminatorias en la fase final de las contrataciones, ni en las fases de promoción, ni en los despidos, entre otros. La abundancia de candidatos potenciales para un puesto de trabajo puede conducir a que la selección de personal se haga en base a criterios de rendimiento.

Como simple reflejo de nuestra sociedad, la diversidad debería ser evidente, pero desgraciadamente no es así y, para remediarlo hay que darle un enfoque más global, para que sea vector de integración y de crecimiento. La diversidad en la empresa es beneficiosa para su desarrollo.

La información que facilitan los empresarios a los organismos de Seguridad Social permite identificar a las empresas que respetan la diversidad y las que no. De hecho, la difusión que puede hacerse de estos resultados puede servir para estimular comportamientos positivos a un público cada vez más sensibilizado con un empresariado socialmente responsable. Los acuerdos sectoriales en la Región de Flandes y la

«etiqueta de diversidad» de la Región de Bruselas, son dos ejemplos concretos del interés hacía este tipo de enfoque.

Aunque no se puede hablar de discriminación, la crisis sanitaria ha puesto también de manifiesto la brecha digital entre los trabajadores que lo hacen en modo de teletrabajo frente el resto. Para la población en general, entre aquellos que tienen acceso a internet y dominan las herramientas informáticas y los que no. Teniendo en cuenta las normas sobre confinamiento impuestas, así como el cierre físico de las empresas, incluso en el acceso a las ayudas sociales, los grupos más vulnerables han sido los más afectados. Dificultades del mismo orden se produjeron también para el acceso a la enseñanza no presencial, tanto a nivel de enseñanza obligatoria como superior. En este campo, las consecuencias en el recorrido escolar no se pueden subestimar, porque las desigualdades en términos de infraestructuras pueden solaparse en el aprendizaje. Por ello, es evidente que hay que prestarle mucha atención a las aplicaciones digitales, como la aplicación «Bélgica Digital» o sus equivalentes regionales, ya que no sólo es una prioridad en los planes económicos para preservar la posición competitiva del país, sino también una prioridad para la "cohesión social". Acceder a Internet es, actualmente, una necesidad esencial para toda la población, por lo que conviene dedicarle especial atención, y supervisar el aprendizaje y manejo por parte de los usuarios, para evitar que los más vulnerables queden excluidos y marginados de la era digital.

Conclusiones

A lo largo de este trabajo, el Consejo Superior de Empleo ha definido cuatro ejes principales sobre los que deben articularse las políticas de empleo: **Formación, Integración, Transición y Activación**. En las actuales circunstancias, estos cuatro ejes constituyen la espina dorsal de una política inclusiva para dar respuesta a las necesidades de la economía y que a la vez ponga en valor las competencias y respete las aspiraciones individuales de los trabajadores.

Las recomendaciones del Consejo están enfocadas principalmente para dar, a corto plazo, una respuesta coyuntural a la crisis y, con visión de medio y largo plazo, pretenden evitar que las perturbaciones actuales generen efectos permanentes para el empleo a ciertos grupos de población.

El dialogo por el que apuesta el Consejo no se limita exclusivamente al mundo político. Para dar respuesta a los desafíos de la crisis, cuyas consecuencias económicas pueden ser devastadoras, y evitar que éstas se conviertan en definitivas y se transformen en dramas sociales, cuyas principales víctimas serían las personas más vulnerables, las acciones inmediatas son y siguen siendo absolutamente necesarias.

Se recomienda, en la medida de lo posible, que las decisiones sean adoptadas en colaboración con los interlocutores sociales y con esta finalidad se creó al comienzo de la crisis, el Grupo de Riesgo Económico (ERMG).

Con el tiempo, las prioridades evolucionaran, por lo que las reflexiones para la salida de la crisis y la "post-crisis" deben realizarse sin más demora. Todos los actores deberían actuar de manera asociada y coordinada para estos fines y para definir un nuevo Pacto para el Empleo.



ESTADOS UNIDOS

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN AGOSTO

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, se crearon 1.371.000 puestos de trabajo en agosto.*
 - *Se registró un descenso de 2.788.000 desempleados, y la tasa de desempleo bajó 1,8 puntos, situándose en el 8,4%.*
 - *Se incorporaron 968.000 personas a la población activa, impulsando un aumento de 0,3 puntos en la tasa de actividad que sube al 61,7%.*
 - *La tasa de empleo subió 1,5 puntos, al 56,5%.*
- Los salarios por hora de trabajo crecieron 11 céntimos de dólar, situándose en 29,47 dólares.*

Datos generales y metodología

Datos generales

Según publicó el 4 de septiembre el Departamento de Trabajo, en el mes de agosto de 2020 el mercado laboral de Estados Unidos registró un **aumento de 1.371.000** puestos de trabajo. El dato coincidió con las expectativas de los analistas. El informe además incorpora sendas revisiones a la baja de los datos de empleos creados en junio (-10.000) y en julio (-29.000).

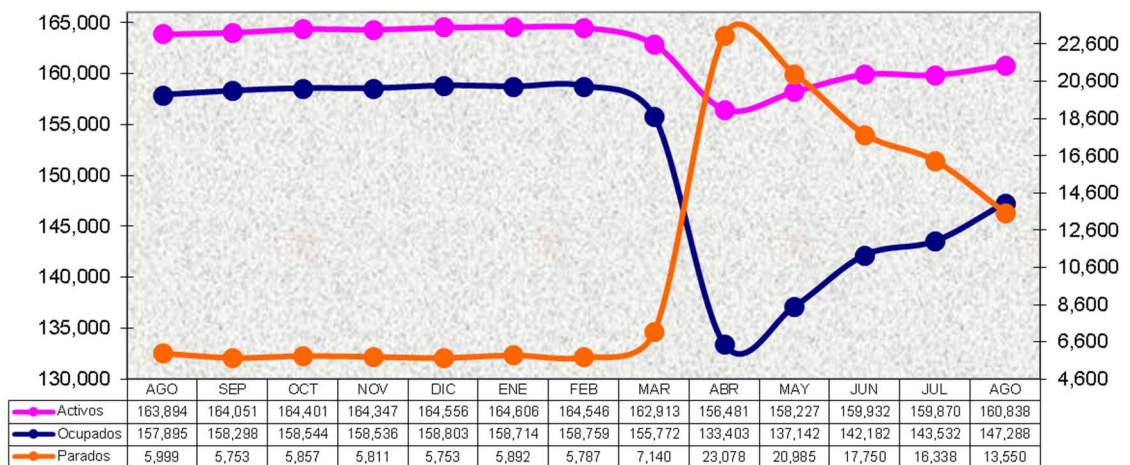
La **tasa de desempleo bajó 1,8 puntos, situándose en el 8,4%**. En agosto de 2019 se cifraba en el 3,7%. En cifras, el **número de desempleados** bajó en 2.788.000, descendiendo a un total de 13.550.000. El dato interanual de parados aumentó en 7.551.000, ya que en agosto de 2019 se situaba en 5.999.000.

El número de personas en suspensión temporal de contrato se situó en agosto en 6,2 millones, habiendo descendido 3,1 millones en relación con julio y 18,1 millones desde abril. Aproximadamente el 24,3% de las

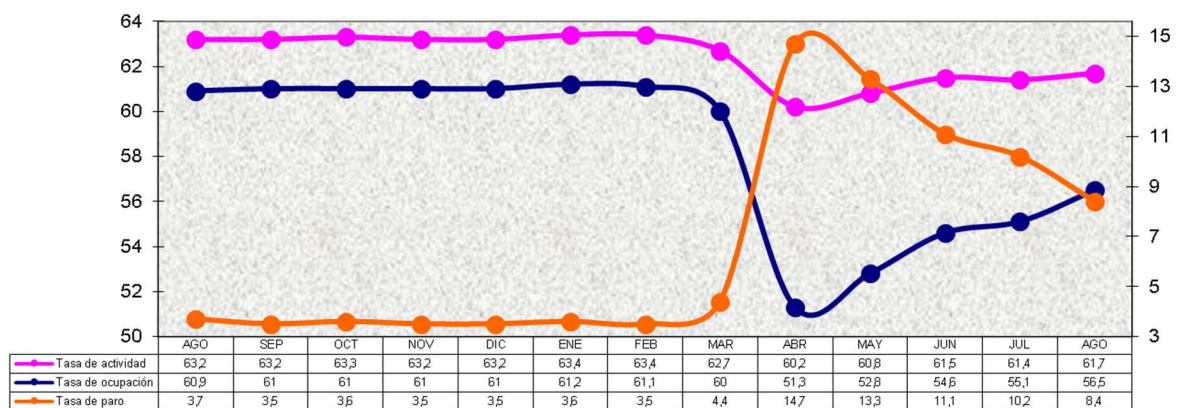
personas empleadas trabajaron en remoto debido a la pandemia, un 2,1% menos que en julio.

El número de **activos** en agosto fue de **160.838.000**, reflejando la **incorporación de 968.000** personas. En agosto de 2019 el dato se cifraba en 163.894.000. La tasa de actividad creció tres décimas de punto, situándose en el 61,7%. A tasa de empleo fue del 56,5% tras crecer 1,4 puntos.

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



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



Metodología

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

De esta manera, según la encuesta de viviendas, normalmente menos valorada por los analistas por ser más inestable, el número de empleos creció 3.756.000 en agosto.

A ello hay que añadir que la Oficina de Estadísticas Laborales estimó que la tasa de paro podría cifrarse en hasta un 0,7% por encima del 8,4% que refleja la estadística debido a que algunos entrevistados no se consideran desempleados a pesar de estar en situación de suspensión temporal de contrato (lo que en EE.UU. se considera desempleo). En el mes de junio, la Oficina de Estadísticas laborales introdujo nuevas preguntas en la encuesta para evitar que quienes están en situación de suspensión temporal de contrato se consideren empleados.

Empleo y desempleo según distintas variables

Desempleados de larga duración "infraempleados" y "desanimados"

A nivel nacional, en el mes de julio el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 123.000 trabajadores con respecto a la cifra de junio, situándose en 1.624.000. El registro refleja un incremento interanual de 373.000 personas. El 12,0% de los parados ha permanecido en desempleo durante entre más de 26 semanas y el 60,1% durante al menos 15 semanas. Se registró un aumento de 33.000 personas en el número de parados durante entre 15 y 26. Así mismo se registró un descenso de 2.035.000 personas paradas durante entre 5 y 14 semanas y otros de 921.000 en el de desempleados durante menos de cinco semanas.

Aproximadamente dos millones de personas (100.000 más que en julio) 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, 535.000 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 14,2%, dato que registra un descenso de 1,3 puntos con respecto a julio y un aumento interanual de 7,0 puntos.

El número de personas que trabajaron en julio a jornada parcial aunque querían un empleo a jornada completa descendió a 7.052 desde los 8.443.000 de julio.

Empleo por sectores

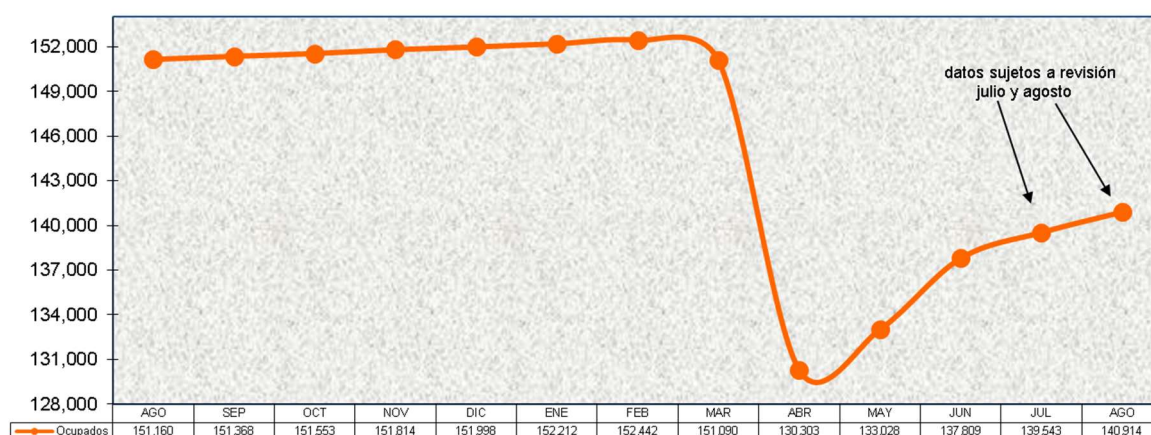
La encuesta de las nóminas empresariales indica que en agosto se crearon 1.371.000 empleos, de los que 1.027.000 correspondieron al sector privado. El ritmo de creación de puestos de trabajo ha descendido con respecto a los tres meses anteriores y se encuentra 11,5 millones (un 7,6%) por debajo de su nivel anterior a la pandemia.

El sector industrial recuperó 29.000 empleos, pero acumula un déficit de 720.000 desde febrero. La construcción se mantuvo estable, con un déficit de 444.000 puestos de trabajo.

La mayor creación de empleo en servicios se produjo en la venta minorista (249.000), seguido de las ETTS con 197.000 y de la hostelería con 174.000. También destacaron la sanidad con 90.000 y la educación con 57.000.

Sin embargo, el mayor motor de creación de empleo en agosto fueron las administraciones públicas con 344.000, de los que 238.000 son contrataciones temporales para realizar el Censo 2020.

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



Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor descenso (-3,2%) se registró entre la población menor de 20 años, bajando su tasa al 16,1%. Le siguieron en importancia el descenso del 2,4% de la población de origen hispano y el 2,1% de las mujeres adultas, situándose sus tasas respectivas en el 10,5% y el 8,4%. También se registraron descensos del 1,9% entre las personas de raza blanca y del 1,6% entre las personas de raza negra, bajando sus tasas de desempleo al 7,3% y el 10,7%, respectivamente. El descenso de menor tamaño, el 1,4%, recayó sobre los varones adultos, descendiendo su tasa de paro al 8,0%.

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 (-2,8%) recayó sobre quienes no finalizaron los estudios secundarios, bajando su tasa de desempleo al 12,6%. El segundo descenso en importancia (-2,0%) se registró entre quienes comenzaron pero no finalizaron los estudios superiores, bajando su tasa de paro al 8,0%. La tasa de desempleo de los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado) bajó un 1,4% descendiendo al 5,3%. Por su parte, la tasa de quienes tras finalizar los estudios secundarios no comenzaron estudios universitarios descendió un punto porcentual, situándose su tasa de desempleo en el 9,8%.

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 julio, que el número de puestos de trabajo aumentó en 40 estados y en el Distrito Federal de Columbia, descendió en un estado (Nuevo México) y se mantuvo esencialmente sin cambios en los otros nueve. Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo se redujo en 30 estados, creció en 9 y se mantuvo sin cambios de importancia en los otros 11 y en el Distrito Federal. Massachusetts contaba con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 16,1%, mientras que el 4,5% de Utah era la más baja.

En términos interanuales, el empleo se había contraído de modo significativo en 49 estados, y la tasa de desempleo había aumentado en todo el país.

Prestación por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 29.224.546 durante la semana que terminó el 15 de agosto, de los que 13.570.327 percibían la nueva prestación para autónomos y trabajadores que no pudieron incorporarse a sus nuevos empleos, y 1.393.314 percibieron la prestación a través de la extensión federal de 13 semanas tras haber agotado la prestación normal (del estado).

Jornadas y salarios

Jornada

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se contrajo 0,1 horas en agosto, situándose en 34,6 horas. En el sector industrial la jornada semanal creció en 0,3 horas, aumentando a 40,0 horas. La jornada de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó 0,1 horas, creciendo a 34,0 horas.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó 11 céntimos de dólar en agosto, subiendo a 29,47

dólares en agosto. Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión se redujo en 18 céntimos, situándose en 24,81 dólares. Las fluctuaciones del empleo, sobre todo en las ocupaciones de salarios más bajos, dificultan el análisis del dato.

Consideraciones finales

Los datos publicados sobre el mercado de trabajo se consideran positivos e incluso rebasan el número total de empleos que los analistas esperaban que se alcanzase a final de año, pero no pueden conducir al optimismo a largo plazo porque el ritmo de creación de empleos continúa suavizándose.

Asimismo, una parte importante de los empleos creados en las administraciones públicas con temporales y desaparecerán a finales de septiembre.

Aunque las incorporaciones a la población activa se acercaron al millón en agosto y se han reincorporado unos 4,5 millones de los más de ocho que dejaron la población activa, se espera que el ritmo de creación de empleo continuará suavizándose y aún hay más de 3,5 millones de trabajadores que estaban activos en febrero y que ahora mismo no buscan empleo.

FRANCIA

EMPLEO, DESEMPLEO Y POBLACIÓN ACTIVA EN 2019: SE ACELERA EL EMPLEO Y AUMENTA EL DESCENSO DEL PARO*

En 2019, el número de personas empleadas aumentó en 359.000 en Francia, excluyendo Mayotte, es decir, más que el año anterior y tantos como en 2017. El empleo asalariado privado se está acelerando (+267.000), con un número de trabajadores temporales casi estable. El empleo repunta moderadamente en la administración pública (+21.000). Si se incluyen los trabajadores temporales en el sector en el que trabajan, el empleo asalariado se acelera considerablemente en la construcción (+48.000) y el sector terciario comercial (+221.000), mientras que sigue disminuyendo ligeramente en la industria.

En el cuarto trimestre de 2019, la tasa de desempleo según la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) fue del 8,1%. Con 179.000 desempleados menos, la disminución alcanza 0,6 puntos en un año, mayor que en 2018 pero menor que en 2017. En el mismo período, el número de personas registradas en Pôle emploi en la categoría A disminuyó en 121.000. Aunque el desempleo está bajando, el número de personas desempleadas aumentó en 82.000 en un año hasta alcanzar 1,7 millones a finales de 2019.

La tasa de actividad de las personas entre 15 y 64 años se mantiene estable en 2019, con un aumento de 0,2 puntos para las mujeres, pero con un descenso de 0,2 puntos para los hombres. Continúa aumentando significativamente para los seniors (+0,8 puntos para los que tienen edades comprendidas entre los 50 y 64 años), mientras que disminuye para los jóvenes (-0,8 para los jóvenes con edades comprendidas entre los 15-24 años).

359.000 empleos netos, de los cuales 267.000 son asalariados del sector privado

Aceleración del empleo asalariado privado y un moderado repunte en la función pública

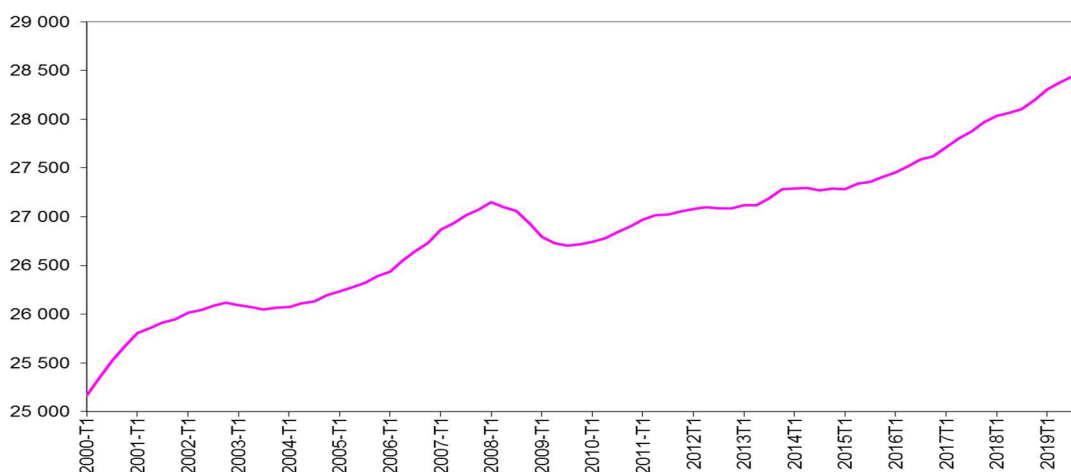
En Francia (excluida Mayotte), la creación neta de empleo (recuadro 1) alcanzó los 359.000 en 2019²⁴, una aceleración en comparación con el

²⁴ En el primer trimestre de 2020, se produjeron 502.400 pérdidas netas de empleo debido a la crisis sanitaria.

año anterior (+229.000 en 2018) y al mismo nivel que en 2017 (tabla 1). A finales de 2019, 28,6 millones de personas estaban empleadas, o 1,5 millones más que a finales de 2007 (gráfico 1).

Gráfico 1 - Empleo total de 2000 a 2019

Datos CVS en fin de trimestre, en miles



Campo: personas empleadas en Francia con la exclusión de Mayotte (empleo en el lugar de trabajo).

Fuente: Insee, estimaciones de empleo; en 2019, previsión de empleo para los no asalariados.

Tabla 1 - Evolución del empleo total

Datos CVS a final de año y fin de trimestre, en miles

		Nivel	Aumento anual			Aumento trimestral			
		Fin 2019	2017	2018	2019	2019 T1	2019 T2	2019 T3	2019 T4
Empleo total		28.556	354	229	359	109	74	63	114
Empleo no asalariado		3.013	19	71	70	18	18	18	18
Empleo asalariado		25.544	335	158	289	91	56	45	97
Incluye:	Agricultura	301	6	-3	3	-1	1	2	1
	Industria	3.167	4	12	11	7	2	1	1
	Construcción	1.428	20	28	48	18	8	11	12
	Terciario comercial	12.591	313	126	203	65	32	33	73
	De los que son temporales	788	125	-27	-3	5	-3	-2	-3
	Terciario no comercial	8.058	-8	-5	24	2	13	-1	11
Incluye:	Empleo privado	19.746	353	162	267	87	44	40	96

Empleo de la función pública	5.798	-18	-4	21	4	12	5	0
-------------------------------------	--------------	------------	-----------	-----------	----------	-----------	----------	----------

Nota: las previsiones 2019 se revisarán en otoño de 2020; el total puede variar por motivos de redondeo.

Campo: personas con empleo en Francia, con la exclusión de Mayotte (empleo en el lugar de trabajo).

El dinamismo general de 2019 se basa principalmente en la aceleración del empleo asalariado privado (267.000 creaciones netas, tras los 162.000 de 2018). Por su parte, el empleo en el servicio público repunta moderadamente (+21.000 tras la caída de -4.000 en 2018). En total, el aumento del empleo en 2019 es significativamente mayor que en 2018 (+289.000 tras los +158.000 de 2018) pero sigue siendo inferior al de 2017 (+335.000). Por último, el trabajo por cuenta propia habría aumentado considerablemente en 2019 (+70.000, como en 2008) gracias a la adopción de medidas favorables para los microempresarios: duplicación del límite máximo de facturación en 2018 y para todos los creadores en 2019 la ampliación de la ayuda a la creación de empresas (Acre).

Sin contar a los trabajadores temporales, se han creado más puestos de trabajo asalariados en 2019 que en 2018 (+292.000 frente a los +185.000 de 2018) y que en 2017 (+210.000). Se debe principalmente a una aceleración del sector terciario (+205.000 excluyendo a los trabajadores temporales, tras los +153.000 de 2018). A partir de 2017, la industria (sin contar los empleos temporales) vuelve a crear puestos de trabajo (+11.000 en 2019 tras los +12.000 en 2018). En 2019 el empleo en la construcción se acelera de nuevo (+48.000 tras los +28.000 de 2018), impulsado en particular por las inversiones realizadas por las autoridades locales y regionales al acercarse las elecciones municipales. Por último, el empleo asalariado en el sector terciario no mercantil repunta moderadamente en 2019 (+24.000 tras los -5.000 de 2018) después de haber caído los dos últimos años el número de beneficiarios de contratos subvencionados.

Estancamiento casi total del empleo temporal

El empleo temporal se ha prácticamente estancado en 2019 (-3.000), tras haber disminuido en 2018 por primera vez desde 2014²⁵. El número

²⁵ En el primer trimestre de 2020, se ha producido una reducción de 318.000 trabajadores temporales debido a la crisis sanitaria.

de trabajadores temporales se mantiene por debajo de los 800.000 durante todo el 2019 (788.000 al final del año), pero sigue estando muy por encima de su anterior pico culminante durante la crisis de 2008-2009 (723.000 a principios de 2007) (gráfico 2). Entre 2015 y 2017, el número de trabajadores temporales aumentó considerablemente (una media de +85.000 por año). La tasa de recurso al trabajo temporal, que relaciona el número de trabajadores temporales con el número total de trabajadores, alcanzó el 3,1% a finales de 2019, la misma tasa que el año anterior. Había caído 0,1 puntos en 2018, después de haber subido 0,3 puntos por año de media entre finales de 2014 y finales de 2017.

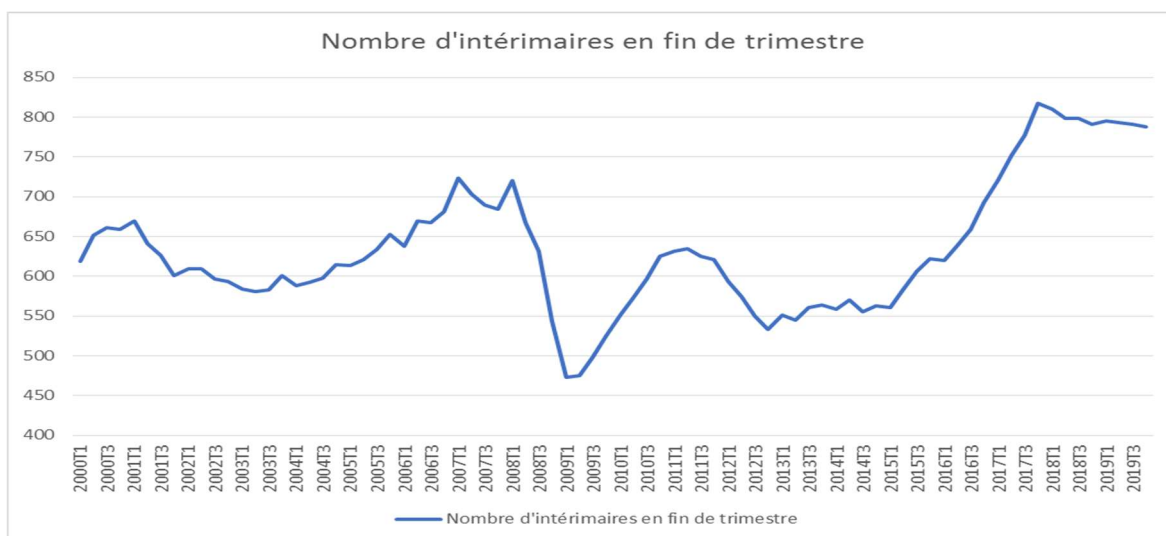
El recurso a la temporalidad es mucho más frecuente en la industria (8,2% de tasa de recurso a finales de 2019) y la construcción (9,9%) que en el sector terciario comercial (2,7%)²⁶. En 2019, la tasa de recurso bajó en la industria (-0,6 puntos) y la construcción (-0,3 puntos), mientras que fue casi estable en el sector terciario comercial (+0,1 punto).

Si se tiene en cuenta los trabajadores temporales en el sector donde están asignados (y no en el sector de empleo temporal que los contrata), el empleo asalariado en la industria se reduce de 10.000 trabajadores en 2019, en línea con la reducción de 2018 (-14.000), tras haber experimentado un aumento de 47.000 en 2017. Por el contrario, el empleo asalariado en el sector terciario comercial se acelera aún más cuando se incluye a trabajadores temporales (+221.000 en 2019 tras los +154 000 de 2018). No varía mucho la dinámica del resto de los principales sectores (agricultura, construcción, sector terciario no comercial) al incluir a los trabajadores temporales.

²⁶ A finales de 2019, el 1,2% de los trabajadores agrícolas y el 0,3% de los empleados del sector de servicios no comerciales eran trabajadores temporales.

Gráfico 2 - Número de temporales a final de trimestre

Datos CVS a final de trimestre, en miles

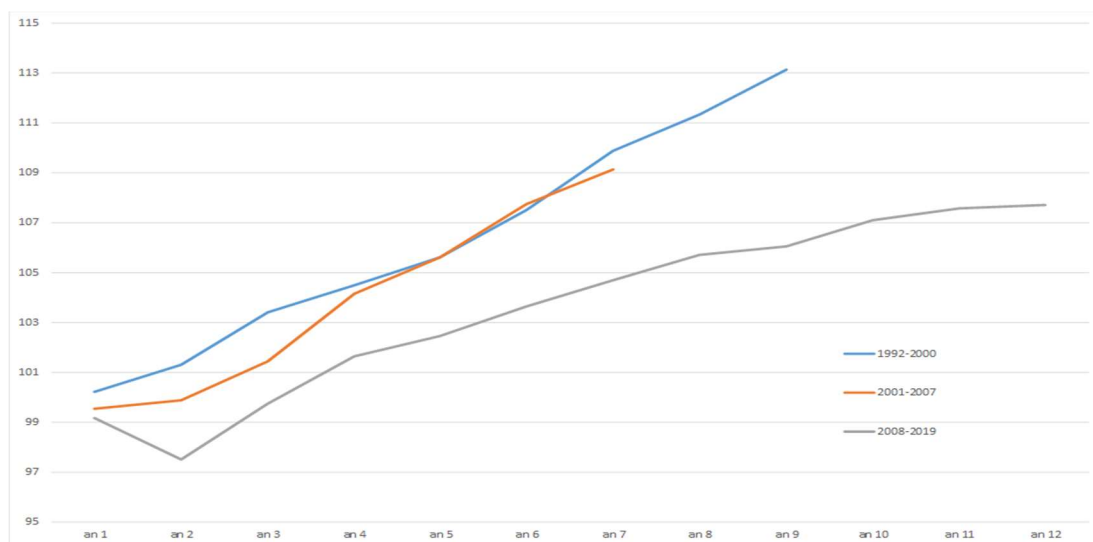


Estancamiento casi total de la productividad después de nueve años de crecimiento moderado

Al aumentar el valor añadido de los sectores comerciales no agrícolas en un 1,7% de media durante el año 2019, un poco más que el empleo asalariado en estos sectores (+1,3% de media anual), la productividad laboral aparente por persona aumenta ligeramente en 2019: se trata de un aumento de 0,4% de media anual. De 2010 a 2018, la productividad aumentó significativamente cada año (+1,0% anual de media), aunque más débilmente que en ciclos económicos anteriores. Esta desaceleración de la productividad es una tendencia marcada a largo plazo y desde la crisis económica de 2008-2009 (gráfico 3). Desde principios de 2008 hasta el final 2019, el aumento de la productividad por persona en los sectores comerciales no agrícolas es de sólo +0,8% de media anual, comparado con un +1,5% por año entre 2001 y 2007 y un +1,5% entre 1992 y 2000. Más allá de esta tendencia a la desaceleración, las políticas de reducción del coste laboral puestas en marcha en los años más recientes (creación del *Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi* - CICE Crédito fiscal para la competitividad y el empleo el 1 de enero de 2013, que se traduce en una reducción de las cotizaciones a la seguridad social el 1 de enero de 2019, el Pacto de Responsabilidad y Solidaridad en 2015) han contribuido a enriquecer el crecimiento del empleo.

Gráfico 3 - Evolución de la productividad aparente por persona en los sectores comerciales no agrícolas tras las crisis de 1992-1993 y 2008-2009 y la fase de ralentización de 2001-2002

Índices anuales calculados como medias de índices trimestrales, base 100 en los 1º trimestres 1992, 2001 y 2008, datos CVS



Disminución del número de beneficiarios de contratos subvencionados, pero sigue aumentando el número de aprendices y la expansión del apoyo a la creación de empresas

A finales de 2019, cerca de 1,6 millones de personas tenían un empleo subvencionado en Francia metropolitana (tabla 2), es decir, un trabajo que cuenta con ayuda pública, excluyendo las reducciones generales de las contribuciones sociales y los acuerdos sectoriales. Se incluyen en esta cifra los beneficiarios de contratos subvencionados (199.000), los estudiantes de formación profesional (698.000), ya sea en formación inicial o en reanudación de estudios, y los beneficiarios de otros planes de ayuda al empleo (667.000), entre los que se encuentran principalmente los creadores de empresas subvencionadas (639.000). El número de beneficiarios de contratos subvencionados aumentó en 359.000 a lo largo de un año (+29,8%), después de dos años de declive; por lo tanto, supera ligeramente su cifra de finales de 2015 y alcanza su nivel más alto desde 1990. Este aumento se debe principalmente a la expansión de la ayuda a empresarios desempleados a todos los creadores y compradores de empresas, cuyo número de empleados aumentó en 380.000 (+147%). Entre las categorías de empleos subvencionados, sólo aumenta el número de empleos subvencionados de aprendices significativamente en 2019 (+52.000 o +12,6%).

Tabla 2 - Evolución de los contratos y del número de beneficiarios de contratos subvencionados

Datos CVS para el número de beneficiarios y brutos para los contratos, en miles

	Contratos semestrales						Número de beneficiarios						
	2018	desglose		2019	desglose		Nivel a finales de año			Aumento semestral			
		S1	S2		S1	S2	2017	2018	2019	2018 S1	2018 S2	2019S 1	2019 S2
Contrato subvencionado	372	184	188	341	177	164	363	247	199	-81	-34	-14	-34
CUI-CAE	7	7	0	0	0	0	157	6	0	-90	-61	-5	-1
PEC	105	45	60	77	42	35	0	88	63	43	45	-1	-23
CUI-CIE	4	1	3	4	3	1	15	3	2	-12	0	1	-2
Empleo de futuro Inserción a través de la actividad económica	1	1	0	0	0	0	57	23	6	-19	-15	-9	-8
	255	130	125	260	131	128	134	128	128	-3	-3	1	0
Contrato de formación profesional	543	112	431	577	114	463	615	656	698	23	18	14	28
Contratos de aprendizaje	311	52	259	362	56	306	398	414	467	12	5	14	38
Contrato de profesionalización	232	60	172	215	58	157	218	242	232	11	14	0	-10
Otro contrato subvencionado	253	135	119	656	338	318	339	302	667	-50	11	185	179
Dispositivo dirigido a territorios en dificultad	9	5	5	6	3	3	35	33	24	-1	-2	-7	-3
Contrato de generación	0	0	0	0	0	0	20	10	4	-5	-5	-3	-3
Otros dispositivos dirigidos a ciertos trabajadores*	0	0	0	0	0	0	66	0	0	-65	-2	0	0
Ayuda a la creación o compra de una empresa**	244	130	114	650	335	315	217	259	639	21	20	195	185
Total contratos subvencionados	1.168	431	738	1.574	629	945	1.317	1.205	1.564	-108	-5	185	173

* Exenciones de las cotizaciones de desempleo para la contratación de jóvenes con contratos fijos y apoyo a la reestructuración (no hay entradas en 2018).

** La ayuda a los parados creadores de empresas (ACCRE) se ha transformado en ayuda a la creación o a la compra de una empresa (ACRE) en enero 2019.

Concepto: los contratos corresponden a las entradas totales en los dispositivos (entradas iniciales + reconducciones de contratos).

Campo: Francia metropolitana.

Fuente: Agencia de servicio y pago (ASP), ACOSS, Dares; tratamiento Dares.

Los contratos subvencionados que derogan el derecho común -trayectoria de habilidades de empleo (PEC), contrato único de inserción (CUI), trabajo del futuro, o empleo en el sector de la integración a través de la actividad económica (IAE)- están directamente gestionados por las autoridades públicas, que definen cada año los créditos, el público al que se dirigen, así como los objetivos de contratación. En el 2019, se

realizaron 341.000 contratos iniciales o por renovación, un 8,3% menos que en 2018. Aunque no hay casi más contrataciones en CUI-CIE y en futuro empleo, esta disminución se debe significativamente a menos contrataciones en PEC (-26,7%) que no fueron compensadas por el ligero aumento de las contrataciones IAE (+1,9%). Los contratos PEC son menores que el año anterior debido a la sustitución de los contratos subvencionados en la educación nacional de los acompañantes de alumnos en situación de discapacidad (28,8% del total de los contratos CEP en 2018), por nuevos contratos contractuales. En total, el número de empleados con contratos subvencionados disminuyó en un 19,4% en 2019, para alcanzar la cifra de 199.000 al final del año.

En 2019, los contratos de aprendizaje aumentaron considerablemente (+16,4%), en el contexto de la ley de 5 de septiembre de 2018 por "la libertad de elegir su futuro profesional." Tras aumentar durante años, los contratos de profesionalización bajaron un 7,1% en 2019. Esta disminución concierne a los jóvenes de menores de 26 años (-9,8%), mientras que el número de nuevas contrataciones de adultos permanece casi estable (+0,4%). A finales de 2019, 698.000 personas se beneficiaron de un contrato de formación profesional, el nivel más alto alcanzado desde 1990 debido a un fuerte aumento a lo largo del año (+6,4%), similar al de 2018.

Además de estos contratos específicos, las medidas orientadas a la política de empleo cubren principalmente las ayudas para la creación y adquisición de empresas (Acre). Este dispositivo, anteriormente destinado a determinadas categorías, se ha ampliado temporalmente en 2019 a todos los creadores y compradores de empresas²⁷. A finales de 2019, se beneficiaron 639.000 personas. Además, las nuevas contrataciones dentro del plan de ayuda a territorios en dificultad (zonas francas urbanas, zonas de revitalización rural, zonas de reestructuración de la defensa, etc.) están en su mayoría en declive, y el número de

²⁷ Antes del 1º de enero de 2019, la ayuda a los desempleados que creaban o compraban un negocio (Accre) estaba reservada a ciertas categorías: solicitantes de empleo que perciben una indemnización de Pôle emploi, solicitantes de empleo que no han recibido una indemnización pero que han estado registrados en Pôle emploi durante 6 meses en los últimos 18 meses, los beneficiarios de la RSA o de la ASS, las personas de 18 a 26 años de edad, los menores de 30 años con discapacidad o que no reúnen las condiciones de duración de los derechos de desempleo, las personas que han sido despedidas (cumpliendo ciertas condiciones), las personas que en determinadas condiciones han firmado un contrato de apoyo al proyecto empresarial (CAPE), los beneficiarios de la prestación compartida de educación infantil. El 1º de enero de 2019, este plan de ayuda a los creadores o compradores de empresas (Acre) se amplió temporalmente a todos los creadores y compradores de empresas.

empleados que se benefician está en constante descenso. A principios de 2020 se han extendido a toda Francia los experimentos de "territorios de cero desempleo de larga duración" y el dispositivo "empleo franco" en los barrios prioritarios de las ciudades, que anteriormente se encontraban en fase experimental. En total, el número de beneficiarios de estos contratos subvencionados para jóvenes, creadores de empresas o zonas en dificultades, aumenta en un 121% en 2019 hasta alcanzar los 667.000 a finales de año.

El empleo subvencionado tiene un impacto a corto plazo en el empleo y el desempleo, en la medida en que parte de la contratación no se habría producido sin la ayuda del Estado. El impacto en términos de creación neta de empleo en la economía y, por lo tanto, de disminución del número de personas que buscan trabajo, varía de un dispositivo a otro dependiendo de la magnitud de los beneficios inesperados. Los cálculos²⁸ sugieren que la disminución del número de beneficiarios de contratos subvencionados provocó una pérdida neta de 25.000 puestos de trabajo en 2019, tras los 88.000 de 2018. Por el contrario, el aumento del número de empleados en formación profesional produjo una creación neta de 15.000 nuevos puestos de trabajo en 2019, tras los 9.000 en 2018. El efecto estimado sobre el número de solicitantes de empleo en la categoría A sería, para todos los empleos subvencionados, excluyendo a los Acre, un aumento de aproximadamente 6.000 en 2019²⁹, debido al aumento de los contratos de formación profesional (-12.000 solicitantes de empleo) y la disminución de los contratos subvencionados (+17.000 solicitantes de empleo) así como otros empleos subvencionados fuera de Acre (+1.000 solicitantes de empleo)³⁰.

²⁸ La estimación de los efectos del empleo a corto plazo se basa en el vínculo entre el empleo y el costo de la mano de obra. En el caso de medidas en el sector comercial, este vínculo se realiza mediante estimaciones econométricas de la elasticidad de la demanda de mano de obra a su costo y los efectos sobre el empleo de un dispositivo son mayores cuanto mayor es la ayuda. Para las medidas en el sector no comercial, la elasticidad retenida es 1: un contrato subvencionado al 70% induciría una creación neta de 0,7 empleos a corto plazo.

²⁹ Para cada dispositivo, sus efectos en la variación del número de personas que buscan empleo en la categoría A son mecánicamente inferiores que los efectos en el empleo porque no todos los empleos creados se atribuyen a personas previamente inscritas en Pôle emploi en la categoría A, con especial repercusión en la población activa.

³⁰ No se analiza el efecto total de todos los contratos subvencionados. De hecho, la ampliación de la ayuda a los creadores y compradores de empresas nuevas dio lugar a la creación neta de 94.000 puestos de trabajo y la reducción de 75.000 solicitantes de empleo de categoría A en 2019. Pero estas estimaciones proceden de una débil calibración de los efectos del empleo y el desempleo, en particular, porque se han ampliado temporalmente los beneficiarios del plan sólo para el año 2019.

Aumento de 0,5 puntos de la tasa de empleo de las personas de 15 a 64 años.

La tasa de empleo de las personas de 15 a 64 años es del 66,0% en el 4º trimestre de 2019 en Francia, excluyendo Mayotte, según los baremos de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), es decir, 0,5 puntos más que a finales de 2018 (tabla 3). Alcanzó su nivel más alto desde 1975 (primer año de medición según la OIT). Tras haber disminuido 1,3 puntos entre principios de 2008 y finales de 2009, la tasa de empleo aumentó sólo muy ligeramente hasta mediados de 2015 (+0,5 puntos en 6,5 años). Desde entonces ha aumentado notablemente (+0,5 punto por año de media entre mediados de 2015 y finales de 2019). En 2019, el aumento ha beneficiado sólo a las mujeres (+0,8 puntos porcentuales), quedando la tasa de empleo de los hombres casi estable.

Tabla 3 - Tasa de empleo por sexo y edad

Datos CVS en medias trimestrales, en %

	2008	2009	2015	2018	2019			
	T1	T4	T2	T4	T1	T2	T3	T4
Total								
15-64 años	64,5	63,2	63,7	65,5	65,5	65,6	65,3	66,0
15-24 años	31,4	29,5	27,8	30,4	29,8	29,7	29,4	29,5
25-49 años	82,8	81,3	79,2	80,7	80,8	80,9	80,7	81,4
50-64 años	53,0	53,1	59,5	62,3	62,4	62,5	62,3	63,4
Hombres								
15-64 años	69,2	67,5	67,0	69,0	68,8	68,8	68,5	69,1
15-24 años	34,6	32,1	30,4	33,0	31,4	31,5	31,1	31,6
25-49 años	89,0	86,7	83,6	85,3	85,3	85,5	85,3	85,8
50-64 años	56,5	56,9	62,1	65,2	65,7	65,4	65,0	65,8
Mujeres								
15-64 años	59,9	59,0	60,5	62,2	62,3	62,4	62,2	63,0
15-24 años	28,3	26,9	25,2	27,8	28,2	27,9	27,7	27,4
25-49 años	76,9	76,0	75,1	76,3	76,6	76,6	76,2	77,2
50-64 años	49,7	49,6	57,0	59,5	59,3	59,8	59,8	61,1

Nota: los 1º trimestres 2008 y 4º trimestre 2009 son puntos altos (2008-T1) o bajos (2009-T4) del ciclo coyuntural de la tasa de empleo. El 2º trimestre 2015 es un punto alto del ciclo coyuntural de la tasa de desempleo.

Conceptos: personas empleadas según la OIT; edad en el momento de la encuesta.

Lectura: en el 4º trimestre de 2019, 66,0 % de los 15-64 años están empleados.

Campo: población de hogares, personas de 15 años a 64 años de Francia excluyendo Mayotte

Fuente: Insee, encuestas Empleo 2008-2019.

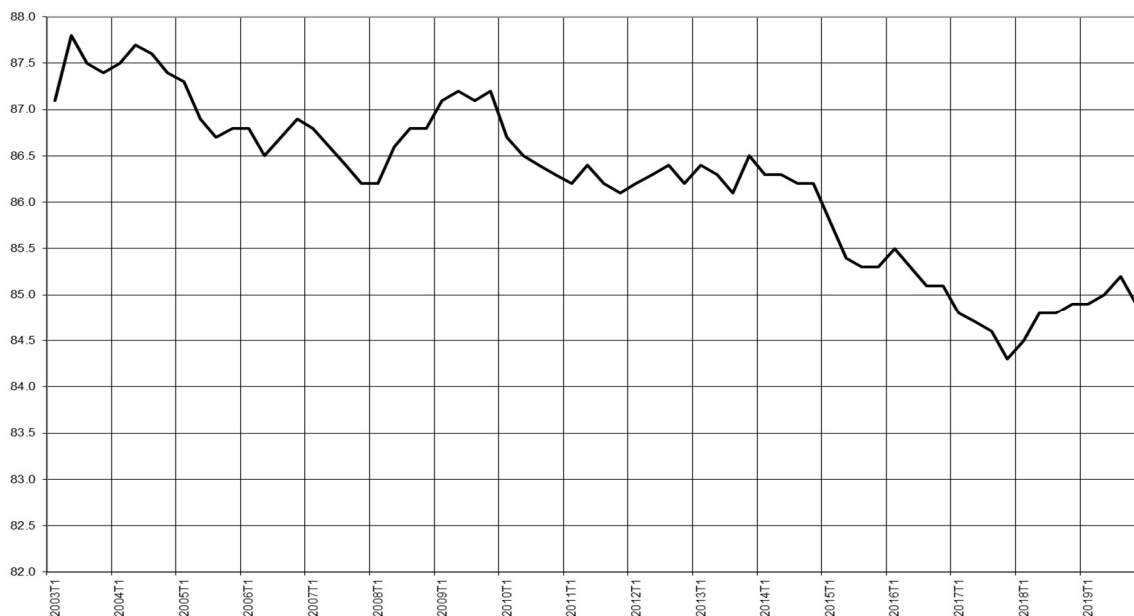
En 2017, con un incremento del empleo total comparable al de 2019, sin embargo, el aumento de la tasa de empleo entre las personas de 15 a 64 años (+1,1 punto) fue significativamente más alto que en 2019. Esto puede explicarse en particular por una diferencia más importante en 2019 entre las tendencias del empleo en la Encuesta sobre el empleo y las fuentes administrativas.

La tasa de empleo de los jóvenes de 15 a 24 años alcanzó un 29,5% a final del año 2019, con una fuerte caída interanual (-0,9 puntos), después de un aumento medio anual de +0,7 puntos por año desde mediados de 2015 hasta finales de 2018. Se encuentra a 1,9 puntos porcentuales por debajo de su alto nivel de principios de 2008. La tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años alcanzó el 81,4% a finales de 2019, es decir, 0,7 puntos hace más de un año. También se mantiene por debajo de su nivel de principios de 2008 (82,8%). La tasa de empleo de las personas de 50 a 64 años se situó en el 63,4% a finales de 2019. Se incrementó bruscamente (+1,1 punto en un año), una tasa comparable a la de los 5 años anteriores (+0,9 puntos por año en promedio desde finales de 2013 hasta finales de 2018). La tasa de empleo de las personas de 50 a 64 años no registró ningún descenso durante la crisis económica de 2008-2009 (+0,1 punto desde principios de 2008 hasta finales de 2009); después aumentó 10,3 puntos, debido en particular al retroceso de la edad media de jubilación.

En el cuarto trimestre de 2019, el 84,9% de la población ocupada tenía empleos fijos (contratos fijos en el sector privado o público o funcionarios permanentes). Esta cifra es estable en comparación con el final de 2018, debido a una disminución en el cuarto trimestre, después de haber aumentado 0,6 puntos el año anterior (gráfico 4).

Gráfico 4 - Proporción de empleos fijos en el empleo asalariado

Datos CVS en media trimestral, en % del número de personas asalariadas



Conceptos: persona empleada según la OIT; los empleos fijos corresponden al sector privado o empresas públicas y a titulares o contractuales fijos de la función pública.

Lectura : en el 4º trimestre 2019, 84,9 % de las personas asalariadas tienen un empleo fijo.

Campo : asalariados de los hogares de Francia, con la exclusión de Mayotte.

Fuentes : Insee, encuestas Empleo 2003-2019.

Descenso fuerte del subempleo

En el 4º trimestre de 2019, un 18,2% de los empleados trabajó a tiempo parcial, es decir, 0,1 punto menos que a finales de 2018. Esta proporción es significativamente mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres (28,5% frente al 8,4%), pero la diferencia se ha reducido considerablemente en el último decenio: desde finales de 2009, la proporción de empleo a tiempo parcial se ha incrementado en 2,0 puntos para los hombres y ha disminuido 2,3 puntos para las mujeres. Para un tercio de estas personas, el trabajo a tiempo parcial es impuesto: les gustaría trabajar más y están disponibles para ello. Hasta el 2019 es el principal componente del subempleo según la OIT (recuadro 1).

En el cuarto trimestre de 2019, 1.454.000 personas están en situación de subempleo, es decir, un 5,3% de las personas empleadas (tabla 4).

La proporción de subempleo ha registrado una fuerte caída en comparación con el final de 2018 (-0,5 puntos), es decir, en total una reducción de 1,4 puntos desde mediados de 2015. Al igual que sucede con el trabajo a tiempo parcial, las mujeres se encuentran más frecuentemente en situación de subempleo que los hombres (7,6% en comparación con el 3,1%). La proporción de subempleo entre las mujeres volvió a disminuir en 2019, continuando su tendencia a la baja desde el final de la crisis de 2008-2009 (-3,0 puntos desde principios de 2010). Entre los hombres, tras un aumento de 1,2 puntos desde principios de 2008 hasta finales de 2018, el subempleo disminuye ligeramente en 2019 (-0,2 puntos).

Tabla 4 - Proporción de subempleo en el empleo total

Datos CVS en media trimestral, proporción en % del número de personas empleadas, volumen en miles.

	2008	2009	2015	2018	2019				Número en el T4 (en miles)
	T1	T4	T2	T4	T1	T2	T3	T4	
Tiempo parcial, deseando trabajar más horas, disponibles para ello y a la búsqueda de otro empleo	1,3	1,4	1,5	1,2	1,0	0,9	0,9	1,0	285
Tiempo parcial, deseando trabajar más horas, disponibles para ello pero sin buscar otro empleo	4,1	4,7	4,9	4,4	4,2	4,2	4,2	4,0	1.092
Tiempo completo o tiempo parcial (diferente de los dos casos anteriores) en situación de paro técnico o parcial	0,0	1,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	77
Total de personas en situación de subempleo	5,3	7,3	6,7	5,8	5,3	5,3	5,4	5,3	1.454
Mujeres en situación de subempleo	9,0	10,6	9,9	8,5	7,9	7,8	7,7	7,6	1.014
Hombres en situación de subempleo	2,1	4,3	3,7	3,3	2,9	3,0	3,3	3,1	440

Nota: los 1^{er} trimestre 2008 y 4^o trimestre 2009 son los puntos bajos (2008-T1) o altos (2009-T4) del ciclo coyuntural de la proporción de subempleo en el empleo. El 2^o trimestre 2015 es un punto alto del ciclo coyuntural de la tasa de desempleo.

Conceptos: empleo y subempleo según la OIT.

Nota: las cifras relativas al paro técnico o parcial procedentes de la encuesta Empleo pueden diferir de las obtenidas por los datos administrativos.

Lectura: en el 4^o trimestre 2019, 5,3 % de la población ocupada está en situación de subempleo, 5,0 % en tiempo parcial forzoso y 0,3 % en paro técnico o parcial.

Campo: población activa ocupada de los hogares de Francia con exclusión de Mayotte.

Fuente: Insee, encuestas Empleo 2008-2019.

Fuerte caída de la tasa de desempleo

Tasa de desempleo del 8,1% en el cuarto trimestre de 2019, la más baja desde finales de 2008

La tasa de desempleo, según la definición de la OIT (recuadro 1), se situó en el 8,1% de la población activa de Francia (excluida Mayotte) en el cuarto trimestre de 2019³¹, después del 8,7% alcanzado un año antes (tabla 5). Con 2.408.000 desempleados, la tasa de desempleo se redujo en 0,6 puntos en comparación con el final de 2018 (-179.000 desempleados) y alcanzó su nivel más bajo desde finales de 2008. En comparación con su registro más alto de mediados de 2015, ha disminuido en 2,4 puntos.

Tabla 5 - Tasa de desempleo según la OIT por edad y sexo

Datos CVS en medias trimestrales, tasa en % y volumen en millares

	2008	2009	2015	2018	2019				Número en el T4 (en miles)
	T1	T4	T2	T4	T1	T2	T3	T4	
Total	7,2	9,5	10,5	8,7	8,7	8,4	8,4	8,1	2 408
Menos de 25 años	17,5	23,9	24,6	19,2	19,8	19,2	19,2	19,9	563
25 à 49 años	6,6	8,6	9,8	8,2	8,0	7,8	7,8	7,4	1 324
50 años o más	4,2	5,9	7,3	6,3	6,6	6,3	6,3	5,8	521
Hombres	6,9	9,6	10,9	8,6	8,7	8,5	8,5	8,2	1 256
Menos de 25 años	17,2	25,0	24,9	19,3	21,3	20,5	20,4	20,6	318
25 a 49 años	6,2	8,4	10,0	8,0	7,7	7,5	7,6	7,2	663
50 años o más	4,4	5,9	7,9	6,2	6,5	6,4	6,4	6,0	275
Mujeres	7,4	9,4	10,0	8,8	8,7	8,4	8,3	8,0	1 152
Menos de 25 años	17,9	22,4	24,3	19,1	18,0	17,5	17,9	19,0	245
25 a 49 años	7,1	8,8	9,5	8,5	8,3	8,1	8,0	7,6	661
50 años o más	4,0	5,9	6,7	6,5	6,8	6,2	6,2	5,6	247

Nota : los 1º trimestre 2008, 4º trimestre 2009 y 2º trimestre 2015 son puntos bajos (2008-T1) o altos (2009-T4 y 2015-T2) del ciclo coyuntural de la tasa de desempleo.

Conceptos : actividad en el según la OIT; edad en el momento de la encuesta.

Lectura: en el 4º trimestre 2019, 563 000 personas de menos de 25 años están desempleadas según la OIT, es decir una tasa de desempleo del 19,9 %.

Campo: población activa de los hogares de Francia, con la exclusión de Mayotte.

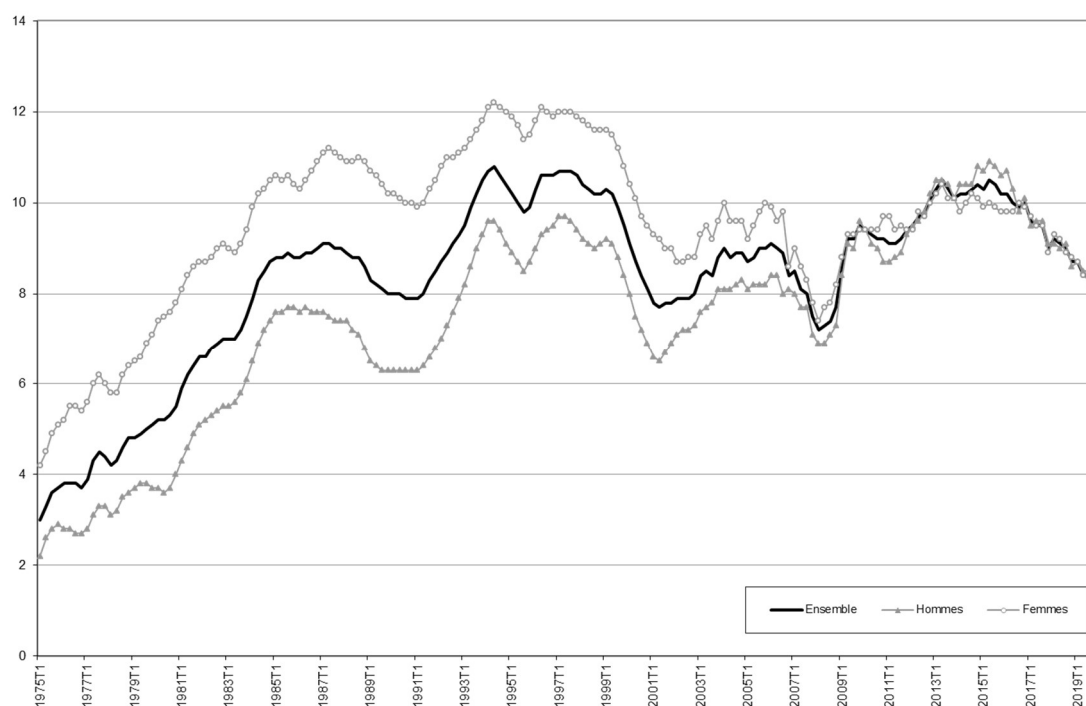
Fuente: Insee, encuestas Empleo 2008-2019.

³¹ En el primer trimestre de 2020, como resultado del impacto del confinamiento en la búsqueda activa de empleo y la disponibilidad para el trabajo al final del trimestre (recuadro 1), la tasa de desempleo se redujo en 0,3 puntos. La media del trimestre fue de 7,8%.

Entre el 4º trimestre de 2018 y 2019, la tasa de desempleo cae más bruscamente para las mujeres (-0,8 puntos) que para los hombres (-0,4 puntos). A finales de 2019, el 8,2% de los hombres y el 8,0% de las mujeres que trabajaban estaban desempleados, según la OIT. Hasta 2008, la tasa de desempleo de los hombres seguía siendo significativamente inferior a la de las mujeres, aunque la brecha tiende ahora a reducirse (gráfico 5), en parte debido a que el nivel educativo de las mujeres ha aumentado más que el de los hombres. La recesión de 2008-2009, seguida de años de actividad económica débil, afectó más a los hombres: las pérdidas de puestos de trabajo se concentraron relativamente en la industria, la construcción y el empleo temporal, que son sectores mayoritariamente masculinos. La brecha entre la tasa de desempleo de hombres y mujeres primero se redujo y, a partir del tercer trimestre de 2012, la tasa de desempleo de los hombres casi siempre ha sido mayor que la de las mujeres. Sin embargo, la diferencia a favor de las mujeres, que había alcanzado +0,9 puntos en el segundo trimestre de 2015, se redujo gradualmente hasta finales de 2017, debido en particular al aumento del empleo en la construcción y el trabajo temporal.

Gráfico 5 - Tasa de desempleo en el según la OIT en función del sexo

Datos CVS en medias trimestrales, en %



Conceptos : actividad según la OIT.

Nota: estimación de +/- 0,3 puntos de la tasa de desempleo, estimación de +/- 0,3 puntos de la evolución de la tasa de desempleo de un trimestre al otro.

Lectura: en el 4º trimestre de 2019, 8,1 % de los activos están en el paro según la OIT en Francia metropolitana.

Campo : población activa de hogares de Francia, excluyendo Mayotte.

Fuente: Insee, encuestas Empleo 1975-2019.

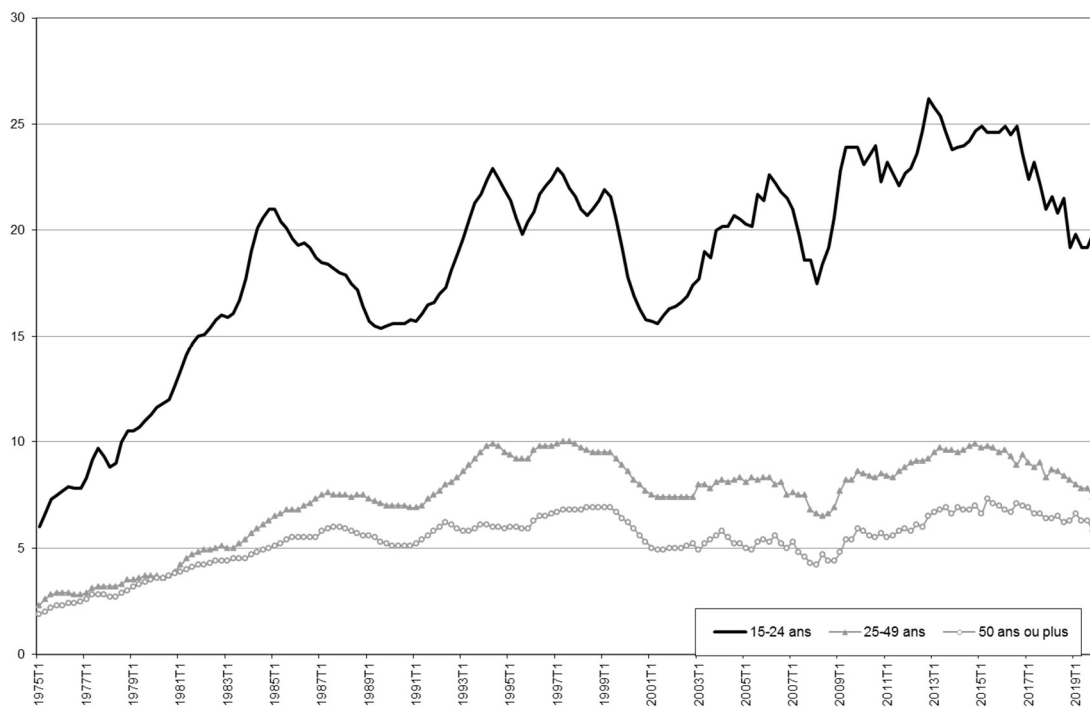
Disminución significativa de la tasa de desempleo de las personas de 25 años o más

La tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años vuelve a aumentar en el 4º trimestre de 2019, con +0,7 puntos en el año tras -1,8 puntos por año de media desde finales de 2015 hasta finales de 2018 (gráfico 6). Así pues, en el cuarto trimestre de 2019 se situó en el 19,9% de la población activa de este grupo de edad, 6,3 puntos por debajo de su máximo histórico de finales de 2012.

La tasa de desempleo juvenil se mantiene claramente más alta que la de otros grupos de edad, pero este indicador sólo concierne, por definición, a los jóvenes activos en el mercado laboral. De hecho, los que están estudiando -si no trabajan en paralelo- no se contabilizan dentro de la población activa, y por lo tanto no se tienen en cuenta en el denominador de la tasa de desempleo. Además, entre los jóvenes de 15 a 24 años, los que tienen menos estudios, que son los más afectados por el desempleo, están sobrerrepresentados porque entran en el mercado laboral antes que los graduados. En comparación con la población total de 15 a 24 años (activos e inactivos), la proporción de jóvenes desempleados es del 7,3% a finales de 2019, sólo ligeramente superior a la proporción de personas de 25 a 49 años (6,5%).

Gráfico 6 - Tasa de desempleo según la OIT por franja de edad

Datos CVS en media trimestral, en %



Conceptos : actividad según la OIT, edad en el momento de la encuesta.

Lectura: en el 4º trimestre de 2019, 19,9 % de la población activa de menos de 25 años está desempleada según la OIT.

Campo: población activa de los hogares de Francia con la exclusión de Mayotte.

Fuente: Insee, encuestas Empleo 1975-2019.

La tasa de desempleo de las personas de 25 años o más se reduce drásticamente en 2019 (tabla 5). Para los que tienen entre 25 y 49 años, alcanza el 7,4% en el cuarto trimestre de 2019, es decir, una disminución de 0,8 puntos en comparación con el final de 2018, que es por lo tanto mayor que la observada entre mediados de 2015 y el final de 2018 (-0,5 puntos por año). Para los mayores de 50 años, es estructuralmente más baja (5,8% a finales de 2019); cae en -0,5 puntos en un año, un poco más que la media desde mediados de 2015 (-0,3 puntos).

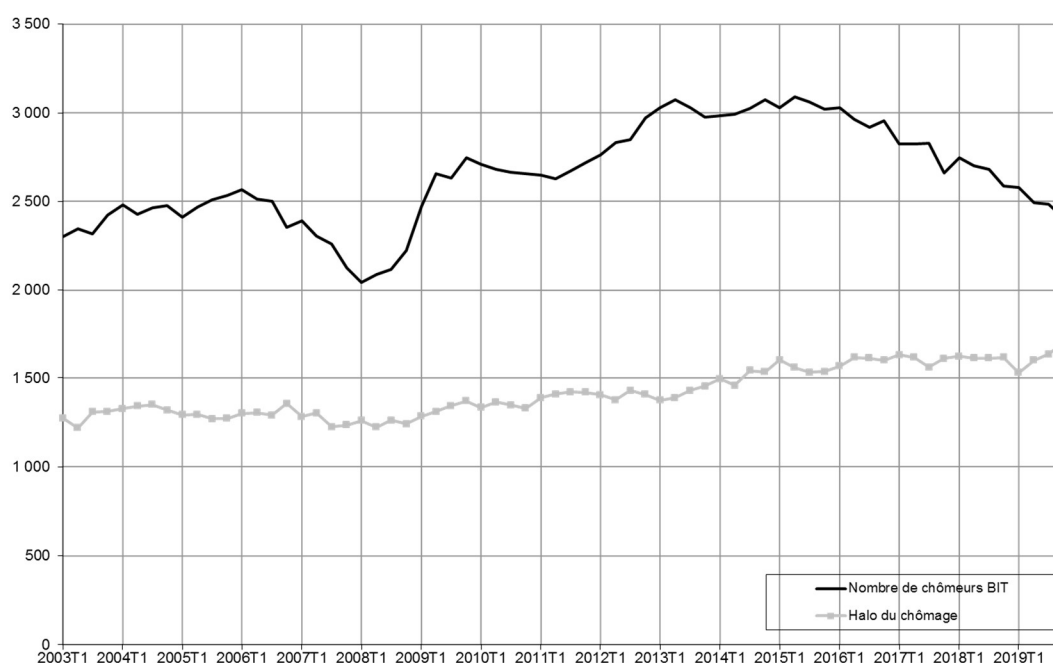
Un fuerte aumento del "halo alrededor del desempleo" a finales de año después de tres años de casi estabilidad.

En el cuarto trimestre de 2019, 1,7 millones de personas se encuentran en el "halo alrededor del desempleo" en Francia, excluyendo Mayotte (gráfico 7), neto aumento en un año (+82.000 en comparación con 5,1% a finales de 2018), que se produce sobre todo a finales de año. Desde

mediados de 2008 hasta mediados de 2015, el número de personas en el “halo alrededor del desempleo” ha aumentado de manera bastante constante (+48.000 por año de media, o +3,9%), mientras que el desempleo también aumentó. Desde entonces, a pesar del repunte observado en 2019, el número de personas en el “halo alrededor del desempleo” ha crecido de manera más moderada (+31.000 por año, o +2,0%), mientras que el número de desempleados ha disminuido drásticamente en el mismo período (-152.000 por año, o -4,9%).

Gráfico 7 - El desempleo y su halo

Datos CVS en media trimestral, en miles



Conceptos: desempleo según la OIT, halo alrededor del desempleo.

Lectura: en el 4º trimestres de 2019, 1.698.000 personas están en el halo alrededor del desempleo.

Campo: población de los hogares de Francia con la exclusión de Mayotte.

Fuente: Insee, encuestas Empleo 2003-2019.

Una fuerte disminución en el número de personas que buscan trabajo en las categorías A, B y C

El número de solicitantes de empleo que no han ejercido una actividad en el mes (categoría A, recuadro 1) alcanzó los 3.551.000 en Francia (excluida Mayotte) en el cuarto trimestre de 2019, lo que supone un descenso de 121.000 en relación con el año anterior (-3,3%) (tabla 6). La disminución es significativamente mayor que la del año anterior (-52.000 entre finales de 2017 y finales de 2018). Desde finales de 2007

hasta finales de 2015, el número de inscritos en la categoría A aumentó cada año (+204.000 por año de media, incluidos los +509.000 de 2009), luego disminuyó en 113.000 en 2016 y permaneció casi estable en 2017 (gráfico 8). En 2019, la disminución del número de solicitantes de empleo registrados en la categoría A es más moderada que la disminución del número de desempleados según la OIT (-179.000), lo que amplía la brecha entre ambos indicadores (recuadro 2).

Tabla 6 - Solicitantes de empleo inscritos en Pôle emploi según su categoría y dispensados de búsqueda de empleo indemnizados.

Datos CVS-CJO de media trimestral, en miles

	2019 T4	Aumentos trimestrales				Variación 2019 T4/2018 T4	Evolución 2019 T4/2018 T4 (en %)
		T1	T2	T3	T4		
Total de solicitantes de empleo inscritos a Pôle Emploi (categorías de la A la E)	6.424	0	-12	-43	-88	-143	-2,2
Solicitantes de empleo con obligación de búsqueda de empleo (categorías A, B, C)	5.746	-6	-29	-57	-83	-176	-3,0
<i>sin ejercer ninguna actividad reducida (categoría A)</i>	3.551	-17	-19	-29	-57	-121	-3,3
<i>con actividad reducida corta (categoría B)</i>	745	2	-11	-6	-19	-33	-4,3
<i>con actividad reducida larga (categoría C)</i>	1.451	8	0	-23	-7	-21	-1,5
Solicitantes de empleo sin obligación de búsqueda de empleo en prácticas, enfermedad, formación, ... (categoría D)	677	7	18	14	-5	33	5,2
<i>en empleo (se incluyen los contratos subvencionados, categoría E)</i>	307	7	9	12	-3	24	8,5
	370	0	9	3	-3	9	2,5
Solicitantes de empleo inscritos en categorías A, B, C desde hace un año o más.	2.753	9	-10	-26	-46	-73	-2,6
Dispensados de búsqueda de empleo (DRE) indemnizados	1	0	0	0	0	-1	-46,5

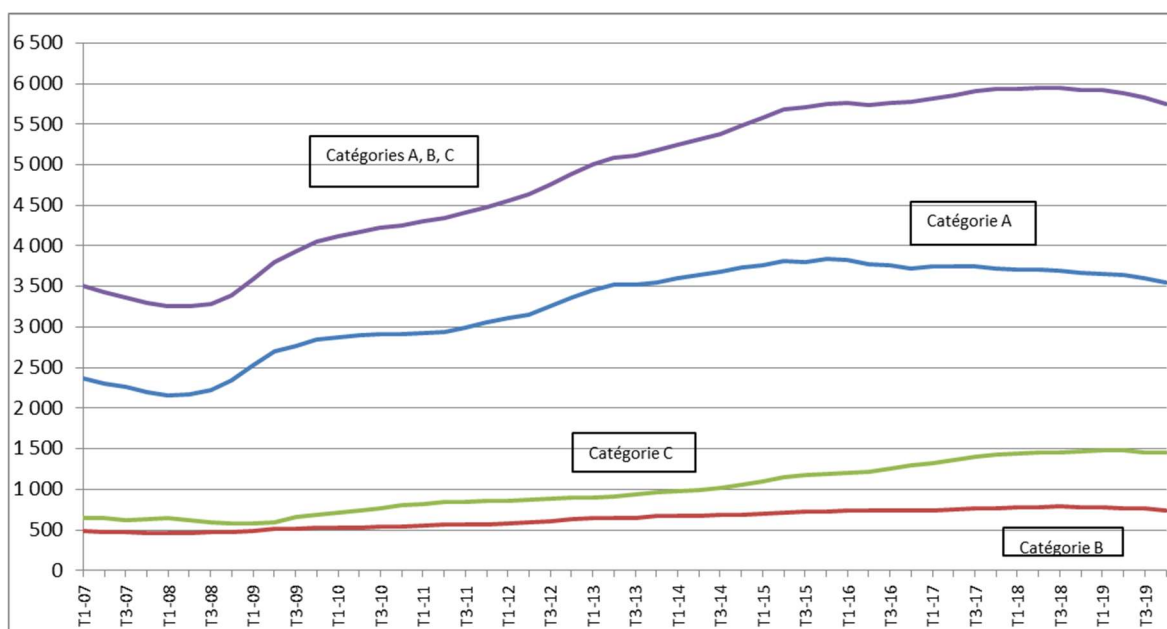
Campo: Francia con la exclusión de Mayotte excepto los dispensados de búsqueda de empleo indemnizados: Francia metropolitana

Fuentes: Pôle emploi-Dares, STMT (solicitantes de empleo); Pôle emploi, FNA (DRE indemnizados) ; cálculo de CVS-CJO Dares (solicitantes de empleo y DRE indemnizados).

En 2019, la disminución del número de inscritos en la categoría A es comparable en el caso de los hombres (-63.000 o -3,4%) y de las mujeres (-58.000 o -3,2%), de manera que la diferencia entre el número de hombres y mujeres en la categoría A se mantiene estable. El número de solicitantes de empleo de categoría A disminuye para todos los grupos de edad, pero la disminución es relativamente más fuerte para los de 25-49 años: -8.000 para los menores de 25 años (-1,6%), -94.000 para los de 25-49 años (-4,0%) y -120.000 para los de 50 años o más (-2,0 %).

Gráfico 8 - Solicitantes de empleo inscritos en Pôle emploi

Datos CVS-CJO a final de trimestre, en miles



Campo : Francia excepto Mayotte.

Fuente: Pôle emploi-Dares, STMT ; cálculo de cvs-cjo Dares.

En el cuarto trimestre de 2019, el número de personas inscritas en Pôle emploi en Francia (excluyendo Mayotte) y obligadas a realizar una búsqueda activa de empleo (categorías A, B, C, recuadro 1) se establece en 5.746.000, es decir, una disminución de 176.000 en el año (-3,0%) después de un ligero descenso en 2018 (-10.000 o -0,2%).

Entre los inscritos obligados a buscar trabajo en el cuarto trimestre de 2019, 2.195.000 tuvieron una actividad reducida en el mes (categorías B y C, recuadro 1). La práctica de una actividad reducida suele corresponder a trabajos de corta duración o a tiempo parcial, con

contratos de duración determinada, temporales o trabajos ocasionales. El número de inscritos en las categorías B y C disminuyó en 2019 (-55.000 o -2,4%), por primera vez desde 2008. Esta disminución es mayor para la categoría B (personas que ejercen una actividad reducida de 78 horas o menos; -33 000 o -4,3 %) que para la categoría C (personas que ejercen una actividad reducida de más de 78 horas; -21.000 o -1,5%).

Entre los solicitantes de empleo registrados en las categorías A, B, C, el número de inscritos desde hace un año o más disminuyó en 73.000 en un año (-2,6%), para alcanzar los 2.753.000 en el cuarto trimestre de 2019. Representan el 47,9% de las categorías A, B, C a finales de 2019, 0,2 puntos más que el año anterior.

En septiembre de 2019, un 4,7% de los solicitantes de empleo de las categorías A, B, C a finales del mes anterior en Francia metropolitana abandonó las listas y se incorporó al empleo. Esta tasa es ligeramente superior a la de septiembre de 2018 (+0,3 puntos), después de una disminución de 0,2 puntos en el año anterior y de un aumento anual de 0,2 puntos los 2 años anteriores. Anteriormente había disminuido entre 2008 y 2015, con una disminución mucho más pronunciada en 2009 debido a la crisis económica de 2008-2009 (-1,4 puntos entre septiembre de 2008 y septiembre de 2009, en comparación con -0,3 puntos cada año de media entre 2009 y 2015).

A finales de 2019, en Francia (excluida Mayotte), 677.000 solicitantes de empleo no están obligados a buscar activamente trabajo (tabla 6): o bien tienen un empleo, en particular un empleo subvencionado, o van a crear una empresa (370.000 personas, categoría E), o están en el paro (307.000 personas, categoría D). En esta última categoría se incluyen los solicitantes de empleo en prácticas, formación o enfermedad, así como las personas que se benefician de un contrato de seguridad profesional (CSP) después de un despido económico. Con la puesta en marcha del Plan de Inversiones en competencias (ICP), el número de solicitantes de empleo en la categoría D aumentó en 2019 (+24 000, o +8,5%), de una manera más pronunciada que en 2018 (+7.000 o +2,5%).

En el cuarto trimestre de 2019, se inscribieron en Pôle emploi 6.424.000 solicitantes de empleo en todas las categorías (categorías de la A la E, recuadro 1), independientemente de que se les exija o no buscar trabajo

(tabla 6). El número total de personas registradas en Pôle emploi ha disminuido en 143.000 personas (-2,2%), un descenso más marcado que en 2018 (-53.000 o -0,8%). Se trata de la mayor disminución anual desde 2007.

Continúa el aumento de la tasa de actividad de los mayores, pero un repliegue para los jóvenes

Dentro del concepto de población activa se incluye tanto a las personas con empleo como a las personas desempleadas. Se calcula aquí "en el sentido de la contabilidad nacional", es decir, como la suma de las estimaciones de empleo derivadas de fuentes administrativas evaluadas en medias trimestrales, por un lado, y del desempleo, según lo definido por la OIT a partir de la encuesta sobre el Empleo, por otro lado (recuadro 1). Entre el cuarto trimestre de 2018 y el cuarto trimestre de 2019, el número de desempleados según la OIT disminuyó en 179.000 y el número de personas con empleo aumentó en 347.000. Así pues, la población activa "en el sentido de la contabilidad nacional" aumentó en 168.000 personas en 2019 (tabla 7).

Tabla 7 - Evolución de la población activa, del empleo y del desempleo

Variación anual de las medias trimestrales CVS en el 4º trimestre y nivel en T4 2019, en miles

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Nivel en T4 2019
Población activa	71	228	304	148	146	52	154	22	157	168	30.907
Empleo	161	164	52	145	46	107	218	316	231	347	28.499
<i>Rappel : empleo a final del período</i>	182	150	35	194	9	120	207	350	229	359	28.556
Desempleo	-90	64	252	3	100	-55	-64	-294	-74	-179	2.408

Conceptos: población activa "en el sentido de la contabilidad nacional", media trimestral de las estimaciones de empleo total procedentes de fuentes administrativas y medias trimestrales del desempleo OIT (recuadro 1)

Lectura: entre el 4º trimestre de 2018 y el 4º trimestre de 2019, la población activa aumentó en 168.000 personas (+347.000 empleos y -179.000 parados) "en el sentido de la contabilidad nacional". En el 4º trimestre de 2019, 30.907.000 personas estaban activas.

Campo: Francia excepto Mayotte, empleo en el lugar de trabajo (empleo), hogares (desempleados).

Fuente: Insee, estimaciones Empleo (en 2019, previsiones de empleo para los no asalariados) y encuestas Empleo 2009-2019.

Los cambios en la población activa son el resultado de dos factores: la demografía y el comportamiento de la actividad. El efecto de la

demografía depende de la evolución en el número de personas en edad de trabajar y de la estructura de edad de la población. Los comportamientos de la actividad varían en particular como resultado de la situación económica, por fenómenos tendenciales como la participación creciente de la mujer en el mercado de trabajo laboral o por el impacto de determinadas políticas públicas, en particular las reformas de las pensiones y los dispositivos de cesación anticipada de la actividad con financiación pública.

En Francia, en el cuarto trimestre de 2019, la tasa de actividad, según la definición de la OIT (recuadro 1), de las personas de 15 a 64 años fue del 71,9%, estable a lo largo del año. Poco más de dos tercios de las mujeres y tres cuartas partes de los hombres de 15 a 64 años están en activo. La tasa de actividad de los hombres de 15-64 años disminuyó en 2019 (-0,2 punto), hasta alcanzar un total de 75,4% a final del año. En el caso de las mujeres, aumentó 0,2 puntos hasta alcanzar el 68,5% a finales de 2019, su nivel más alto desde 1975. Así pues, la brecha entre hombres y mujeres se encuentra en su nivel más bajo (6,9 puntos al final de año) y ha ido disminuyendo en casi 5 puntos desde principios de 2003.

En el cuarto trimestre de 2019, el 83,6% de las mujeres entre 25 y 49 están activas. En un año, su tasa de actividad ha subido 0,3 puntos para acercarse a su nivel más alto alcanzado en el cuarto trimestre de 2013 (83,9 %). La tasa de actividad de los hombres de 25 a 49 años disminuye por segundo año consecutivo en 0,2 puntos, para situarse en el 92,5% a finales de 2019.

La tasa de actividad de las personas de 50 a 64 años alcanzó el 67,4% al final del año 2019 (70,1% para los hombres y 64,8% para las mujeres), es decir, un aumento de 0,8 puntos en un año después de +0,3 puntos en 2018. Desde finales de 2013, la tasa de actividad "subyacente" de las personas mayores, es decir, ajustada a los efectos de la estructura demográfica (recuadro 1), ha aumentado constantemente (+0,9 puntos por año de media) y, desde 2011, su evolución es cercana a la de la tasa de actividad. Estos aumentos están notablemente vinculados a las reformas de las pensiones y a la evolución de las medidas de jubilación anticipada.

El aumento de la tasa de actividad "subyacente" de los 50-64 años es sin embargo menos importante desde finales de 2012: +0,8 puntos por año

de media, frente a +1,7 puntos por año entre finales de 2007 y finales de 2012, un período de fuerte repliegue de las medidas de jubilación anticipada financiadas con fondos públicos. A finales de 2019, un 3,6% de las personas de 55 a 64 años se benefició de dichas medidas, es decir, una bajada de -0,4 puntos en un año, después del -0,2 puntos de 2018 (gráfico 11). Esta proporción sigue siendo superior a la de finales de 2013 (3,0%), mientras que entre finales de 2006 y finales de 2013 disminuyó considerablemente, especialmente entre 2008 y 2011 (-1,6 puntos de media anual). La ampliación de las condiciones de jubilación de los empleados con larga carrera profesional en julio de 2012 y el efecto del aplazamiento de la edad de jubilación de 60 a 62 años entre mediados de 2011 y principios de 2017 dio lugar a un repunte de la jubilación anticipada, lo que contribuyó a limitar el aumento de la tasa de actividad de las personas mayores.

En 2019, la tasa de actividad de los jóvenes de 15 a 24 años disminuyó en 0,8 puntos para alcanzar el 36,9% al final de año. La disminución de la tasa "subyacente" de actividad de los jóvenes es ligeramente mayor en 2019 (-1,0 punto, recuadro 1). Entre finales de 2012 y finales de 2017, la llegada a los 15 años de las generaciones más numerosas nacidas a partir de 1998 contribuyó, por el contrario, a reducir la tasa de actividad de los jóvenes en relación con la tasa "subyacente". Entre mediados de 2015 y mediados de 2018, la tasa de participación "subyacente" de las personas de 15 a 24 años aumentó considerablemente (+0,4 puntos por año de media), mientras que la tasa de participación fue casi estable. El cambio a la baja de la tasa de participación "subyacente" de los jóvenes podría explicarse por el aumento de la duración de los estudios.

Entre finales de 2014 y finales de 2019, al igual que sucedió en los cinco años anteriores, el aumento de la población activa de 15 a 64 años (+80.000 personas por año de media) está impulsado por el aumento del número de trabajadores de 50 a 64 años (+130.000 por año de media), mientras que el número de trabajadores menores de 50 años está disminuyendo. Un 83% de este aumento de mayores activos es consecuencia de los comportamientos de actividad, al estar mucho más limitado el impacto de la demografía en estas edades. La evolución de los comportamientos de actividad de las personas de 50 a 64 años ha así contribuido a aumentar la tasa de la población activa en un promedio de 109.000 por año entre finales de 2014 y finales de 2019. Sin embargo, esta contribución es inferior en más de la mitad de la media de los cinco

años precedentes: la tasa de actividad "subyacente" de los seniors ha disminuido significativamente (+4,0 puntos en cinco años, comparado con +8,0 puntos entre finales de 2009 y finales de 2014).

La población activa de los jóvenes de 15 a 24 años aumentó en 39.000 personas por año de media entre el final de 2014 y finales de 2019, como resultado de los comportamientos de actividad (la tasa de actividad "subyacente" aumentó 1,7 puntos), siendo el efecto de la demografía muy ligeramente positivo. La población activa de los 25-49 años disminuyó en 89.000 personas por año de media debido fundamentalmente a los efectos de demográficos.

Recuadro 1 – Fuentes estadísticas, métodos de elaboración y definición de los indicadores

El INSEE publica datos de empleo a partir de principalmente dos fuentes: las **Estimaciones de empleo** y la **Encuesta de empleo**.

Las Estimaciones de Empleo constituyen la fuente de referencia en materia de seguimiento del número de empleos. La encuesta sobre el Empleo permite distinguir las personas con empleo, así como los puestos de trabajo ocupados y calcular las tasas de empleo de acuerdo con las características individuales.

Las Estimaciones del empleo proceden de una síntesis de varias fuentes estadísticas de origen administrativo. Estas fuentes se basan en las declaraciones sociales realizadas por los empleadores. Permiten medir el empleo en el lugar de trabajo: se contabiliza todo trabajo declarado en los datos administrativos.

Las **Estimaciones definitivas de empleo de fin de año** proceden de las declaraciones sociales nominativas (para los empleados del sector privado), de las declaraciones anuales de datos sociales (para la función pública con la excepción del Estado), de fuentes específicas para los empleados del Estado y empleadores individuales, y de la base de datos "no asalariados" construida a partir de los datos de la Agencia central de organismos de seguridad social (Acos) y de la Mutua social agrícola (MSA). En las Estimaciones de Empleo, los pluriempleados, es decir, las personas que tienen varios empleos en la misma fecha (ya sea porque están empleadas y tienen varios empleadores o porque son a la vez autónomas y empleadas) se cuentan una sola vez, por su empleo principal, el que les proporciona una mayor remuneración a lo largo del año.

Las **Estimaciones Trimestrales de Empleo** se basan en los datos de los empleados a partir de las declaraciones sociales centralizadas por la Acoss y la MSA, de las nóminas de la administración pública estatal, de las declaraciones de empleo de los empleadores individuales y de las declaraciones sociales nominativas de las agencias de empleo temporal. Durante el período no cubierto por las estimaciones anuales definitivas, las estimaciones trimestrales del empleo se establecen suponiendo un crecimiento continuo de las tendencias de la actividad múltiple.

El seguimiento del **desempleo** y su **halo**, la **tasa de actividad**, de **empleo**, y de **subempleo** se basa en la encuesta sobre el empleo. Única fuente estadística para medir el desempleo según la definición de la OIT, la encuesta sobre el empleo es realizada por el INSEE durante todo el año desde 2003 (anteriormente la encuesta se realizaba una vez al año) entre los hogares que viven en alojamiento ordinario: las personas que se alojan en viviendas colectivas (albergues, residencias universitarias, hospitales, prisiones, residencias de ancianos) no son encuestadas. Cerca de 100.000 personas de 15 años o más responden cada trimestre en Francia (excluyendo Mayotte). Los resultados se publican trimestralmente y, como todas las encuestas por sondeo, tienen un margen de error (+/- 0,3 puntos para la tasa de desempleo, en el nivel así como en la evolución trimestral).

Una **persona con empleo según la OIT** es una persona de 15 años o más que ha trabajado por lo menos una hora de trabajo remunerada durante una semana llamada de "referencia" o ausente del trabajo según ciertos motivos y según su duración: licencia por enfermedad de menos de un año, vacaciones pagadas, licencia de maternidad/paternidad, formación pagada por el empleador, desempleo técnico o parcial, etc. Entre las personas que no tienen empleo, se consideran desempleadas según la OIT las personas disponibles para trabajar en un plazo de 15 días y que han buscado trabajo en el mes anterior, o que ya han encontrado uno que comienza en los próximos tres meses. Por último, los inactivos son aquellos que no tienen empleo, ni están desempleados.

La **tasa de actividad** (respectivamente la tasa de empleo y la proporción de desempleo) de un grupo de edad es la relación entre el número de personas activas (respectivamente empleadas y desempleadas) del grupo de edad y la población total del mismo grupo de edad. La tasa de desempleo relaciona el número de desempleados con el número de personas que trabajan en el grupo de edad determinado. Por último, se definen dos categorías intermediarias. **El halo alrededor del desempleo** se compone de personas inactivas, según la definición de la OIT, que o bien buscan empleo pero no están disponibles, o desean trabajar pero no buscan un trabajo, estén o no disponibles. **El subempleo según la OIT** abarca a las personas con empleo a tiempo parcial que desean trabajar más horas y que están disponibles para hacerlo, así como las personas que han trabajado involuntariamente menos de lo habitual (desempleo técnico o parcial).

La **tasa de actividad "subyacente"** de un grupo de edad, media de las tasas de actividad por edades detalladas, es la tasa de actividad que habría tenido cada grupo de edad si el tamaño de ese grupo permaneciera igual. Este es un indicador relevante para analizar las evoluciones por los cambios de tamaño en las generaciones y por las variaciones de las tasas de actividad dentro del grupo de edad correspondiente. Es el caso de las personas de 50-64 años entre 1996 y 2010, con el envejecimiento de las primeras generaciones del "baby boom" y, en menor medida, para los 15 a 24 años desde 2015, con la llegada a los 15 años de las generaciones más numerosas nacidas a partir del año 2000.

La **población activa "en el sentido de las cuentas nacionales"** se define como la suma del empleo resultante de las Estimaciones de empleo y del desempleo según la OIT. Se calcula como media trimestral.

Los **solicitantes de empleo son las personas registradas en Pôle emploi**. Se dividen al final de cada mes en diferentes categorías según su situación. Los solicitantes de empleo que deben buscar activamente trabajo están en categoría A si no trabajaron durante el mes, en la categoría B si trabajaron 78 horas o menos, o en la categoría C si trabajaron más de 78 horas. Los solicitantes de empleo que no están obligados a buscar trabajo están en la categoría D si no tienen empleo a fin de mes (prácticas, formación, enfermedad...) o en la categoría E si tienen empleo (principalmente creadores de empresas, beneficiarios de contratos subvencionados). Hasta finales de 2012, las personas podrían estar exentas de buscar trabajo; continuaron recibiendo su prestación sin estar inscritos en las listas de Pôle emploi.

Las estadísticas sobre los solicitantes de empleo proceden de las estadísticas del mercado laboral (STMT) elaboradas por la Dares y Pôle emploi a partir de los ficheros de gestión de Pôle emploi. Desde abril de 2018, los resultados se presentan como medias trimestrales (la suma de los efectivos del trimestre en cuestión, dividida por tres) para que las tendencias sean pertinentes para el análisis coyuntural. Estas estadísticas trimestrales se elaboran rápidamente, alrededor de 25 días después del final del trimestre en cuestión. Se conocen como estadísticas "sin regresión", ya que la información que se conoce con retraso para un trimestre ya publicado no le afecta retroactivamente. Sin embargo, también se difunden una vez al año datos con mayor retrospectiva.

Manejan información más completa al tener en cuenta las situaciones de reducción de actividad declaradas tardíamente. Así, en comparación con las estadísticas sin retrospectiva, las estadísticas con retrospectiva muestran un menor número de solicitantes de empleo en la categoría A (-2 % de media anual desde 2010) y un mayor número de solicitantes de empleo en las categorías B y C (alrededor de +3%). Por el contrario, el número de personas que buscan trabajo en las categorías A, B y C es más o menos el mismo, con o sin retrospectiva.

Además, los motivos de la salida, que no son perfectamente conocidos por la STMT, pueden medirse a partir de la encuesta *Sortants* realizada anualmente desde 2017 por la Dares y el Pôle emploi.

Todos los datos de esta publicación se refieren **a todo el territorio francés, excluyendo Mayotte**, con alguna excepción.

Recuadro 2 – Desempleados según la OIT y solicitantes de empleo inscritos en las listas de Pôle Emploi

El desempleo según la OIT y la inscripción en Pôle Emploi son dos conceptos diferentes. Un desempleado según la OIT es cualquier persona de 15 años o más que no tenga un empleo según la OIT durante una semana de referencia, que está disponible para trabajar en 15 días y que ha estado buscando trabajo activamente en el mes precedente o ha encontrado un trabajo que comienza en tres meses. El desempleo según la OIT se mide por la Encuesta de Empleo de la INSEE, que entrevista a una muestra representativa de la población (recuadro 1).

La inscripción en Pôle emploi es el resultado de un trámite administrativo. El número de solicitantes de empleo registrados en las listas de Pôle emploi se conoce a través de las estadísticas del mercado de trabajo (STMT), una fuente exhaustiva de los ficheros de gestión de listas y elaborada por Pôle emploi y la Dares. La categoría A corresponde a las personas que buscan empleo y que deben buscar activamente empleo y están desempleados durante el mes (recuadro 1).

La inscripción en Pôle emploi en la categoría A y el desempleo según la OIT son dos conceptos a priori cercanos. Por ejemplo, una persona con empleo no está a priori ni en la categoría A ni desempleada según la OIT. Asimismo, una persona en formación, que no esté

disponible para trabajar, no está inscrita en la categoría A ni está desempleada según la OIT. Así pues, en igualdad de condiciones, cuando el número de personas empleadas o en formación aumenta, el número de personas que buscan empleo en la categoría A y los desempleados, según la definición de la OIT, tiende a disminuir. **Sin embargo, estos dos conceptos no se superponen.** Así, un solicitante de empleo de la categoría A no pueden estar desempleado según la OIT; este es el caso, por ejemplo, de si no ha buscado activamente un empleo ya que el hecho de estar registrado en Pôle emploi no se considera en sí mismo como un proceso de búsqueda de empleo activo según los criterios de la OIT. Por el contrario, una persona desempleada según la OIT no está necesariamente inscrita en Pôle emploi en la categoría A. Es el caso, por ejemplo, de un desempleado supervisado por una misión local sin estar inscrito en Pôle emploi o de un desempleado en otra categoría (por ejemplo, en categoría D si tiene un contrato de seguridad profesional, o en la categoría B o C si trabajó durante el mes fuera de la semana de referencia).

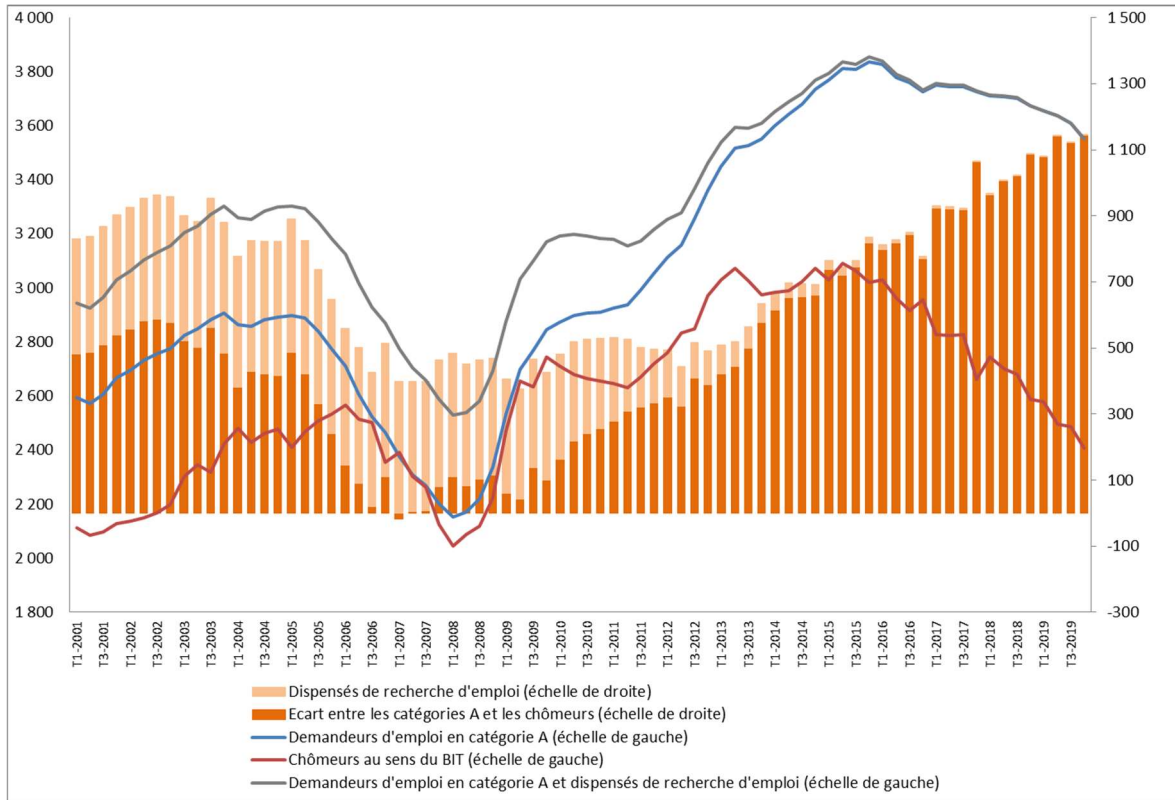
Por estas razones, ciertos acontecimientos pueden afectar al número de personas que buscan trabajo en categoría A sin afectar al número de los desempleados según la OIT, o viceversa. En particular, las reformas o cambios de reglas en la vigilancia, el apoyo o la indemnización de los solicitantes de empleo inscritos en Pôle emploi pueden repercutir en el número de solicitantes de empleo de la categoría A sin que ello repercuta en el número de desempleados según la OIT.

Más allá de las diferencias conceptuales, es probable que los factores estadísticos también expliquen las diferencias entre las respectivas tendencias del número de personas que buscan empleo en la categoría A y el número de desempleados según la OIT. El número de personas que buscan trabajo se calcula a partir de datos administrativos exhaustivos, mientras que el número de desempleados según la OIT se estima a partir de datos de encuestas y, por lo tanto, tiene un margen de incertidumbre debido a que sólo se toma una muestra de la población. Los procedimientos de ajuste estacional también difieren entre los dos indicadores (en particular, los datos sobre los solicitantes de empleo también se ajustan en función de los días laborables). Estos factores estadísticos sin embargo, no explican diferencias persistentes o grandes entre las dos series.

El cruce entre las encuestas de Empleo y el Fichero Histórico de Pôle emploi para el período 2012-2017 permite precisar las diferencias entre las dos medidas. En el 2017, el cruce reconstituyó un poco más del 80% de los inscritos en clase A de la Francia metropolitana. De estos, el 44% no están desempleados según la OIT: el 20% están en el halo alrededor del desempleo, 16% están inactivos fuera del halo (para un tercio de los mayores de 58 años) y el 9% tienen empleo (pero sólo un tercio de ellos lo conserva el siguiente trimestre). Por el contrario, entre los desempleados, según la definición de la OIT, un 22% no está registrado en Pôle emploi en el momento de la encuesta y el 11% está inscrito en la categoría B o D.

Gráfico A - Solicitantes de empleo en categoría A, sin obligación de búsqueda de trabajo y desempleados según la OIT

Datos en media trimestral CVS para el número de desempleados según la OIT y CVS-CJO para el número de solicitantes de empleo en categoría A y los dispensados de búsqueda de trabajo; en miles



Lectura : en el primer trimestre de 2010 había 2.711.000 desempleados según la OIT, 2.874.000 solicitantes de empleo inscritos en Pôle emploi en categoría A y 318.000 dispensados de búsqueda de empleo. La diferencia entre los inscritos y los desempleados era de 163.000 (respectivamente 481.000).

Campo: población de hogares (desempleados según la OIT), total de la población, incluyendo las personas que viven en colectividad (inscritos en categoría A y dispensados de buscar empleo) ; Francia excepto Mayotte, excepto para los solicitantes de empleo dispensados de búsqueda de empleo: Francia metropolitana.

Fuentes : Pôle emploi-Dares, STMT ; Insee, encuestas Emploi.

Desde principios de 2001 hasta finales de 2019, el número de solicitantes de empleo inscritos en la categoría A y el número de personas desempleadas según la OIT evolucionó en la misma dirección y con magnitudes similares durante aproximadamente la mitad de los trimestres del período (gráfico A). Se pueden distinguir tres períodos en los que la dirección o la magnitud de los acontecimientos son diferentes:

- Entre el primer trimestre de 2005 y el tercer trimestre de 2006, el número de solicitantes de empleo de la categoría A disminuyó en 375.000, mientras que el número de desempleados según la OIT aumentó en 92.000. Esta discrepancia puede estar relacionada con

- los cambios introducidos en el seguimiento y el apoyo a los solicitantes de empleo a partir de mediados de 2005.
- Entre el 4º trimestre de 2009 y el 2º trimestre de 2011, inversamente el número de personas que buscaban trabajo en la categoría A aumentó en 91.000, mientras que el número de desempleados según la OIT disminuyó en 115.000. Esta discrepancia puede explicarse en particular por la supresión gradual de la exención de la búsqueda de empleo, la introducción de la Renta de Solidaridad Activa (RSA) y el acuerdo sobre el seguro de desempleo de abril de 2009.
 - Entre los 4º trimestres de 2012 y 2017, la diferencia entre los inscritos en la categoría A y los desempleados según la OIT volvió a aumentar considerablemente: el número de inscritos en la categoría A aumentó en 364.000, mientras que el número de desempleados según la OIT disminuyó en 310.000. A diferencia de los períodos de divergencia anteriores, este período no puede analizarse de la misma manera al evolucionar las modalidades de seguimiento de los solicitantes de empleo. Los resultados de la comparación entre las encuestas de empleo y el Fichero Histórico de Pôle emploi indican que entre 2013 y 2017, las tres cuartas partes del aumento de la brecha entre el número de desempleados según la OIT y los inscritos en la categoría A se explicarían por el aumento del número de inscritos en la categoría A considerados como inactivos según los criterios de la OIT (una mitad en el halo y la otra mitad fuera del halo). Para los inscritos en la categoría A e inactivos fuera del halo, su número habría aumentado al retrasarse la edad de jubilación, y por la inscripción en la categoría A de las personas previamente exentas de buscar trabajo. Por último, la disminución del número de los desempleados no inscritos en la categoría A, que también contribuyó a la divergencia entre estas dos medidas, se concentró en 2017: este período de recuperación benefició particularmente a los jóvenes, que están más a menudo que sus mayores, desempleados según la OIT y no están inscritos en la categoría A.
 - En 2019, al igual que en 2018, la brecha entre las dos series se acentuó, pero de forma mucho menos marcada que los cinco años anteriores. En 2019 la reducción del número de inscritos en la categoría A (-121.000) es un 32% menos que la de los desempleados según la OIT (-179.000), una diferencia cercana a

la de 2018 (-30%, con -52.000 inscritos en la categoría A frente a -74.000 desempleados según la OIT).

En resumen, mientras que el número de trabajadores desempleados según la OIT estaba cerca del número de inscritos en la categoría A desde finales de 2006 hasta finales de 2009, la brecha se amplió considerablemente después. A finales de 2019, el número de solicitantes de empleo en la categoría A superó el número de desempleados según la OIT en un 47,5% (+1.143.000).

Para los menores de 25 años, así como para los de 25 a 49 años y para los de 50 años o más (gráficos B, C y D), en 2019 se constata una disminución del número de solicitantes de empleo en la categoría A y del número de desempleados según la OIT. En el período comprendido entre el cuarto trimestre de 2012 y el cuarto trimestre de 2018, la variación del número de personas desempleadas según la OIT fue, para cada uno de estos tres grupos de edad, más favorable que para los solicitantes de empleo de la categoría A, especialmente en los grupos de edad de 25 a 49 y 50 años o más.

Gráfico B - Solicitantes de empleo en categoría A y desempleados según la OIT por edad: menos de 25 años

Datos en media trimestral CVS para el n° de desempleados según la OIT; datos en medias trimestrales CVS-CJO para el número de solicitantes de empleo en categoría A; datos en miles

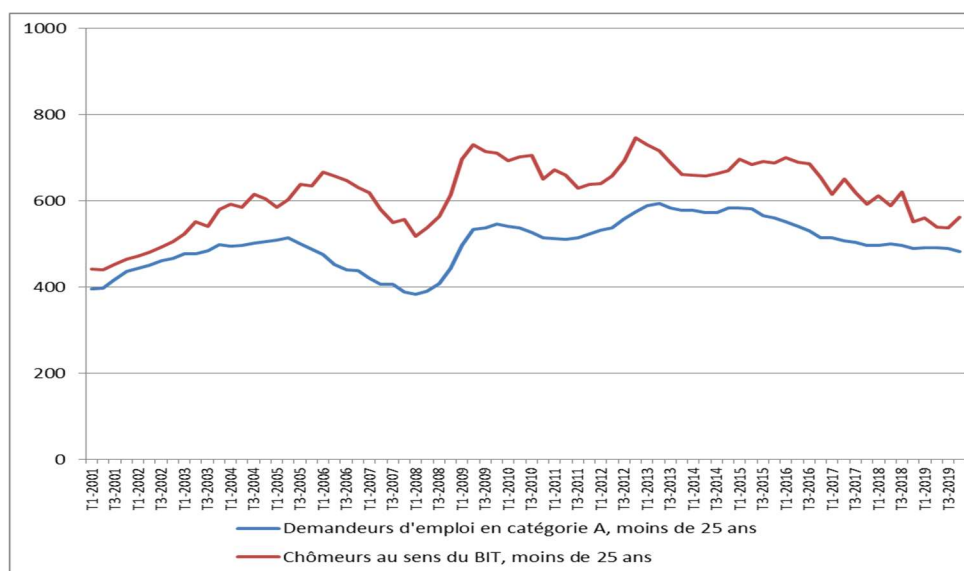


Gráfico C - Solicitantes de empleo en categoría A y desempleados según la OIT por edad: de 25 a 49 años

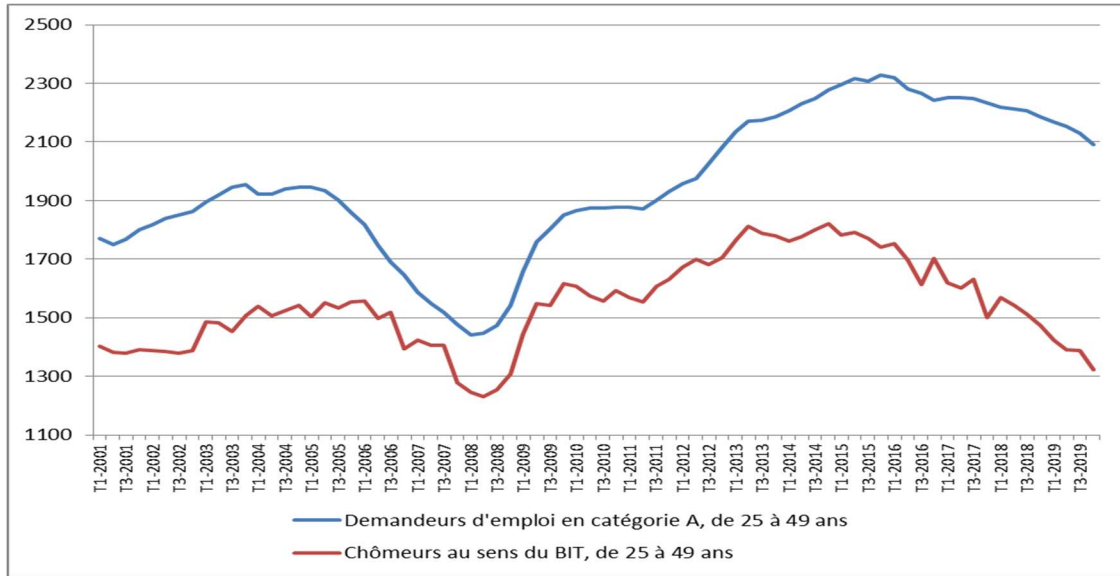
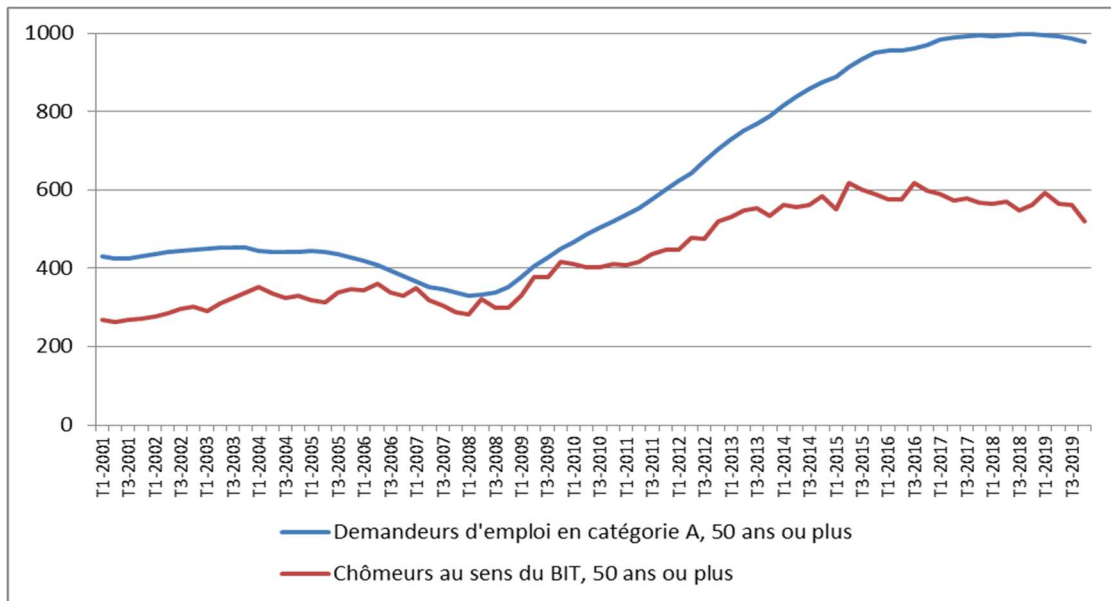


Gráfico D - Solicitantes de empleo en categoría A y desempleados según la OIT por edad: de 50 años o más



Campo: población (solicitantes de empleo) y población de hogares (desempleados según la OIT) ; Francia excepto Mayotte

Fuentes : Pôle emploi-Dares, STMT ; Insee, encuestas Empleo.

IRLANDA

ESTADÍSTICAS: COMPARACIÓN TRIMESTRAL PRIMERA MITAD 2020 Y MENSUALES DE AGOSTO

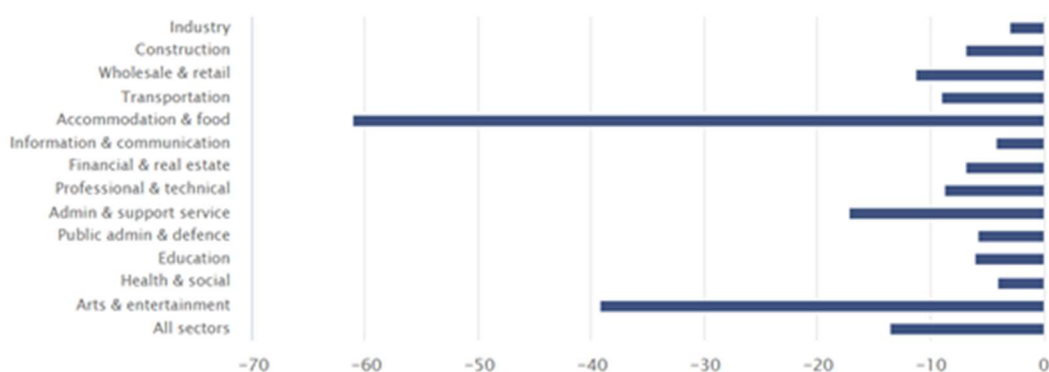
Comparación trimestral primera mitad 2020

En el último [boletín de empleo de la Oficina Central de Estadística \(CSO\)](#), en el que se muestra una comparativa de los resultados del impacto en el empleo entre los dos primeros trimestres de 2020, se muestran, en síntesis, los siguientes elementos clave:

El número de empleos activos en el segundo trimestre de 2020 cayó un 13,5%, en respecto al primer trimestre de 2020;

Los **sectores que mostraron la mayor reducción porcentual** del primer al segundo trimestre de 2020 fueron el sector de **hostelería y restauración (-61,2%)** y el sector de las **artes, entretenimiento, ocio** y otras actividades de servicios **(-39,3%)**.

Figure 1: Percentage change in employment by sector Q1 – Q2 2020



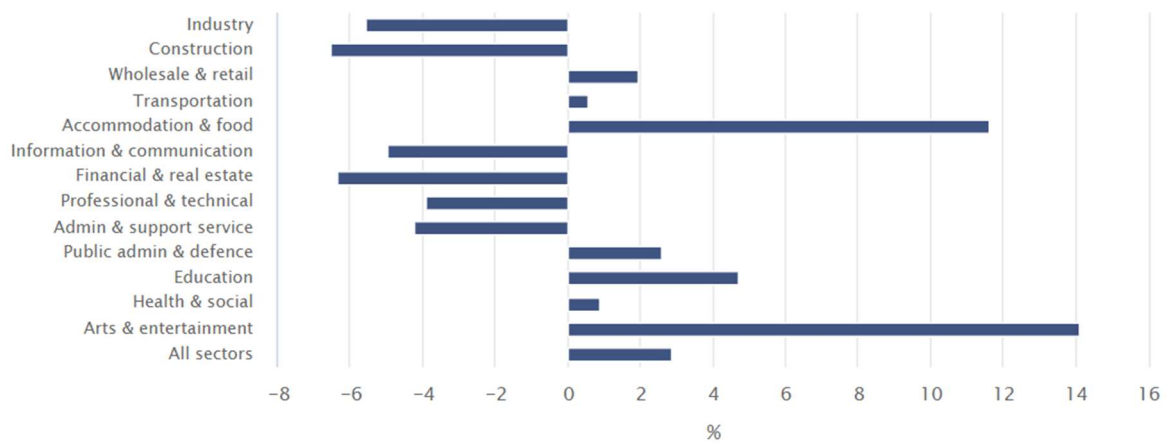
El salario semanal medio, incluidos el abono del Programa de Subsidios para Suspensiones temporales de empleo³² (TWSS), **augmentó en un 2,9%**;

³² Similar al ERTE

Los **sectores** que mostraron los **mayores incrementos porcentuales trimestrales** en el salario semanal medio fueron el sector de las artes, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios (14,1%) y el sector **hostelería y restauración** (11,6%)

Los **mayores descensos porcentuales** trimestrales en el salario semanal medio se registraron en el sector de la **Construcción (-6,5%)** y en el sector **Financiero, seguros e inmobiliario (-6,3%)**.

Figure 2: Percentage change in earnings by sector Q1 – Q2 2020



La proporción de empleos apoyados por el TWSS, en el segundo trimestre de 2020, varió entre los sectores, siendo el sector de **hostelería y restauración** (61,0%) y el sector de la **construcción** (54,2%) los más respaldados, y el sector de administración pública y defensa³³ (0,3%) los menos.

En el **sector de servicios de hostelería y restauración, los pagos de "ERTE" supusieron el 51,8% de los ingresos totales**, mientras que, en el sector de la construcción y el sector de las artes, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios las proporciones fueron del 24,2% y el 24,1%, respectivamente.

Estadísticas mensuales agosto

Según la Oficina Central de Estadísticas (CSO) la [tasa de desempleo mensual ajustada estacionalmente para agosto de 2020](#) muestra:

³³ Hay que recordar que en estos sectores en Irlanda hay una presencia notable de contratos híbridos no asimilables al funcionariado clásico.

- Una tasa de desempleo del 5,2% para todas las personas, frente al 5,1% en julio de 2020,
- Si observamos estas cifras por sexo, la tasa de desempleo es del 5,1% para los hombres y del 5,3% para las mujeres,
- Desglosando estas cifras por edades, la tasa de paro es del 17,5% para las personas de 15 a 24 años y del 3,8% para las de 25 a 74 años.

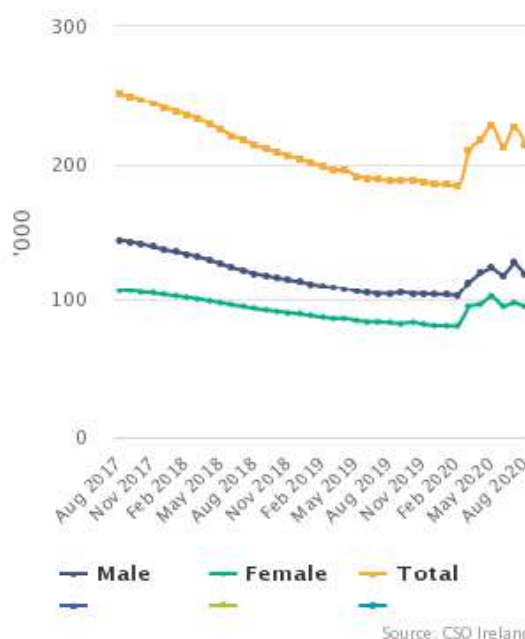
Monthly Unemployment

August 2020

	Seasonally Adjusted Figures		Non Seasonally Adjusted Figures	
	Number of persons unemployed	Unemployment rate (%)	Traditional Unemployment rate (%)	COVID-19 Adjusted Unemployment rate (%)
August 2019	119,800	4.9	-	-
July 2020	118,600	5.1	5.8	17.6
August 2020	121,200	5.2	5.8	15.4
		Percentage Points	Percentage Points	
Change in month	2,600	0.1	0.4	- 2.2
Change in year	1,400	0.3	-	-

En agosto 2020 se registraron 225.884 beneficiarios de la prestación por desempleo (Live Register), 12.400 menos que en el mes anterior continuando con la tendencia a la baja iniciada en junio, tras los tres meses previos de incremento (marzo-mayo). De entre los perceptores, 31.364 (13,9%) perceptores son menores de 25 años de edad.

Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



En total el número perceptores de prestaciones relacionadas con el COVID-19, a finales de agosto, se cifraba en 783.485, 144.239 menos que el mes anterior. De estos, 224.956 recibían la prestación por desempleo COVID-19, *Pandemic Unemployment Payment*, un 20,6% de ellos menores de 25 años (46.329) y 359.095 el subsidio para preservar el empleo (*Temporary Wage Subsidy Scheme*), siendo el 16,8% menor de 25 años (60.504).

Live Register

August 2020

	Live Register Total	Seasonally Adjusted	Pandemic Unemployment Payment	Temporary COVID-19 Wage Subsidy Scheme	Total (Excluding overlaps)
August 2019	199,093	187,900	-	-	
July 2020	244,562	226,100	274,578	453,743	927,724
August 2020	225,844	213,700	224,956	359,095	783,485
Change in month		-12,400	-49,622	-94,648	-144,239
Change in year	+ 26,751		-	-	

Fuente: CSO

CONSECUENCIA SOCIALES DE LAS MEDIDAS CONTRA EL CORONAVIRUS: GRUPOS VULNERABLES EN EL MERCADO LABORAL^{34*}

Índice:

Introducción

1. *Grupos vulnerables en el mercado laboral*
2. *Trabajadores vulnerables: contratos flexibles y sectores con reducción de actividad*
 - 2.1. Tipo de contrato de trabajo
 - 2.2. Sector
3. *Imagen por grupo*
 - 3.1. Antecedentes migratorios
 - 3.2. Nivel de formación
 - 3.3. Personas con una discapacidad laboral
 - 3.4. Edad
 - 3.5. Sexo
 - 3.6. Diferencias regionales
4. *Imagen conjunta entre grupos*
5. *Políticas*
 - 5.1. Diseño de la "carcasa" flexible
 - 5.2. Personas con discapacidad
 - 5.3. Solicitantes de asilo
 - 5.4. Jóvenes
 - 5.5. Fuera del Randstad

Introducción

A principios de este año, los Países Bajos se vieron afectados por el coronavirus. Como en otros lugares, esta crisis de carácter sanitario conllevó la adopción de medidas políticas y económicas que han provocado una crisis en el mercado laboral.

³⁴ Fuente: Oficina nacional de planificación social y cultural, CPB: Efectos sociales del Coronavirus: Grupos vulnerables en la mercado laboral
<https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/07/09/kwetsbare-groepen-op-de-arbeidsmarkt--beleidssignalement-maatschappelijke-gevolgen-coronamaatregelen>

La profundidad y duración de esta crisis aún son inciertas, sobre todo porque el virus, que parecía bajo control, está resurgiendo. Sin embargo, sobre la base de los conocimientos existentes, se pueden distinguir los riesgos y las oportunidades en el mercado laboral para grupos específicos.

1. Grupos vulnerables en el mercado laboral

La crisis del coronavirus comenzó como una crisis sanitaria, pero también tiene otras consecuencias importantes para la sociedad. La pandemia y las medidas adoptadas han provocado, entre otras cosas, la actual crisis económica, cuyo período de recuperación se desconoce e importantes consecuencias para el mercado laboral. Estas consecuencias no afectan a todos los trabajadores con la misma fuerza, al igual que ocurrió en la crisis anterior. En el período próximo, los trabajadores con contratos de trabajo flexibles en sectores con expectativas de contracción son los que corren mayor riesgo de perder el empleo. A continuación, se analizan varios grupos que se encuentran en una posición vulnerable en el mercado laboral.

2. Trabajadores vulnerables: contratos flexibles y sectores con reducción de actividad

2.1. Tipo de contrato de trabajo

En los Países Bajos, el 22% de los trabajadores tiene un contrato laboral flexible. Ese porcentaje es casi el doble que el promedio de todos los países de la OCDE. El número de personas trabajando por cuenta propia también ha aumentado considerablemente en Países Bajos en las últimas décadas, hasta un 16,7% en 2019, ligeramente por encima de la media europea. Para los empleadores es atractivo mantener una parte de personal flexible para poder adaptar el número de trabajadores rápidamente a los cambios en la facturación o la pérdida de productividad (debido a una enfermedad, por ejemplo). Puede tratarse de contratos de trabajo con un número de horas flexibles (con trabajadores de guardia y temporales y autónomos contratados), o contratos de trabajo con un número fijo de horas por un período determinado. A nivel empresarial y macroeconómico, trabajar con contratos de trabajo flexibles evita un desajuste importante entre los costes salariales y la productividad. Está claro que con un contrato de trabajo flexible es más fácil reequilibrar los costes y los ingresos a lo largo del tiempo.

Debido a una combinación de factores, como el nivel de formación, la situación familiar o la discriminación, los contratos de trabajo flexibles no se distribuyen al azar entre la población, sino que hay grupos específicos que suelen tener con mayor frecuencia este tipo de contrato. Los trabajadores de estos grupos suelen tener una posición negociadora débil frente al empleador para exigir un contrato indefinido, porque son más fácilmente reemplazables, o porque el trabajo que desempeñan no es un trabajo estructural en la empresa. En Países Bajos, este grupo de población con contratos de trabajo más precarios incluye a menudo personas con un bajo nivel de formación, jóvenes, grupos de inmigrantes, y personas con una discapacidad laboral. Con frecuencia estos grupos también tienen trabajos mal remunerados.

Las personas con un contrato laboral flexible tienen que enfrentarse frecuentemente con sentimientos más estresantes, una mayor probabilidad de desempleo, menos reconocimiento, menos autonomía, menos acceso a la educación, aplazamiento de la formación familiar, y pocas opciones para la compra de una casa propia. Esto tiene consecuencias negativas para la prosperidad generalizada, la economía y la cohesión social de Países Bajos.

Las personas con un contrato de trabajo flexible corren un riesgo especial de perder su trabajo en periodos de contratiempos económicos. Esto afecta primero a los trabajadores con un contrato de trabajo temporal o de guardia, y luego a los que su contrato de trabajo por tiempo determinado finaliza.

Para los trabajadores con un contrato permanente, los riesgos siguen siendo limitados en la primera fase de la crisis del coronavirus y siempre que haya apoyo del gobierno. Los empleadores generalmente comienzan a reducir el tamaño de la plantilla por donde es más fácil: los trabajadores con contratos de trabajo flexibles. Sólo más tarde, con continuas y más caídas en el volumen de negocios y una mayor reducción de las actuales medidas de apoyo y planes de despido, se reducirá la mano de obra permanente. Esto está en línea con la idea de un "caparazón flexible" como amortiguador de costes de personal relativamente fáciles de reducir, que se pueden abordar antes de recortar el "núcleo fijo". Después de la crisis y la recesión de 2008/2009, muchos empleadores de hecho indicaron que, después de introducir una congelación de la contratación, siguieron la secuencia descrita para reducir los costos de personal.

2.2. Sector

No todos los sectores se han visto igualmente afectados por la crisis económica provocada por la pandemia. Por ejemplo, los sectores difieren claramente en la disminución del número de horas trabajadas, en las solicitudes de ayuda para costes salariales (Programa NOW 1.0), en las prestaciones por desempleo solicitadas, y en la disminución de las vacantes pendientes de cubrir. Esto se debe en una parte a los efectos específicos del coronavirus, y en otra a una caída de la demanda que también se produciría en un tipo diferente de crisis.

La Oficina de Empleo UWV ha identificado una serie de sectores que son muy vulnerables a las consecuencias de la crisis corona: intermediación laboral, agencias de viajes, aviación, restauración, floricultura y cultura, deportes y recreación.

Sectores vulnerables

La Oficina de Empleo (UWV) distingue cinco sectores por el impacto esperado de la crisis del coronavirus en el empleo en 2020.

El impacto varía desde una "gran contracción" hasta un "crecimiento" del empleo. Esta clasificación se basa en los análisis de impacto de los departamentos de investigación de los bancos, la Oficina de Planificación (CPB), y el Instituto Económico de la Construcción, y el conocimiento de la Oficina de Empleo UWV sobre la evolución del empleo por sector. Las expectativas de los distintos sectores han sido ponderadas y combinadas por la UWV en una sola estimación, en la que han pesado más las expectativas de la UWV. Los sectores enumerados a continuación son los clasificados como sectores de mayor contracción y reducción de actividad.

Intermediación laboral

Muchos empleadores tienen problemas como resultado de las medidas sanitarias adoptadas por el coronavirus y reaccionan rápidamente desprendiéndose de (parte) los trabajadores flexibles "carcasa flexible". Las empresas de trabajo temporal notan esto inmediatamente en la caída del número de horas trabajadas. De enero a mayo, ya se han registrado a un ritmo creciente 51.500 nuevas prestaciones por desempleo para los trabajadores de este sector.

Agencias de viajes

La industria de viajes fue la más pesimista de todos los sectores en el segundo trimestre, aunque se observó una fuerte mejora en junio. A pesar de que desde el 15 de junio volvió a ser posible viajar a la mayoría

de los países europeos, todavía existen limitaciones para viajar a varios países de la UE. Muchos holandeses se han quedado en casa o han pasado las vacaciones en el país este año.

Tráfico aéreo

La aviación en gran medida se ha estancado: se han cancelado muchas reservas y el número de nuevas reservas se está quedando atrás, al igual que con las agencias de viaje. Aunque la aerolínea KLM ha informado ahora de cierta recuperación, además de las medidas de apoyo genéricas, el gabinete ha prometido a KLM un paquete de apoyo que consiste en préstamos por valor de 3.400 millones de euros.

Hostelería y restauración

Los cafés, restaurantes y terrazas volvieron a abrir bajo condiciones restrictivas a partir del 1 de junio. Los hoteles han permanecido abiertos, pero incluso después de una recuperación inicial, el número de reservas es considerablemente menor que el año pasado.

Floricultura

El sector normalmente factura alrededor de 7 000 millones de euros al año, de los cuales más de 6 000 millones para exportación. La gran mayoría de las flores, bulbos y plantas holandesas se exportan al extranjero. La facturación se redujo drásticamente en marzo y abril debido a un menor número de exportaciones, ocasiones festivas, recepciones y eventos. Un máximo del 70% de la disminución de la facturación durante el período comprendido entre el 12 de marzo y el 11 de junio de 2020 se compensó con una asignación adicional del gobierno en el sector. Hay indicios de que ha habido una fuerte recuperación desde el 9 de mayo.

Cultura, deporte y recreación

Los museos, monumentos y bibliotecas abrieron el 1 de junio en condiciones restrictivas y los gimnasios, comedores deportivos y casinos el 1 de julio. Después del proceso de solicitud de permiso, los eventos se realizan nuevamente desde mediados de agosto, sujetos a restricciones como la medida del metro y medio de distancia. Pero gran parte de estos sectores difícilmente pueden operar de manera rentable en condiciones tan restrictivas.

3. Imagen por grupo

3.1. Antecedentes migratorios

Se evidencia que las personas con antecedentes migratorios no occidentales trabajan con contratos de trabajo flexibles más a menudo que los autóctonos y lo hacen con más frecuencia que la media en los sectores vulnerables. Esto se aplica tanto a la primera como a la segunda generación de personas con antecedentes migratorios. Por ejemplo, el 4,6% de los trabajadores sin antecedentes migratorios con un contrato flexible trabajan en un sector vulnerable, y esto ocurre en el 14,3% (primera generación) y en el 12,0% (segunda generación) de trabajadores con antecedentes migratorios no occidentales, lo que los hace extremadamente vulnerables en la crisis actual.

Esto también se aplica a las personas migrantes occidentales de la primera generación (14,3%). Las personas de segunda generación ocupan una posición intermedia en este grupo: tienen más probabilidades de tener un empleo flexible en un sector vulnerable (6,3%) que las personas sin antecedentes migratorios, pero con menos frecuencia que las dos generaciones con antecedentes migratorios no occidentales.

Si profundizamos en esta imagen, se nota que estos riesgos afectan más a menudo a los solicitantes de asilo, y que los migrantes de Europa del este son un grupo de riesgo debido a que trabajan con relativa frecuencia como trabajadores temporales, y en un sector del empleo temporal que se clasifica como un sector vulnerable.

3.2. Nivel de formación

Las personas con un nivel educativo bajo tienen con mayor frecuencia un contrato de trabajo flexible en un sector vulnerable. Por ejemplo, más el 15,0% de los trabajadores que no han completado la educación primaria tienen un trabajo vulnerable, frente al 11,6% de los que no han completado la educación superior después de una formación profesional. En el grupo con mayor nivel educativo, esto se reduce a porcentajes del 4,7% (licenciatura, diplomatura) y del 2,9% (máster universitario). Para personas altamente calificadas, con una educación superior relacionada con los estudios y cursos de postgrado (como doctorado y médico especialista) el porcentaje es del 1,2%. Cabe señalar que este último

colectivo suele trabajar con contratos de trabajo flexibles, pero principalmente en sectores relativamente seguros (más de las tres cuartas partes en el sector sanitario), donde incluso puede producirse un crecimiento, y que algunos conscientes de ello, han optado por trabajar como autónomos en este sector.

3.3. Personas con una discapacidad laboral

Para las personas con una discapacidad laboral es más difícil encontrar un trabajo. Por ello el gobierno ha creado varios instrumentos de ayuda para este grupo para el fomento de su acceso al mercado de trabajo, y la creación de empleo directo, como es el caso de los empleos subvencionados. Para este grupo de personas con discapacidad, se ha acordado que los empleadores crearán 125.000 nuevos puestos de trabajo adicionales para 2026.

Hasta 2019 inclusive, se ha cumplido con el aumento gradual acordado de puestos de trabajo adicionales en la Ley del Acuerdo de Empleo. Se ha creado el registro de grupos objetivo (DGR) de la Oficina de Empleo (UWV) para controlar los puestos de trabajo adicionales. Los empleadores que emplean a alguien de la DGR reciben un subsidio para coste salarial como compensación por el valor del salario reducido. Desde 2018, los empleadores también pueden solicitar un descuento de coste salarial (descuento de prima) si contratan a alguien de la DGR o una persona con problemas de aprendizaje.

Existen grandes diferencias entre los grupos de personas con discapacidad, también en materia de seguridad social.

3.4. Edad

El empleo flexible es más común en los grupos de edad joven que en los grupos de mayor edad. Los jóvenes trabajan con mayor frecuencia en empleos flexibles en un sector vulnerable. Cuanta más edad tenga el trabajador, menos vulnerable será a las consecuencias de los cambios en el mercado laboral, siempre y cuando la empresa no quiebre. En caso de quiebra, las posibilidades de encontrar trabajo de las personas mayores son particularmente bajas, tanto desde las prestaciones de asistencia social, como desde las prestaciones por desempleo. Además, constituyen un grupo vulnerable los trabajadores de mayor edad que obtuvieron un empleo gracias a las subvenciones al empresario. El 70% de este grupo

tiene un contrato de trabajo flexible, y el 30,8% se encuentra en una posición vulnerable.

3.5. Género

Si bien las mujeres tienen un empleo flexible con más frecuencia que los hombres, los hombres están sobrerrepresentados con empleos flexibles en los sectores más vulnerables. En general, esto hace que la posición de los hombres en el mercado laboral sea algo más vulnerable en el período anterior a la crisis del coronavirus. Esto afecta al 6,4% de los hombres y al 5,5% de las mujeres.

3.6. Diferencias regionales

Los datos disponibles nos permiten observar la distribución regional de las vulnerabilidades del mercado laboral. Esto no está relacionado directamente con los grupos habitualmente vulnerables, pero sí con una creciente conciencia de que las desigualdades regionales merecen una atención especial y son en parte el resultado de las políticas. El mercado laboral fuera de la conurbación urbana del Randstad (Amsterdam, Rotterdam, La Haya y Utrecht) ha sido menos favorable que en el Randstad desde hace ya varias décadas. Existen diferencias entre provincias si se considera el porcentaje de desempleo o el porcentaje de personas ocupadas.

Si bien Drenthe, Frisia, Limburgo y Zelanda no se caracterizan por una concentración especial de contratos de trabajo flexibles, existe una proporción superior a la media de contratos de trabajo flexibles en los sectores vulnerables de esas provincias. En Flevoland y Groninga hay muchos contratos laborales flexibles en un número medio de sectores vulnerables.

El desglose por región del mercado laboral muestra que también en la región del Gran Ámsterdam hay relativamente muchas relaciones laborales flexibles. Por tanto, la vulnerabilidad regional se localiza principalmente en el norte (Drenthe (8,6%), Frisia (7,5%), Groninga (7,3%)) y Gran Ámsterdam (7,6%). La Oficina de empleo UWV había informado ya anteriormente de esta realidad.

4. Imagen conjunta entre grupos

En la información anterior sobre los grupos, se ha buscado por separado características como la edad, el nivel de educación o los antecedentes migratorios para ver si conducen a una posición vulnerable en el mercado laboral. Sin embargo, estas características no suelen estar separadas entre sí. Por ejemplo, existe una relación entre el nivel educativo y los antecedentes migratorios y entre la región y el sector. Por eso también se analizan qué características aumentan la probabilidad de empleo flexible en un sector con una contracción de actividad muy grande cuando se corrigen por el efecto de las otras características. En ese caso, se observan cuatro grupos en el mercado laboral que, dada su forma de contrato y el sector en el que trabajan, tienen más probabilidades de perder su trabajo.

Esos son:

- trabajadores de origen migrante, especialmente los que llegaron a Países Bajos como solicitantes de asilo;
- empleados con bajo nivel educativo;
- personas discapacitadas que dependen de los planes de empleo social introducidos en o después de 2015;
- empleados con una posición vulnerable en el mercado laboral fuera del Randstad y especialmente en la región norte. En el Gran Ámsterdam también hay más contratos laborales flexibles.

La Oficina de Planificación Central llegó a conclusiones bastante similares, excepto para las personas con un bajo nivel de formación; por lo que este grupo merece mayor atención en una próxima investigación de seguimiento.

5. Políticas

5.1. Diseño de la "carcasa" flexible

La crisis del coronavirus pone de manifiesto y muestra las consecuencias de la forma en que se ha organizado la flexibilidad del mercado laboral de manera institucional en Países Bajos. En términos generales, el mercado laboral se organiza en los Países Bajos (y otros países de Europa continental) flexibilizando parte del mercado.

Una consecuencia importante de este modelo es que en Países Bajos ha surgido una periferia flexible relativamente extensa (contratos de trabajo

temporales, trabajadores de guardia, trabajadores temporales, trabajadores autónomos, etc.) que “protege” a un núcleo de trabajadores con contratos estables, relativamente bien protegido contra las fluctuaciones económicas.

Este caparazón flexible suele contar con grupos que también son vulnerables en otros ámbitos: los trabajadores de guardia vulnerables, en particular, también suelen tener bajos ingresos. La estructuración y acumulación de vulnerabilidades que observamos en este análisis no es un hecho, sino al menos en parte una consecuencia de la estructura específica del sistema institucional.

Esto se ve reforzado por el hecho de que el equilibrio de poder entre empleados y empleadores se ha desplazado hacia los empleadores debido al debilitamiento de la posición de los sindicatos, que cada vez cuentan con menos afiliados. Si se quieren reducir estas vulnerabilidades, la recomendación para el gobierno es reducir los incentivos a los empleadores para optar por un trabajador flexible, como se propugnaba anteriormente en la Comisión de Regulación del Trabajo 2020.

El grupo con un contrato laboral flexible ya tiene una posición vulnerable en el mercado laboral fuera de la crisis y, si la crisis continúa por más tiempo, tendrá pocas perspectivas de un nuevo trabajo en el futuro cercano. Su posición flexible en el mercado laboral, el derecho generalmente limitado a las prestaciones por desempleo, combinados con unos bajos ingresos familiares significa que estos grupos tienen que recurrir con mayor frecuencia a la Ley de Participación (ayudas sociales). La salida de los beneficiarios de prestaciones sociales o de asistencia social al trabajo es muy baja y estudios recientes indican que la gama de asistencia, obligaciones y medidas de ayuda parecen tener solo un impacto muy limitado para estos grupos. Una situación de dependencia de la asistencia social a largo plazo está asociada a menores oportunidades de salida a un empleo remunerado, por lo que una estadía prolongada bajo la Ley de Participación parece indeseable con miras a un regreso al mercado laboral.

La crisis actual también acentúa otras consecuencias negativas de la organización del mercado laboral holandés y de la Ley de participación. El aumento en el número de contratos flexibles entre la nueva afluencia de personas con discapacidad es una de las razones por las que ahora son relativamente vulnerables, y con ello aumenta el riesgo de dependencia de las prestaciones sociales a largo plazo de este grupo.

5.2. Personas con discapacidad

En estudios especializados anteriores ya se mencionaron varios puntos de mejora para la Ley de Participación. La idea era que, con medidas relativamente pequeñas, el mercado pudiera resolver el problema de las personas que están rezagadas en el mercado laboral.

La realidad muestra que esto no es factible para muchas personas, porque a menudo tienen todo tipo de problemas (como problemas de salud y /o deficiencias en el lenguaje), y los empleadores están limitados en lo que pueden y quieren hacer.

En varios puntos, la reciente Ley del Mercado Laboral en equilibrio, y la armonización de las regulaciones de Wajon (incapacidad juvenil) son pasos en la dirección correcta. Sin embargo, es dudoso que estos ajustes recientes y planificados puedan reducir suficientemente los principales riesgos laborales para los grupos dentro de la Ley de Participación, ciertamente a la vista del empeoramiento en las expectativas de la economía.

Dada la posición vulnerable de estos grupos, se recomienda estar al tanto de sus oportunidades laborales y si la evolución y desarrollo están yendo en línea con los supuestos contemplados en la Ley de Participación. Cuando parezca que las oportunidades laborales de estos grupos son limitadas, también se debe revisar de forma crítica la opción de eliminar gradualmente la asistencia social para promover la oferta laboral.

5.3. Solicitantes de asilo y migrantes no occidentales

Como se ha indicado, los solicitantes de asilo son vulnerables ya que con mayor frecuencia tienen contratos de trabajo flexibles en un nivel ocupacional bajo y se emplean con relativa frecuencia en sectores vulnerables.

Estos riesgos en el mercado laboral se suman a los problemas ya previamente identificados para la cadena de solicitud de asilo durante la crisis del coronavirus y representan un obstáculo adicional para la participación exitosa de los solicitantes de asilo en la sociedad holandesa. El programa del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo "Mayor integración en el mercado laboral" está investigando para mejorar la posición en el mercado laboral de las personas con antecedentes migratorios no occidentales y se recomienda prestar atención especial a este grupo.

5.4. Jóvenes

Las cifras actuales indican que los jóvenes son realmente vulnerables. Por ejemplo, el número de solicitudes de prestaciones por desempleo entre los jóvenes de 15 a 25 años ha aumentado considerablemente en un corto período de tiempo y los estudiantes parecen trabajar solo excepcionalmente en sectores donde el número de vacantes ha disminuido drásticamente. El desempleo juvenil afecta al grado de satisfacción vital a una edad más avanzada por el miedo al futuro desempleo.

En la medida en que este miedo es alimentado por la severidad del desempleo juvenil creciente, se han adoptado políticas para limitar la gravedad del desempleo para los trabajadores flexibles. En ese contexto, el Plan de transición temporal para trabajadores flexibles (TOFA) puede verse de manera positiva. Sin embargo, también es importante limitar la duración del desempleo y cabe esperar que el reciclaje y la formación adicional sean más eficaces para los jóvenes que para otros grupos vulnerables.

5.5. Fuera del Randstad (Ámsterdam, Rotterdam, La Haya y Utrecht)

La posición más vulnerable de los trabajadores que no pertenecen a Randstad y, en particular, de los de la región norte de Holanda coincide con los conocimientos previos sobre las desigualdades regionales. Las regiones fuera de Randstad han estado en desventaja en el mercado laboral durante décadas. La Oficina de ordenación medioambiental (PBL) señala que, con la política económica regional, las regiones económicamente débiles se benefician menos de las inversiones que las regiones económicamente fuertes.

En principio, la descentralización ofrece la posibilidad de hacer frente al impacto desigual de la crisis, pero en este sentido es necesaria una atención suficiente del gobierno central para las regiones vulnerables.

Al mismo tiempo, el aumento del teletrabajo que, en algunos casos, puede convertirse en estructural, conlleva una relevancia decreciente del tiempo para los desplazamientos al lugar de trabajo que podría, en parte con incentivos políticos, llevar a regiones contraídas económicamente con poca actividad, a ser más atractivas como lugar de negocios y área de residencia.

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 11 de agosto de 2020, referentes al trimestre abril-junio 2020, reflejan que la tasa de empleo ha aumentado de nuevo, tres décimas más en términos anuales, situándose nuevamente en la cifra récord de **76,4%**, dos décimas menos que el trimestre anterior. La tasa de inactividad se redujo un 0,4% con respecto al año anterior, reduciéndose al 20,4%, dos décimas más que el trimestre anterior.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*³⁵, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia se registró la cifra de **32,92 millones de personas trabajando**, un aumento de 113.000 con respecto al año anterior, pero 220.000 menos que el trimestre anterior. La **tasa de empleo**³⁶ **se ha incrementado en términos anuales en un 0,3%**, situándose nuevamente en la cifra récord del **76,4%**.

Por su parte, se contabilizaron **1,34 millones de personas desempleadas**, 9.000 más que el año anterior, pero 10.000 menos que el trimestre anterior. La **tasa de desempleo**³⁷ **se ha mantenido en el 3,9% sin cambios con respecto al trimestre anterior y en términos anuales**.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**³⁸ **fue de 8,44 millones**, 127.000 menos que el año anterior y 82.000 más que el trimestre previo, de nuevo como consecuencia al descenso del número de mujeres inactivas, con 146.000 (5,06 millones) y el colectivo de 18-34 años, con 140.000 menos.

³⁵ <https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/ifs>

³⁶ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

³⁷ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

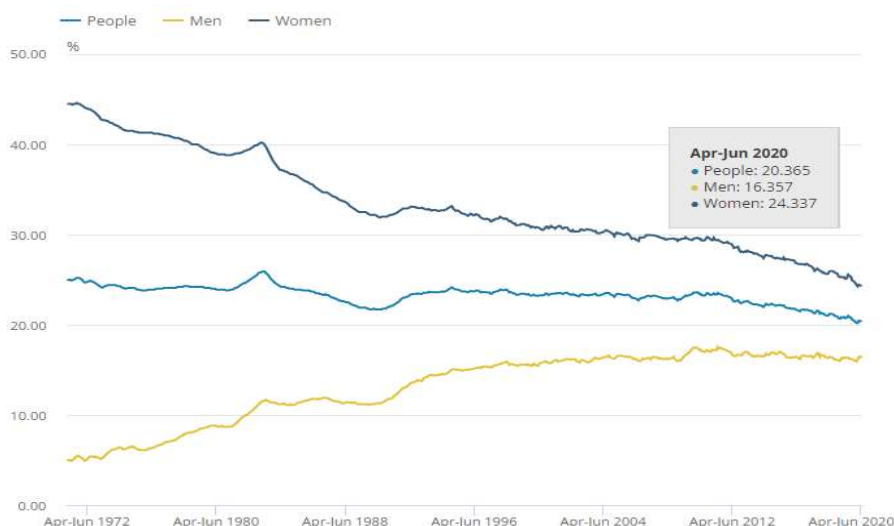
³⁸ En RU se denomina "*Economically Inactive*" a las personas entre 16 y 64 años que no trabajan ni buscan trabajo, ni están disponibles para trabajar.

Aunque la **tasa de inactividad ha continuado a la baja con respecto al año anterior (-0,4%), situándose de nuevo en una cifra récord, con un 20,4%**, incrementándose de nuevo en dos décimas con respecto a las cifras registradas el mes anterior.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio³⁹ en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **ha sufrido una importante baja, situándose en -1,2%** excluyendo las bonificaciones (un punto con cuatro décimas menos que el trimestre anterior). El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **ha caído nuevamente hasta el -0,2%**, excluyendo las bonificaciones salariales.

A continuación, se analiza la evolución de las tasas de empleo y el desempleo, con ajuste estacional, desde el trimestre enero-marzo 1971 al periodo abril-junio 2020 desglosado en mujeres, hombres y total (mujeres en azul oscuro, hombres en amarillo y total en azul claro).

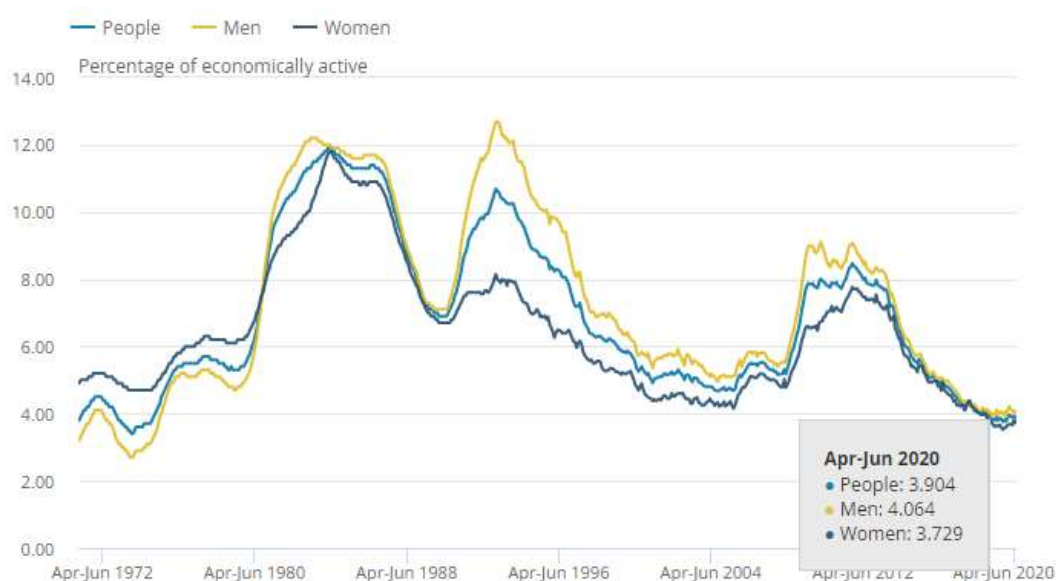
1. TASA DE EMPLEO



Fte. ONS

³⁹ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

2. TASA DE DESEMPLEO



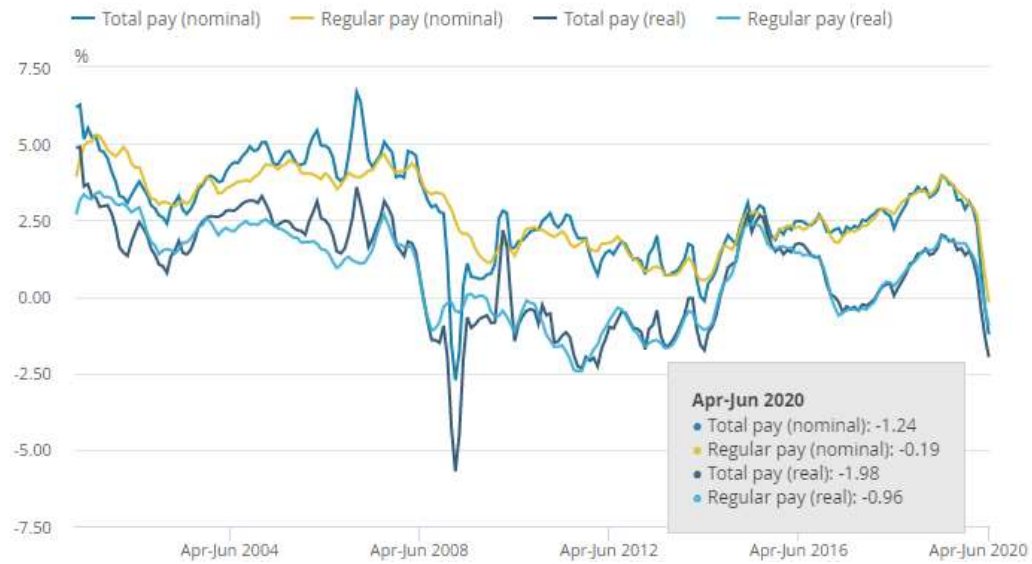
Fte. ONS

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

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales), sin tener en cuenta la inflación, se ha mantenido negativo, situándose en un -1,2%, aunque ha recuperado un 0,8% con respecto al mes anterior, y en el -0,2% ajustado a la inflación (también ha recuperado 0,2% respecto al mes anterior).
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales), sin tener en cuenta la inflación; se ha situado en -0,2%, el índice más bajo registrado desde el período enero-marzo 2012, mientras que ajustado a la inflación se situó en -1%, tres puntos menos en términos anuales.

En abril de 2020, el salario medio bruto se situó en 504 libras/semana en términos nominales y en 465 libras/semana en términos reales.

Evolución de los salarios



**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

COSTES Y BENEFICIOS PARA EMPRESAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

Un reciente informe del Instituto Federal para la Formación Profesional (BIBB) ofrece un análisis detallado de los costes y beneficios de la formación profesional dual para las empresas. El BIBB realizó en 2017/2018 una encuesta representativa a 3.049 empresas que ofrecen puestos de FP dual y otras 996 que no ofrecen puestos de FP para conocer el coste y el beneficio real que la FP genera a las empresas. El informe⁴⁰ compara los resultados de esta encuesta con los de anteriores estudios realizados en 2007 y 2012/2013 para detallar la evolución del coste; así como la probabilidad de que un joven que haya realizado una formación profesional se mantenga en la empresa.

Los costes y beneficios por aprendiz

En 2017/2018 el coste medio anual e íntegro por aprendiz ascendió a 20.855 euros, mientras que el beneficio de la empresa se situó en 14.377 euros, lo que significa que el coste neto fue de 6.478 euros y que el 69% del coste bruto es cubierto por los beneficios.

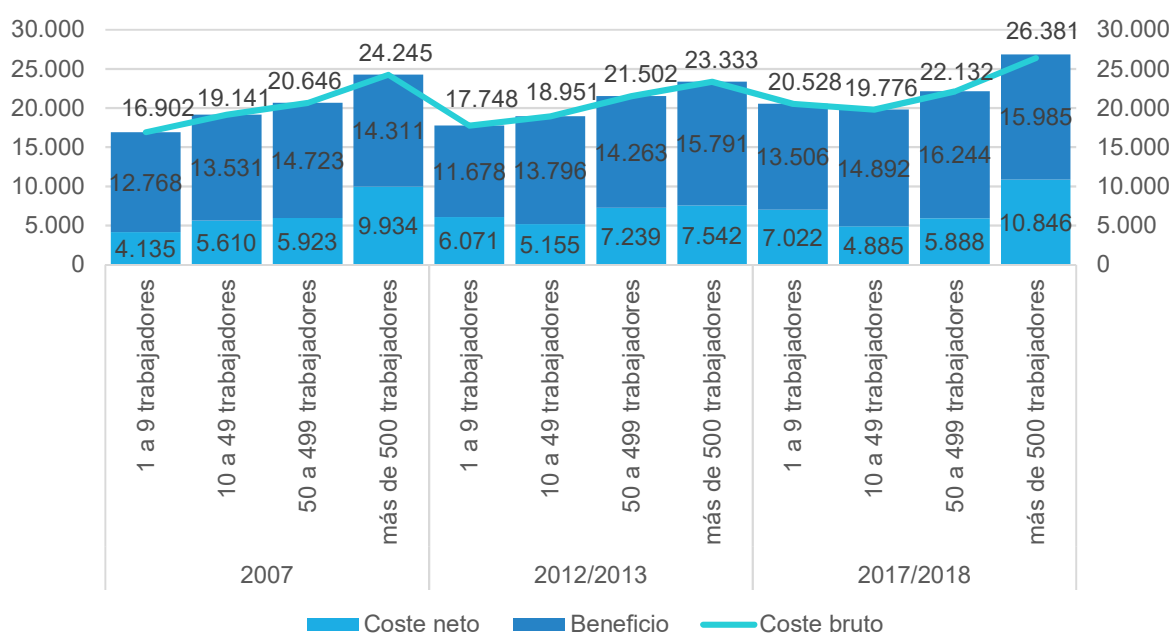
El **coste** bruto se compone de los gastos en medios y en personal que la empresa destina al aprendiz. La mayor partida, el 61% del coste, corresponde a la retribución que la empresa paga al aprendiz (12.806 euros anuales). Le siguen 4.935 euros para el personal de la empresa encargado de la formación, 2.348 euros para otros gastos (cuotas de las cámaras, material didáctico, coste de cursos externos etc.) y 767 euros para gastos de material.

El coste de la formación varía en función de las siguientes variables:

- Región. En Alemania oriental el coste medio es 900 euros inferior al de la parte occidental.
- Tamaño. En las empresas con más de 500 trabajadores son superiores coste bruto y neto.

⁴⁰ <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/16551>

Coste y beneficio de la FP para las empresas, por tamaño de la empresa, en euros

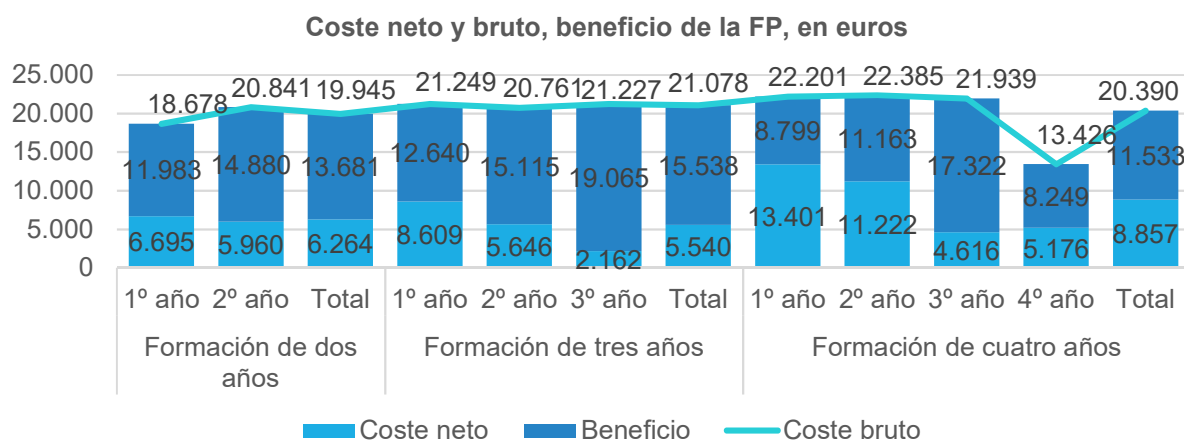


- **Sector.** El coste bruto es especialmente elevado en las Administraciones Públicas, la industria y el comercio, mientras que es considerablemente inferior a la media en los oficios.

En lo relativo a los **beneficios** que generan los aprendices, el informe recuerda que una de las características es que los aprendices realizan parte de la FP en su puesto de trabajo o en talleres de aprendizaje. En total, la actividad laboral de los aprendices suma una media de 14.377 euros al año.

También los beneficios para la empresa presentan considerables diferencias en función de los siguientes factores:

- Sector. Las empresas del sector oficios obtienen los beneficios medios más bajos.
- Año de formación. Un factor que influye considerablemente en los beneficios es el año de formación, que – en función de la profesión – oscila entre dos y tres años y medio. Si bien las retribuciones aumentan por regla general, también lo hace la productividad de los aprendices. En líneas generales, el coste bruto de la formación apenas varía en los años superiores de la FP, pero si lo hace el rendimiento del aprendiz de las empresas por lo que el coste neto experimenta una fuerte caída en el transcurso de la formación.

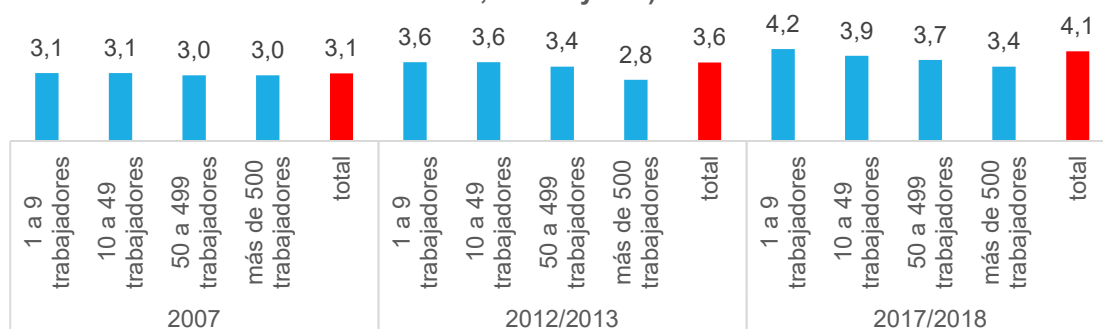


La continuidad de los aprendices en las empresas de formación

El informe analiza la disposición de las empresas a mantener en sus plantillas a los jóvenes que han cursado la formación en su empresa. Al respecto destacan dos aspectos que pueden ser decisivos a la hora de decidir si se ofrece un contrato a un aprendiz: el coste de las nuevas contrataciones y la falta de trabajadores cualificados.

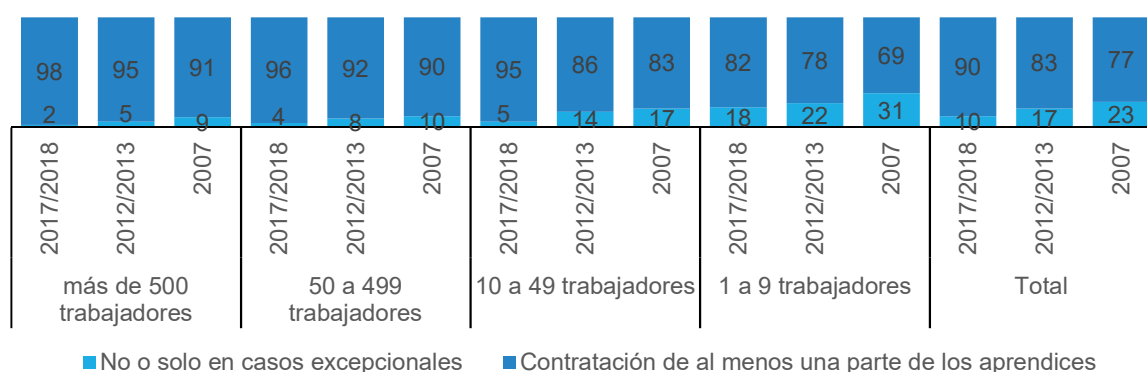
- **El coste de las nuevas contrataciones.** Los procesos de selección y la contratación de nuevos trabajadores generan considerables costes que se componen del propio proceso de selección, la formación inicial, así como la menor productividad que los nuevos trabajadores presentan en el primer período. El coste medio del conjunto de estos factores asciende a 10.454 euros, oscilando en función de la región (Alemania occidental: 11.084; Alemania oriental: 7.800 euros) y el tamaño de las empresas (grandes empresas: 23.717 euros; pequeña empresa: 9.503 euros).
- **La falta de trabajadores.** Las empresas encuestadas informan que la falta de trabajadores se ha acentuado entre 2007 y 2018 considerablemente, pasando en ese período del 3,1 al 4,1 sobre una escala del 1 (situación muy buena) al 5 (situación muy mala), empeorando especialmente la situación de la PYME.

Valoración de la disponibilidad de trabajadores cualificados (1 = muy bien, 5 = muy mal)



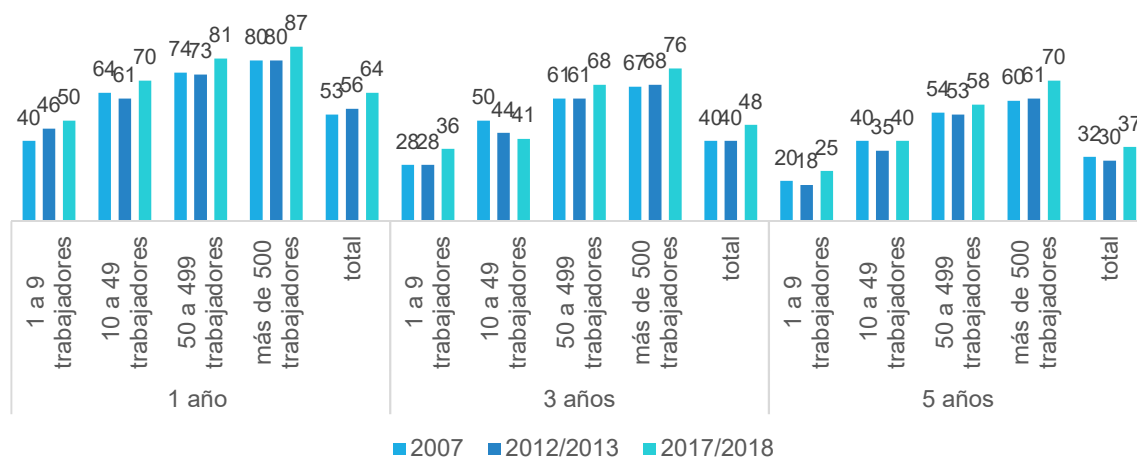
El informe constata que, a la vista de estos dos factores, el porcentaje de empresas que afirma no tener la intención de contratar a jóvenes que realizan la FP dual ha caído considerablemente, pasando p.ej. en el caso de la empresa pequeña del 31% en 2007 al 18% en 2017/2018 y en el caso de las empresas con diez a 49 trabajadores del 17% al 5%.

Intención de contratación de los aprendices, por tamaño de la empresa, en %



En los últimos años aumentó considerablemente la tasa de permanencia de los aprendices en las empresas en las que han realizado su formación. No obstante, se mantienen las diferencias entre las empresas grandes y la PYME. Más del 70% de los jóvenes que realizaron una FP en una empresa con más de 500 trabajadores continúa trabajando ahí a los cinco años de finalizar la formación, 30 puntos más que los que se formaron en una empresa con 10 a 49 trabajadores e incluso 45 puntos más si la empresa tenía entre 1 y 9 trabajadores.

Continuidad en la empresa de formación 1, 3 y 5 años después de haber finalizado la formación, en % sobre el total

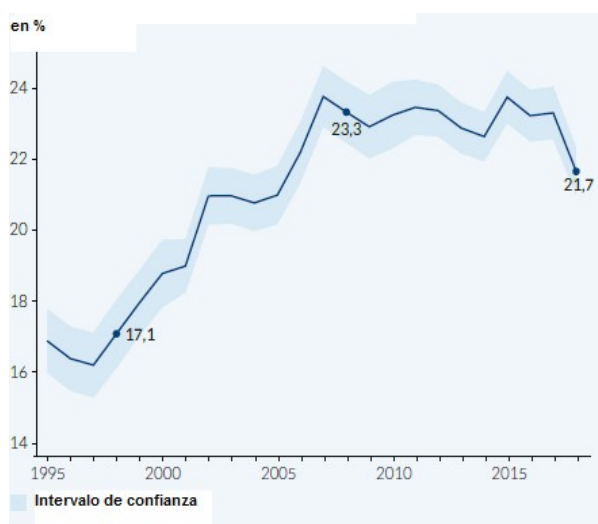


TRABAJO PRECARIO Y DESIGUALDAD SALARIAL EN ALEMANIA*

Un reciente informe de la Fundación Bertelsmann⁴¹ analiza la estructura y la evolución del segmento de empleos con salarios muy bajos en base a los resultados de Panel Socioeconómico.

El umbral de los salarios bajos se situó en 2018 en 11,40 euros por hora, el 60% del salario medio bruto

Porcentaje de los trabajadores del segmento de salarios muy bajos sobre el total, 1995 a 2018



Respecto de la **evolución**, desde mediados de los años noventa hasta 2018 el número de trabajadores con salarios inferiores a 11,40 euros por hora ha pasado de aproximadamente 3 millones a 7,7 millones, un incremento del 60%. En 2018 aproximadamente un 21,7% del conjunto de los trabajadores recibían un salario por debajo de ese umbral. No obstante, los autores señalan que la introducción del SMI en 2015 ha llevado a una gradual caída de la cifra desde ese año.

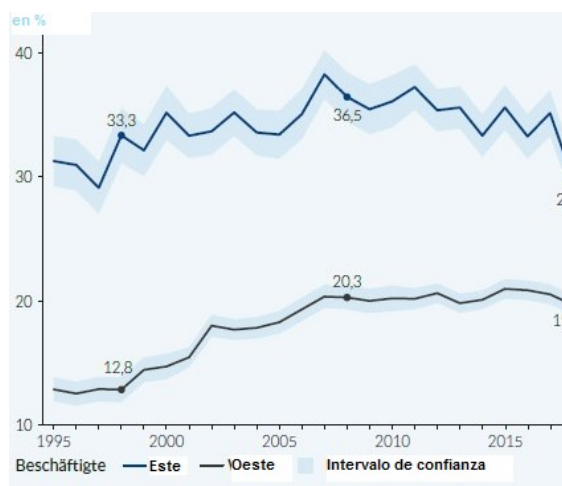
Los siguientes **colectivos** están muy representados en este segmento salarial: adultos jóvenes, mujeres, personas de origen migratorio, personas con una cualificación baja o que ejercen tareas sencillas, parados de larga duración (PLD) y personas con un miniempleo.

En primer lugar, se mantiene la enorme **disparidad regional**. En Alemania oriental el 29,9% de los trabajadores y trabajadoras pertenecen al segmento salarial bajo, 10,2 puntos más que en la parte occidental del país, aunque es cierto que la diferencia ha caído considerablemente. En 2008 todavía era de 16,2 puntos, en 1998 llegó a situarse incluso en 20 puntos.

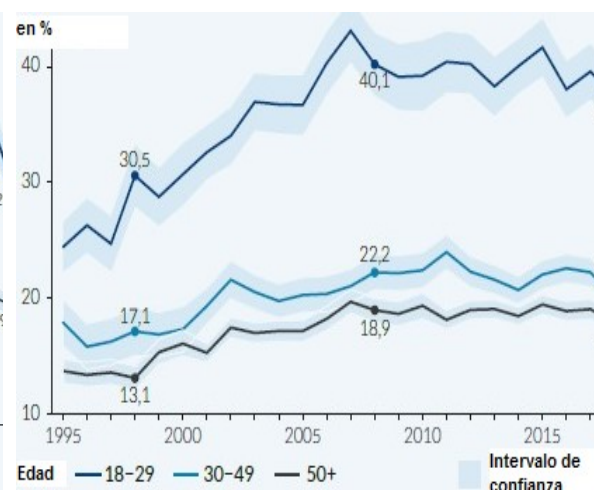
⁴¹ https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/200624_Studie_Niedriglohnsektor_DIW_final.pdf

En lo relativo a la incidencia de los salarios bajos por segmentos de **edad**, los trabajadores jóvenes son los que presentan un mayor porcentaje de personas con un salario bajo con un 37,4%, 17,4 puntos más que las personas entre 30 y 49 años y 19,5 puntos más que los mayores de 50 años.

Salarios bajos por región en %, 1995 a 2018



Salarios bajos por grupos de edad en %, 1995 a 2018



En lo relativo a las diferencias por **sexo**, el empleo femenino presenta en 2018 un porcentaje del 27,5% de salarios por debajo del umbral (hombres: 16,2%), en los últimos años la diferencia ha pasado de 13,6 a 111,3 puntos.

Por otra parte, no sorprende que la **modalidad laboral** tenga una incidencia muy fuerte en los salarios bajos. El 74,2% de las personas con un miniempleo recibía en 2018 un salario por debajo de ese umbral frente al 12,8% de los trabajadores con un trabajo a jornada completa y el 26,5% de aquellos que tenían un trabajo a jornada parcial.

Salarios bajos por sexo en %, 1995 a 2018

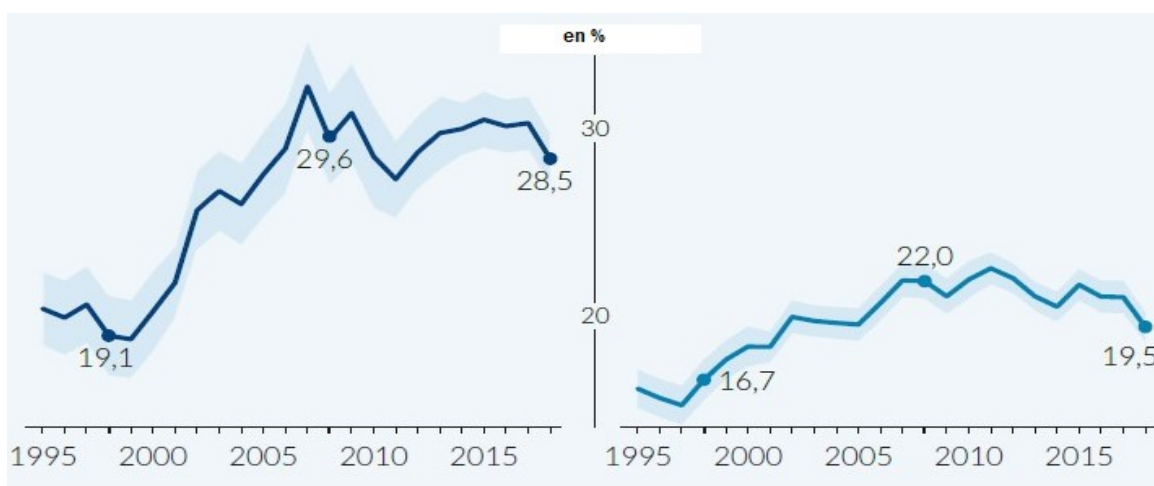
Salarios bajos por modalidad laboral en %, 1995 a 2018



A mediados de los años noventa el porcentaje de personas con **origen migratorio** con salarios bajos rondaba el 20% y la diferencia de las personas sin origen migratorio era aproximadamente de 4 puntos. Esta diferencia se ha duplicado desde entonces, el porcentaje de personas con origen migratorio ha aumentado considerablemente y, a pesar de una ligera caída en el último año, todavía se sitúa en el 28,5% (sin origen migratorio: 19,5%).

Salarios bajos de personas con origen migratorio en %, 1995 a 2018

Salarios bajos de personas sin origen migratorio en %, 1995 a 2018



En los últimos años ha crecido sobre todo el grupo de las personas que acumulan **largos períodos en situación de desempleo**, tomando como referencia mediados de los años noventa su número se ha triplicado. Los autores afirman no obstante que el Gobierno ha alcanzado el objetivo expreso de expandir el sector de salarios bajos para lograr la inserción laboral de los PLD. Un indicio de que este objetivo se ha alcanzado es que el porcentaje de trabajadores que ejercen tareas sencillas y que obtienen un salario bajo, se ha duplicado y en 2015 supuso el 55% de los trabajadores con tareas sencillas. No obstante, los autores también advierten, que la expansión del segmento salarial bajo igualmente afecta a tareas para las que al menos se requiere un título de FP. El 40% de los trabajadores que ocupan uno de estos puestos de trabajo recibe un salario bajo. En líneas generales, el número de trabajadores que ejercen tareas que requieren un perfil con una especialización media a alta ha pasado de un millón a mediados de los años noventa a tres millones. En lo relativo a las titulaciones profesionales el 70% de los trabajadores cuenta al menos con un título de FP, un valor elevado también en comparación internacional.

No obstante, el informe recuerda que no procede equiparar un empleo con una remuneración baja con vivir en un hogar con ingresos bajos ya que aproximadamente dos tercios de las personas de este segmento salarial vive en un hogar con ingresos de entre 1.500 y 4.000 euros. Sin embargo, desde mediados de los años noventa el porcentaje de estos trabajadores que viven en un hogar con un ingreso inferior a los 1.500 euros ha aumentado considerablemente hasta alcanzar aproximadamente el 25% en 2018.

En cuanto a la **movilidad laboral**, el informe constata que el riesgo de caer en una situación de desempleo ha bajado considerablemente desde mediados de los años noventa pero que también ha aumentado el peligro de que la permanencia en este segmento salarial se cronifique. Aproximadamente la mitad de los trabajadores permanecen en este segmento salarial al menos cuatro años. Además, los autores afirman que este segmento salarial ha perdido la función puente hacía trabajos mejor remunerados. Solamente el 17% de estos trabajadores logra cambiar al segmento salarial inmediatamente superior y apenas el 10% a segmentos salariales más elevados.

La **cronificación** en este segmento salarial afecta sobre todo a las mujeres, a personas que residen en Alemania oriental y a personas mayores. Los trabajadores más jóvenes presentan mayores índices de

movilidad. A largo plazo dos tercios logra acceder a empleo mejor retribuido, cerca del 20% opta por el trabajo por cuenta propia o una FP. No obstante, también este colectivo presenta tasas de movilidad más bajas que antes del cambio de siglo.

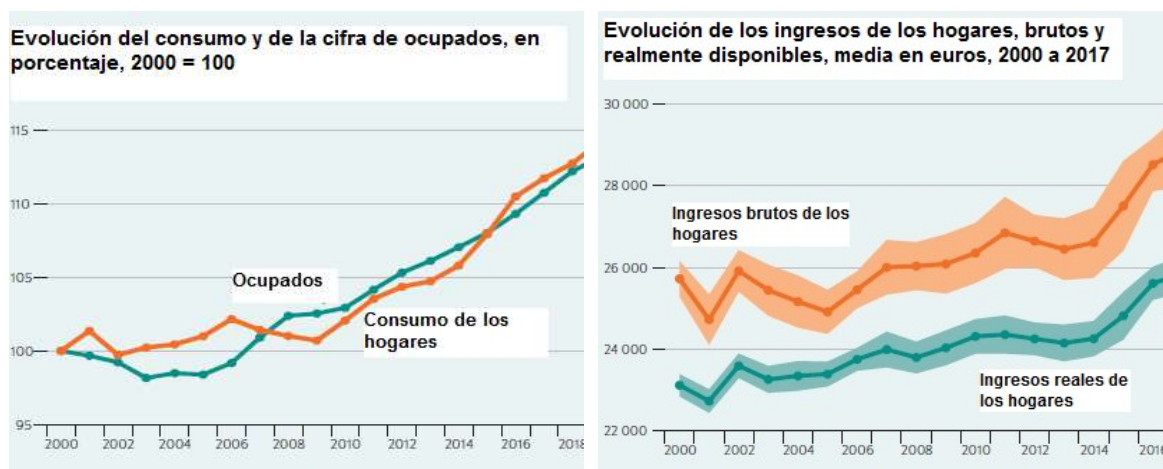
El informe cierra con una serie de **recomendaciones** en varios ámbitos:

1. Propone hacer una profunda reforma de la normativa fiscal para crear incentivos con el fin de ampliar la jornada laboral, además de unificar todas las ayudas en un solo instrumento.
2. Insiste en la reforma de los miniempleos, uno de los temas más debatidos desde hace años, ya que aproximadamente el 75% de los miniempleos obtiene salarios que se sitúan por debajo del umbral de los salarios bajos, haciendo conveniente reducir el ingreso máximo de los miniempleos de 450 a 250 euros para desincentivar la sustitución de empleos regulares por miniempleos.
3. Los autores advierten que en los últimos años se está detectando un incremento del número de trabajadores en modalidades laborales nuevas, como el trabajo a demanda que, por regla general, suelen obtener remuneraciones bajas. Recomiendan evitar que se propaguen más.
4. En parte al menos la baja incidencia de la negociación colectiva se debe al segmento salarial bajo. Los autores recomiendan hacer un uso más regular del instrumento de la declaración de vinculación general para todo un sector, de manera que los trabajadores ya no tengan que negociar una subida salarial de forma individual.
5. Recomiendan un control más estricto del cumplimiento del SMI. Si bien esta medida no incidiría directamente en el volumen de trabajadores con salarios inferiores a ese umbral ya que este se sitúa por encima del SMI, podría ser una medida útil para que los trabajadores puedan hacer efectivas reclamaciones salariales justificadas.
6. Por último, advierten de la necesidad de estudiar medidas que impidan una desviación hacia el trabajo por cuenta propia sin trabajadores a cargo, lo que sencillamente trasladaría la problemática de un colectivo al otro.

Desigualdad salarial y de ingresos en Alemania

Po su parte un informe⁴² del Instituto Alemán de Investigación Económica (DIW), detalla la evolución de los diferentes segmentos salariales desde 2015. Los ingresos del trabajo por cuenta ajena continúan siendo la principal fuente de ingresos de los hogares alemanes. El número de asalariados cayó entre el año 2000 y el 2005, desde 2006 se produce un incremento gradual que se ha mantenido hasta la actual crisis. En 2019 el número de asalariados era superior en un 13% frente al año 2000, lo que equivale a un incremento de 5,2 millones. Si no se contabilizan las personas en FP, formación o cualquier tipo de voluntariado, el incremento fue de 3,7 millones de los cuales 2,3 millones corresponden a puestos de trabajo regulares y otros 1,5 millones a puestos de trabajo atípicos.

La buena situación del mercado de trabajo y la creación de empleo se tradujo en un incremento del consumo de los hogares que aumentó un 14% entre 2000 y 2019. Los ingresos brutos se mantuvieron estancados entre el año 2000 y el 2009, entre 2010 y 2017 se produjo un incremento del 10%, mientras que los ingresos realmente disponibles experimentaron un incremento del 4% entre el 2000 y el 2009 y del 6% del 2010 al 2017.

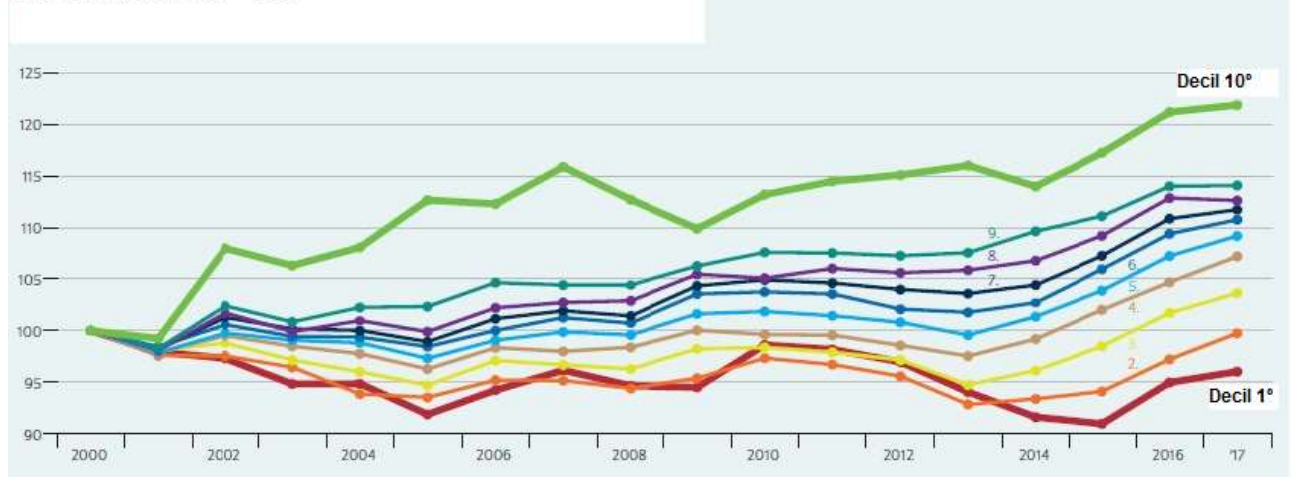


Un análisis detallado de la **evolución por deciles** revela que el decil décimo ha experimentado un crecimiento muy superior al resto de los grupos al menos hasta el año 2007, moderándose después algo este incremento. Entre el año 2000 y el 2017 el incremento para este decil fue del 22%. Los deciles de nueve al siete experimentaron una subida del 13%, el cinco del 10%, el tercero del 4% y el primero experimentó una contracción de sus ingresos del 4%. Los autores del informe destacan que la principal razón de la evolución de los deciles más bajos se debe a la

⁴² https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.785855.de/20-18-1.pdf

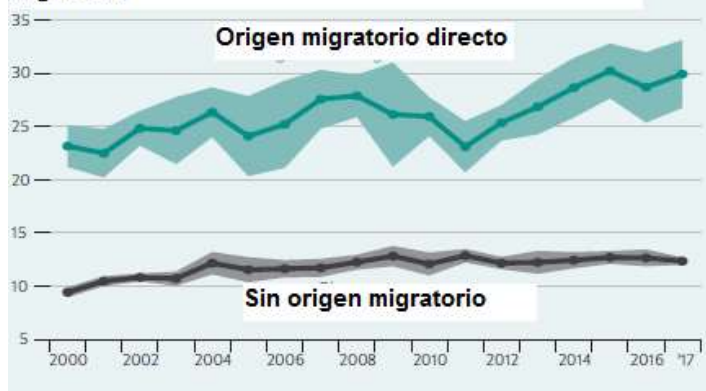
fuerte incorporación de ciudadanos extranjeros al mercado de trabajo alemán, entre 2010 y 2017 su número pasó de 3,9 a 10,6 millones. Debido a la falta de conocimientos del idioma y problemas relacionados con el reconocimiento de sus titulaciones y conocimientos profesionales, suelen obtener salarios bajos por regla general en los primeros meses e incluso años.

Evolución de los ingresos de los hogares por deciles, en porcentaje, año 2000 = 100



Esto se refleja en la evolución del **coeficiente Gini**, que pasa 0,44 al 0,46 entre 2000 y 2017 en lo que se refiere a los salarios y, en cuanto a los ingresos reales de los hogares, del 0,255 en 2000 al 0,29 en 2005, valor en el que se mantiene en 2017.

Porcentaje de personas con ingresos por debajo del umbral salarial bajo, en porcentaje, por origen migratorio

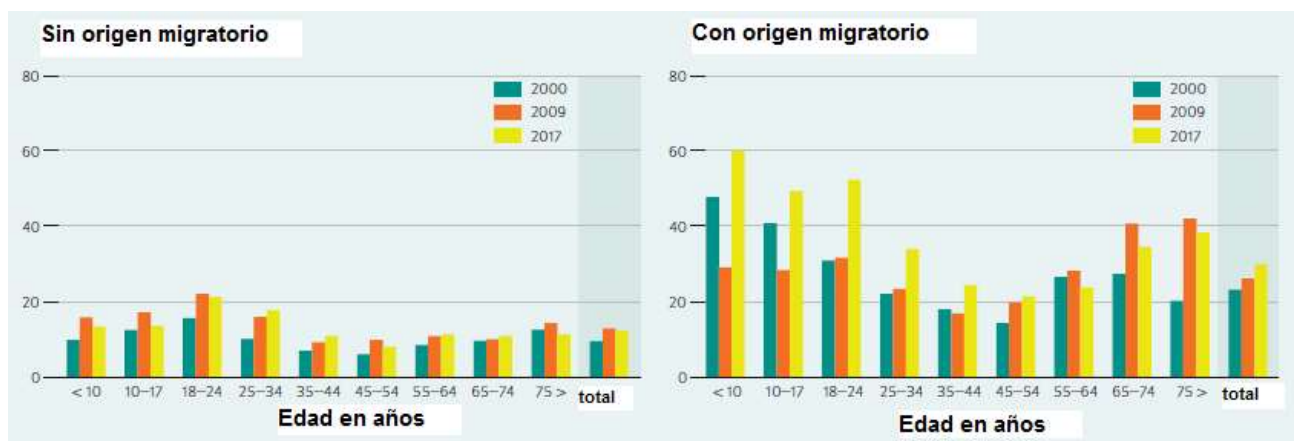


valor que subió hasta el 16,4% en 2015, manteniéndose desde entonces estable.

También este informe analiza la evolución del segmento de salarios bajos en Alemania, tomando como referencia el umbral del 60% de los ingresos netos medios, que en 2017 equivalía a 1.168 euros mensuales. A comienzos de siglo entre un 11% al 12% de la población se situaba por debajo de ese umbral,

El informe analiza de forma detallada la evolución de este segmento salarial en el colectivo de las personas con un **origen migratorio** y aquellos sin origen migratorio. Estos últimos presentaban un porcentaje de personas por debajo del 10% en el año 2000 que pasó al 13% en 2009, desde ese año se mantiene estable alrededor del 12%. En ese período el porcentaje de las personas de origen migratorio siempre ha sido muy superior, en 2017 alcanzó el 30%.

Por grupos de **edad** llama la atención que a partir del año 2009 en cinco de los nueve grupos de edad cae el porcentaje de personas cuyos ingresos se sitúan por debajo del umbral y en el resto de los grupos se mantiene invariable. En el colectivo de las personas de origen migratorio la evolución de las cifras ha sido radicalmente diferente. Todos los grupos de edad presentan un porcentaje superior al de las personas sin origen migratorio. Salvo en los grupos de edad el porcentaje ha experimentado un fuerte incremento a partir del año 2009.



Los autores del informe concluyen que a pesar del fuerte incremento de los ingresos de prácticamente todos los grupos de hogares, la **desigualdad de los ingresos** se mantiene invariable desde hace diez años y no ha conseguido bajar por debajo del nivel alcanzado en 2005. El porcentaje de personas cuyos ingresos se sitúan por debajo del umbral es especialmente elevado entre personas de origen migratorio y ha aumentado considerablemente en los últimos años. Abogan por confiar en que la integración de los refugiados irá avanzando a medida que pase el tiempo.

CAMARERAS DE PISO EN FRANCIA*

1. Contexto

En Francia, la actividad de limpieza de las habitaciones de hotel se lleva a cabo por las denominadas *femmes de chambre*. Estas trabajadoras son generalmente mujeres, con baja cualificación y fidelización al puesto por la frágil empleabilidad en el mercado de trabajo. Su trabajo está poco valorado, mal retribuido, y además cuenta con el componente del perfil de nacionalidad extranjera. Los problemas que padecen estas trabajadoras son semejantes a los españoles, ya que derivan fundamentalmente de la precariedad de los salarios, contratos de pocas horas, penosidad y la subcontratación.

La actividad del sector de hoteles se halla sujeta indisolublemente a la estacionalidad. Francia es el principal destino turístico mundial (España el segundo). En consecuencia, la actividad hotelera es fundamental. Este es un sector relevante para la economía francesa, que tradicionalmente reúne trabajadores con salarios bajos y con débil negociación colectiva. Según un estudio elaborado sobre el sector en varios países de Europa realizado en 2010⁴³, estas trabajadoras que representan entre el 20% y el 30% de los trabajadores por cuenta ajena en el sector hotelero, presentan características comunes en cuanto a componente femenino, de edad superior a cuarenta años, frecuentemente madres de familia, con pocos estudios y de origen generalmente extranjero.

2. Regulación

Las *femmes de chambre* se ocupan de la limpieza de las habitaciones de los hoteles, pudiendo formar parte del personal contratado por el hotel en el que trabajan con contrato fijo, de temporada, o como personal perteneciente a una empresa subcontratada para la limpieza del hotel. De forma más poco frecuente, se recurre al trabajo temporal por medio de una Empresa de Trabajo Temporal - ETTs.

⁴³ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/TE_121_Guegnard_Meriot.pdf

Al igual que en España, a lo largo de los últimos años se ha producido en el sector un proceso de externalización mediante la subcontratación de la actividad por los hoteles, si bien en Francia no ha conllevado un uso generalizado del convenio de empresa (de servicios), por varios motivos. En primer lugar, porque la legislación del *Code du Travail*⁴⁴ (Código de Trabajo) aunque da cierta prioridad a este tipo de convenio, reserva muchos aspectos de la relación laboral al convenio de sector. En segundo lugar, porque el convenio de empresa que se ha utilizado durante mucho tiempo ha sido el de la propia empresa hotelera, es decir, encuadrando a estas trabajadoras en un convenio propio, pero con condiciones de trabajo superiores a los convenios del sector de la limpieza y la hostelería.

En España, las camareras de piso se unieron en la asociación denominada las Kelys. En Francia las demandas de estas trabajadoras se han canalizado por medio de organizaciones sindicales (sobre todo la *Confédération Général du Travail* - CGT). A menudo se han producido huelgas y movimientos sociales con impacto mediático, la última en un hotel Ibis de Batignoles en el que un grupo de mujeres ha estado en huelga por lo menos seis meses. La irrupción del Covid-19 acabó de forma abrupta con la acción. En ocasiones, estas movilizaciones han conseguido obtener lo solicitado con la reintegración en la plantilla del hotel, o aumentos de salario, pero no ha resultado así en todos los conflictos.

Los decretos-ley de 22 de septiembre 2017 (**Reforma laboral de Macron**) instituyen una reforma sin precedentes del derecho laboral francés. Las nuevas reglas conciernen tanto a la negociación colectiva, a las instancias representativas del personal -con la creación de una instancia única-, como a la ruptura del contrato de trabajo, a la salud en el trabajo o incluso a determinados tipos de contrato o de formas de empleo (CDD, CDI de obra, teletrabajo, etc.) En este sentido, se mantiene la prevalencia del convenio de sector en múltiples materias, pero aludiendo al convenio de empresa en caso de mejora de las condiciones sectoriales.

Art L. 2253-1. En las materias enumeradas las estipulaciones del convenio de sector prevalecen sobre el convenio de empresa concluido anterior o posteriormente a la fecha de entrada en vigor del convenio de

⁴⁴ Ver cuadro adjunto modificaciones decretos leyes de reforma laboral 2017

sector, excepto cuando el convenio de empresa aporte garantías al menos equivalentes.

Materias en las que prevalece el convenio de sector de modo preceptivo, salvo que el convenio de empresa asegure garantías, al menos, equivalentes:

- Salarios mínimos por categorías "tablas salariales".
- Clasificación profesional.
- Distribución de los fondos de paridad entre organizaciones sindicales y empresariales.
- Distribución de los fondos de Formación Profesional.
- Previsión social (garantías colectivas de prestaciones sociales no contributivas).
- Medidas de tiempo de trabajo y distribución de horario en la jornada.
- Medidas relativas a la regulación de los Contratos de Duración Determinada.
- Medidas relativas a la regulación del Contrato de Obra.
- Medidas relativas a la duración y renovación del periodo de prueba.
- Igualdad profesional entre hombres y mujeres.
- Condiciones de mantenimiento de contratos de trabajo en el caso de que no se cumplan las condiciones de subrogación empresarial.

Se mantiene, por lo tanto, la prevalencia del convenio de sector (salarios, clasificación profesional, igualdad entre hombres y mujeres, etc.). Éstas son materias que, salvo que se mejoren por convenio de empresa, se regulan por convenio de sector.

También se listan las materias en las que puede prevalecer el convenio de sector respecto del convenio de empresa salvo que el convenio de empresa asegure garantías, al menos, equivalentes: exposición a riesgos profesionales, primas de actividades con condiciones de trabajo penosas, peligrosas e insalubres, inserción profesional de personas con discapacidad y mandato sindical (número efectivo a partir del cual pueden ser designados y valoración de la trayectoria sindical).

En el resto de materias, sin embargo, se abre la posibilidad de negociar vía convenio de empresa en varias materias no "reservadas al sector" como las primas por antigüedad o de guardería. En estos supuestos

primará el acuerdo de empresa. En caso de ausencia de convenio de empresa se aplicará el convenio de sector.

A la luz de lo analizado, según se haya optado por externalizar o no la actividad de las camareras de piso de los hoteles, el convenio aplicable es diferente. A las trabajadoras no externalizadas de los hoteles se les aplica el convenio de la hostelería, café y restaurantes⁴⁵. No obstante, los hoteles de la región parisina de más de tres estrellas tienen un convenio de empresa propio⁴⁶ y en general, cuando se opta por el convenio de empresa (cadenas hoteleras) las condiciones son más favorables.

Para las trabajadoras, la subcontratación repercute en salarios cercanos al *Salair Minimum de Croissance- Smic* (Salario Mínimo de Crecimiento) y a una obligación de resultados (cobra por cama) que determina no alcanzar un mínimo o bien les hace hacer horas extras con la consiguiente repercusión en el ámbito de la seguridad y la salud y en ocasiones, sin pagos de estas horas (según las denuncias). Además, estas trabajadoras no se ven beneficiadas por las ventajas de las condiciones de los convenios de empresa de los hoteles que reciben la prestación del servicio, que resultan ser más beneficiosas que las del convenio colectivo, ya sea el de hostelería o el de limpieza, tanto en salario (pagas extraordinarias como en pagos en especie y el ticket restaurante o compensación comida) como en tiempo de trabajo y vacaciones.

En cualquier caso, a continuación, se destacan los aspectos más relevantes de los dos convenios de sector que pueden aplicarse:

- **Convenio limpieza**

En el caso de que sean empresas subcontratadas para la limpieza de los hoteles, el convenio aplicable es el de la limpieza: *convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011*⁴⁷ (convenio colectivo nacional de empresas de limpieza y servicios asociados de 26 de julio de 2011). En este sentido, cabe subrayar que

⁴⁵<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000005826251&idSectionTA=KALISCTA000005713622&cidTexte=KALITEXT000005670044&idConvention=KALICONT000005635534&dateTexte=29990101>

⁴⁶<https://www.juritravail.com/convention-collective/brochure-3231/hotels-de-tourisme-trois-quatre-et-quatre-etoiles-de-luxe-region-parisienne.html>

⁴⁷https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=A06987CF2B0232F87AB5BDA3CCAC E277.tplqfr31s_2?idConvention=KALICONT000027172335&cidTexte=KALITEXT000027172340&dateTexte=

las condiciones de trabajo derivadas de este convenio son inferiores a las que se aplican en virtud de la *Convention Collective Nationale des Hotels, Cafés et Restaurants* -RHC (Convenio colectivo nacional de Hoteles, Cafés y Restaurantes) o convenio de empresa del propio hotel.

- **Jornada de trabajo**: La semana laboral prevista en el convenio colectivo de limpieza es de 35 horas. Además, los establecimientos tienen derecho a ajustar el tiempo de trabajo sobre una base semestral respetando la semana laboral máxima absoluta para la limpieza que es de 44 horas.

Los contratos a tiempo parcial son de un mínimo de 16 horas semanales, 69h 28 m mensuales por acuerdo de sector profesional salvo demanda del trabajador.

- **Horas de trabajo diarias**: 10 horas diarias transcurridas entre el comienzo y el final del día, incluyendo el tiempo de descanso. En limpieza la amplitud máxima del horario de trabajo es de 13 horas.

En cuanto a la organización de tiempo de trabajo hay normas en función del número de horas del contrato:

- Contratos de hasta 16 horas: la jornada puede interrumpirse en dos con una amplitud máxima de jornada de 12 horas.

- Contratos entre 16 y 24 horas: dos interrupciones con amplitud de 13 horas.

- Horario superior a 24 horas a la semana: la jornada se puede dividir en tres y la amplitud máxima es de 13 horas.

- **Tiempo de descanso durante la jornada**: El Código de Trabajo exige un descanso mínimo de 20 minutos durante 6 horas consecutivas de trabajo. La ley no obliga al empleador a pagar por el descanso. Sin embargo, si el empleador le pide que permanezca a su disposición durante su descanso, entonces esto no se considera como un verdadero descanso y debe ser pagado.

- **Tiempo de descanso entre jornadas**: El período mínimo de descanso entre dos días de trabajo es de 11 horas. El descanso semanal es de 35 horas, 24+ 11.

- **Horas extraordinarias**: El contingente convencional de horas extraordinarias es de 190 horas por trabajador. Estas horas tienen un suplemento o mayoración económica que puede ser remplazado por horas de descanso. Hay una mayoración por hora complementaria de un 11% desde la primera hora hasta 1/10 del tiempo contractual trabajado y un 25% hasta un tercio de duración del contrato.
 - **Trabajador nocturno**: El estatuto de trabajador nocturno se aplica a todo trabajador que efectúe al menos tres horas de su tiempo de trabajo cotidiano entre 21h y 6 h, como mínimo 2 días a la semana o 270 horas durante la noche en un año. La compensación del trabajo nocturno es un descanso compensatorio de 2% si el trabajador efectúa 43,33 horas entre 21h y 6h, una mayoración de 20% en trabajo regular y un 100 % en trabajo excepcional. El horario nocturno es de 8 horas; un máximo de 10 horas por derogación. El tiempo máximo de trabajo es de 40 horas en un periodo de 12 semanas y de 44 horas por derogación.
 - **Trabajo el domingo en la limpieza**: Tiene una mayoración de un 20% si es para trabajos de mantenimiento según lo establecido anteriormente y de un 100 % para trabajos ocasionales.
 - **Salario**: La escala salarial del acuerdo oscila entre 10,44 euros en el nivel inferior a la hora, hasta un 18,25 hora para el nivel superior.
- [Convenio Hostelería HRC](#)
- **Jornada de trabajo**: La semana laboral prevista en el convenio colectivo del HCR es de 39 horas. Sin embargo, el establecimiento puede imponer una semana de trabajo más corta. Además, los establecimientos tienen derecho a ajustar el tiempo de trabajo semanal y anual de sus empleados. Cuando es un año, se dice que el contrato se anualiza. En la práctica, esto significa que el establecimiento puede variar sus horas de trabajo por semana según la temporada. Las semanas de alta actividad en las que se trabaja más horas compensan las semanas de baja actividad en las que se trabaja menos. Al final, a lo largo del año, el promedio de

horas por semana sigue siendo el mismo. La semana laboral máxima absoluta para el HCR es de 48 horas.

- **Horas de trabajo diarias:** El *Code du Travail* limita los días de trabajo a 10 horas, pero el convenio colectivo establece que un cocinero puede trabajar 11 horas, una recepcionista 12 horas y el resto de los empleados 11,30 horas. La amplitud máxima del horario que corresponde al tiempo transcurrido entre el comienzo y el final del día, incluyendo el tiempo de descanso es de 13 horas en el HCR.
- **Horas extraordinarias:** El empleador tiene el derecho de pedir al trabajador que trabaje horas extras, siempre y cuando no exceda el tiempo máximo de trabajo diario. A pesar de la regla de las 39 horas, todas las horas trabajadas en exceso de 35 horas se consideran horas extraordinarias. Si el computo es semanal debe recibir el 10% de su salario para las horas 36 a 39 inclusive, el 20% para las horas 40 a 43 inclusive y el 50% después de la hora 44. Si estas horas no se pagan, deben ser compensadas con días libres adicionales.
- **Tiempo de descanso jornada:** El *Code du Travail* exige un descanso mínimo de 20 minutos durante 6 horas consecutivas de trabajo. La ley no obliga al empleador a pagar por el descanso. Sin embargo, si el empleador le pide que permanezca a su disposición durante su descanso, entonces no se considera como un verdadero descanso y debe ser pagado. El período mínimo de descanso entre dos días de trabajo es de 11 horas.

Un empleado no puede trabajar más de 6 días seguidos. Su empleador debe darle dos días de descanso por semana, a ser posible un día completo y dos medios días. No tienen porqué ser en fines de semana o días consecutivos. Si tiene un día completo de descanso, tiene derecho a un mínimo de 35 horas consecutivas de descanso entre los dos días que trabaja. Si tiene medio día de descanso, no puede trabajar más de 5 horas consecutivas en ese día.

- **Salario:** La escala salarial del acuerdo del HCR se divide en 5 niveles. Cada uno de estos niveles tiene 3 escalas. Es su

calificación, posición y antigüedad lo que determina el nivel y el escalón del que depende que puede ir desde los 10,15 euros hasta los 21,83 euros por hora. En cualquier caso, se asegura el mínimo fijado por el SMIC.

3. Subcontratación: Problemática

Una de las principales causas de las huelgas de las *femmes de chambre* que se han producido en los últimos meses y años, redonda en las condiciones de trabajo aplicables a estas trabajadoras cuando han sido contratadas por una empresa subcontratista. En este caso, por ejemplo, la trabajadora con cuatro horas de trabajo al día, en lugar de ocuparse de 20 habitaciones, debe gestionar la limpieza de 32 habitaciones por día, seis días seguidos.

Racionalización de costes

La elección del empresario para subcontratar se sustenta lógicamente en las ventajas que ofrece desde el punto de vista económico (reducción de costes y mejor previsión presupuestaria) sin tener que ocuparse de los recursos humanos, eso sí a cambio de una fuerte rotación de personal. ¿Por qué los grupos de hoteles eligen subcontratar la limpieza de las habitaciones? En 2010, un artículo de la revista *Services* observaba que "los hoteleros son cada vez menos reacios a confiar la limpieza de sus habitaciones a proveedores de servicios externos", a menudo bajo el asesoramiento de consultores de estrategia, en un sector afectado por la crisis que "está tratando de racionalizar sus costos".

Se dice que la lavandería y el mantenimiento del hotel representan hasta un tercio de los gastos de la empresa. Según otro artículo publicado en 2013 en la revista *Formation Emploi*, la subcontratación, que apareció por primera vez en los hoteles de bajo coste, se ha extendido ahora a las camareras de la industria hotelera de lujo, que hasta entonces eran consideradas como "élite profesional", en un contexto de "racionalización de servicios y tareas". Los hoteles se benefician de la "cláusula de movilidad" incluida normalmente en los contratos, que permite al subcontratista "trasladar a los empleados de un sitio a otro".

Por ejemplo, los grupos hoteleros convierten sus costos salariales en contratos comerciales con proveedores de servicios externos. "Los

contratos comerciales se negocian a menudo cada dos o tres años y luego se revisan a la baja". Cuando los contratistas hacen una licitación, adjudican el contrato al mejor postor. "La subcontratación también permite a la fuerza de trabajo adaptarse a los cambios de actividad". Los hoteles se benefician de la "cláusula de movilidad" incluida normalmente en los contratos, que permite al subcontratista "trasladar a los empleados de un sitio a otro" según la demanda.

Huelgas

El aumento del número de huelgas de camareras de piso en los hoteles puede explicarse en particular por la ola de subcontratación que ha afectado al sector durante los últimos veinte años. Elegida por los directivos para ahorrar costes, los sindicatos (CGT) piensan que esta subcontratación hace que se precarice el empleo y se incremente el ritmo de trabajo.

Desde hace unos diez años, las huelgas de los trabajadores de la limpieza de los hoteles, que comenzaron a principios de 2000, han sido constantes: el Park Hyatt Paris-Vendôme y el Holiday Inn en Clichy el año pasado, el Ibis Batignolles y el NH Colección en Marsella. Lo que tienen en común, además del deterioro de las condiciones de trabajo, es que exigen el fin de la subcontratación y la integración de los empleados en el hotel.

En 2013, por primera vez, los huelguistas de los hoteles Campanile y Première Classe de Pont-de-Suresnes, empleados por DeCA France, se integraron en el grupo de los hoteles del Louvre por primera vez. «La subcontratación en la industria hotelera se remonta a los años 70 y 80, pero realmente explotó en los años 2000», según la CGT. Aunque los poderes públicos no disponen de cifras precisas sobre la tasa de externalización de las actividades de limpieza en la industria hotelera, el sector en su conjunto ha experimentado un crecimiento muy fuerte en los últimos veinte años. Entre 2005 y 2015, su volumen de negocios aumentó un 65%, según el *Institut National de la Statistique et des Études Économiques* – INSEE (Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos).

"El sector de la limpieza se ha beneficiado desde los años 70 de la subcontratación masiva de las funciones de apoyo a las empresas", dice el instituto de estadística. "Las empresas están subcontratando cada vez más sus servicios generales con el fin de reducir sus costos y volver a centrarse en su actividad principal". Según el informe de 2019 de la Federación profesional francesa de limpieza *Le monde de la propreté*, la industria de la limpieza cuenta con 12.000 empresas en Francia con un volumen de negocios total de 14.700 millones de euros. Las tiendas y los hoteles y restaurantes generan el 12% de este total.

En el Ibis Batignolles, las camareras no tienen derecho a la *prime de panier* (prima de comida) que reciben los empleados del hotel, ni tampoco tienen derecho al decimotercer mes o al seguro de salud complementario, antes de que fuese obligatorio. Tienen que pagar sus propias comidas y no se les permite ni siquiera llevar una botella de agua durante sus horas de trabajo. Además de todo esto, está el problema del ritmo de trabajo, que es el centro neurálgico del problema. El subcontratista, al que se paga por cada servicio, "racionaliza" el ritmo que tiene que manejar", explica Kandi. Dividirá el número de habitaciones por un cierto número de empleados, teniendo en cuenta las cifras del mercado».

Testimonios

Blanche-Parfaite, de 42 años, ha estado trabajando en Ibis Batignolles durante cinco años. Cada día, tiene que limpiar unas cuarenta habitaciones. "Hacemos muchas habitaciones y nos pagan mal". Por una media de 3,5 habitaciones por hora, gana 700 euros brutos al mes. Cécile, activista de Attac y miembro del comité de apoyo a los huelguistas, califica de "infernales" estas cadencias, que obligan a las camareras a trabajar horas extras, que rara vez se pagan. "De 8 a 5 de la tarde estamos en el hotel. Como resultado de este ritmo de trabajo, todo el mundo sufre, todos tienen dolor de espalda y de pies", continúa Blanche-Parfaite. Aunque tienen que manejar productos de limpieza a veces tóxicos, los empleados no tienen "máscaras protectoras" ni ropa proporcionada por STN (empresa subcontratista).

4. Previsiones de futuro

La precariedad de las trabajadoras no se debe solamente a la subcontratación si no a menudo a la precariedad de sus contratos temporales, a tiempo parcial y remuneradas con el salario mínimo. Tres cuartas partes de las trabajadoras están a tiempo parcial. La subcontratación ha provocado una inseguridad laboral especialmente elevada, que afecta a una población ya muy expuesta a la miseria social (más del 75% de los contratos de limpieza son a tiempo parcial, según *Le monde de la propreté*). Los empleados subcontratados no se benefician de las ventajas que pueden incluirse en los convenios propios de las empresas hoteleras. Una de las posibilidades barajadas es la vía del trabajo temporal, pero mediante ETTs, de modo que pueda haber una mayor seguridad jurídica en cuanto a niveles retributivos y condiciones de trabajo, pero, esta es una opción solo atisbada por el ámbito empresarial y no por la parte sindical, que aboga fundamentalmente por la reintegración en plantillas, es decir, la compleja reversión del proceso de descentralización en este sector.

En el último conflicto acaecido a finales de 2019, la Secretaria de Estado por la igualdad entre hombres y mujeres y la lucha contra las discriminaciones (Sra. Schiappa) dijo que se constituiría una misión en el *Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*⁴⁸ -CSEP (Consejo Superior para la igualdad profesional entre los hombres y mujeres) para estudiar las condiciones de trabajo de estas trabajadoras en 2020, pero de momento no ha habido ningún documento publicado al respecto. El Covid-19, sin duda, puede haber alterado la agenda, y además esta pandemia lógicamente tiene un efecto directo en el empleo de estas trabajadoras (de momento con todos los hoteles cerrados y los trabajadores en paro parcial).

⁴⁸ <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/csep/>

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL: EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO CODIFICADO

Tras 16 años de espera, el decreto sobre las modalidades de contrato de trabajo de duración determinada (CDD) ha sido aprobado y publicado en el Boletín oficial del 6 de agosto (nº6906). El texto final no fue unánime entre los juristas ya que ha dejado algunas zonas de sombra como el carácter temporal de una actividad. Pero uno de los aspectos que podría interesar a un gran número de empleadores concierne a las condiciones de su ruptura en estos tiempos de crisis económica debida a la pandemia de la Covid-19.

Lo importante es que las modalidades de CDD han sido fijadas en el Código de Trabajo que, en su art. 33, dispone que el contrato de trabajo finaliza al término fijado por el contrato o por la finalización del trabajo que ha sido objeto del contrato.

Sin embargo, este contrato puede romperse antes de término de manera unilateral a condición de pagar indemnizaciones al asalariado. Su importe equivale a la suma de los salarios correspondientes al periodo restante del contrato. No se puede obtener ninguna indemnización suplementaria.

El mismo artículo estipula claramente que las indemnizaciones no se adeudarán en caso de falta grave o de fuerza mayor probada. Si un empleador ha perdido, por ejemplo, un contrato comercial por una razón que le es imputable, no se trata de un caso de fuerza mayor.

En caso de cierre administrativo la apreciación corresponde al magistrado. El decreto ha fijado tres criterios indispensables para definir el caso de fuerza mayor.

Primer criterio: debe ser imprevisible, proceder de una causa exterior y no estar provocada por la parte interesada.

Segundo criterio: la independencia y la irresistibilidad. La sociedad debe ser incapaz de prevenir el advenimiento de un suceso.

Tercer criterio: la fuerza mayor debe ser insalvable a pesar de los recursos empleados.

Tantos criterios a los que se asemeja precisamente la crisis del coronavirus. Pero en caso de litigio ante los tribunales, el juez queda como árbitro único y puede siempre decidir que hay alternativas posibles para superar la crisis. Por consiguiente, si la fuerza mayor no está correctamente probada, el pago de indemnizaciones es obligatorio en caso de ruptura del contrato de trabajo por tiempo definido (CDD) antes de término.

Código del Trabajo

Artículo 16

El contrato de trabajo se celebra por tiempo indefinido, por una duración determinada o por cumplirse un trabajo determinado.

El contrato de trabajo por tiempo definido puede concluirse en los casos en los que la relación de trabajo no pudiera tener una duración indeterminada.

El contrato de trabajo por tiempo definido no puede celebrarse más que en los casos siguientes:

- *Sustitución de un asalariado por otro en caso de suspensión del contrato de trabajo de este último, salvo si la suspensión resulta de un estado de huelga*
- *Aumento temporal de la actividad de la empresa*
- *Si el trabajo tiene carácter temporal.*

El contrato de contrato de trabajo por tiempo definido puede celebrarse en determinados sectores y en determinados casos excepcionales fijados por vía reglamentaria previa consulta a las organizaciones profesionales de empleadores y a las organizaciones sindicales de los asalariados más representativas o en virtud de un convenio colectivo de trabajo.

La ley no ha previsto un mínimo de duración para un contrato por tiempo definido. Sin embargo, fija un máximo de 24 meses, no renovable. Una restricción que plantea un problema para numerosos empleadores, particularmente en los sectores donde la actividad es estacional. En efecto, sucede frecuentemente que un proyecto para el que un asalariado temporal ha sido contratado dure más de 24 meses. Es el caso de los grandes proyectos de trabajos ligados a licitaciones, que duran a veces más de lo previsto en razón a los riesgos financieros, administrativos...

El empleador no puede prorrogar el contrato por una duración complementaria con la misma persona, a menos que no recalifique el CDD a CDI (contrato duración determinada a contrato duración indeterminada). Pero sobre el terreno, la duración de un proyecto más allá del periodo previsto inicialmente da lugar a litigios entre asalariado y empleador. El primero haciendo valer su derecho a una recalificación contractual de duración indeterminada (habiendo ejercido desde hace más de 24 meses), el segundo invocando el motivo del contrato, claramente ligado a un proyecto. En muchos casos, el juez estima que se trata de un contrato de duración indeterminada disfrazado y da la razón al asalariado. Es uno de los vacíos de la ley que más temen los inversores. En particular que el carácter estacional de ciertas actividades se ve agravado por el caso de fuerza mayor.


[El procedimiento de vista oral se mantiene en vigor](#)

El procedimiento de vista oral previsto en el artículo 62 del Código de Trabajo se mantiene en vigor al igual que en el marco de un contrato de duración indeterminada.

Este dispositivo, que ha sido regulado recientemente por una circular del Ministerio de Trabajo, establece la obligación para el empleador de dar la oportunidad al asalariado, incluso en CDD, de defenderse y ser escuchado en presencia del delegado o del representante de los asalariados que escoja él mismo en un plazo de menos de ocho días a contar desde la fecha de constatación de la falta grave que se le reprocha.

La sesión oral está regulada por un proceso verbal que debe firmarse por las dos partes. Se expide una copia para el asalariado. Si una de las partes rehúsa firmar, o si el asalariado rehúsa presentarse a la sesión de escucha, el empleador tiene la obligación de recurrir al inspector de trabajo como en el caso de un CDI. Si la falta grave se demuestra, el asalariado es despedido sin recibir el remanente del salario por el periodo restante. La sesión de escucha en caso de falta grave no es el único punto en común entre el CDD y el CDI. El Código de Trabajo fija un periodo de prueba en función de la duración del contrato de trabajo de duración determinada. El periodo de prueba ha sido fijado por el artículo 14 del Código de Trabajo entre 2 semanas para un contrato de menos de seis meses (a razón de un día por cada semana) y un mes más allá.

El contrato de trabajo, el convenio colectivo o el reglamento interno pueden prever periodos inferiores. La ley no prevé preavisos en el marco de un contrato de trabajo de duración determinada.



MIGRACIONES

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA ESPECIAL PARA TRABAJADORES INMIGRANTES PROCEDENTES DE LOS BALCANES

Índice

1. Programa especial para trabajadores inmigrantes procedentes de los Balcanes
2. La evaluación de la normativa
3. Perspectivas del programa
4. El Instituto para la investigación del mercado laboral y de las profesiones (IAB)

El Instituto para la investigación del mercado de trabajo y de las profesiones (IAB), perteneciente a la Agencia Federal de Empleo, acaba de presentar la evaluación del programa especial para trabajadores inmigrantes procedentes de los Balcanes. Este programa, en vigor desde 2016, constituye una experiencia novedosa, encaminada a reducir el número de solicitudes de protección internacional de ciudadanos de los seis países que forman esa región, abriendo a la vez una vía legal de inmigración.

Pasamos a presentar los principales puntos del programa, las conclusiones del informe de evaluación, las perspectivas del programa, y, por si pudiera ser de interés, las actividades del Instituto para la investigación del mercado laboral y de las profesiones (IAB), el organismo de investigación y evaluación de la Agencia Federal de Trabajo.

1. Programa especial para trabajadores inmigrantes procedentes de los Balcanes

En 2014, el Parlamento Federal incluyó a Bosnia y Herzegovina, Macedonia y Serbia en la lista de países seguros, en 2015 a Kosovo, Montenegro y Albania. A diferencia de lo sucedido con la propuesta de incluir a los países del Magreb en dicha lista, Los Verdes y La Izquierda no pusieron excesivas pegas a la declaración de los países de los Balcanes Occidentales como seguros.

En 2015 vino a Alemania un número importante de ciudadanos de los países balcánicos. Para aliviar la fuerte presión sobre el sistema ejercida por la llegada de refugiados y en vista de las pocas expectativas de estas personas de ser reconocidas como refugiados, el Gobierno Federal

presentó un programa especial para trabajadores inmigrantes procedentes de esa región en el marco de la Ley para agilizar los procedimientos de asilo, al mismo tiempo que declaraba a los seis Estados balcánicos países de origen seguro.

Por otra parte, la Ley para acelerar el procedimiento de solicitud de asilo (Asylverfahrens-beschleunigungsgesetz) de octubre de 2015 introdujo una vía de acceso rápido al mercado de trabajo alemán que entró en vigor el 1 de enero de 2016. Los ciudadanos de los seis balcánicos (Albania, Bosnia, Bosnia y Herzegovina, Kosovo, Macedonia, Montenegro y Serbia) podrán obtener un visado para trabajar en Alemania. El solicitante deberá presentar un contrato de trabajo y la Agencia Federal de Empleo tiene que dar su visto bueno, sin que se deba demostrar tener un nivel de cualificación determinado. No obstante, la Agencia Federal de Empleo puede comparar las condiciones contractuales con las regulares en el sector y la región específica y además comprobará si para ese puesto de trabajo concreto están a disposición ciudadanos alemanes, de la UE o de otros países. El Gobierno perseguía un doble objetivo con esta medida: reducir el número de solicitudes presentadas por ciudadanos de estos países y crear una opción alternativa a la solicitud de protección internacional para acceder a Alemania.

La aplicación de esta normativa está limitada hasta el 31.12.2020 y en su momento supuso una doble novedad:

- Ofrecía una vía alternativa de acceso al mercado laboral alemán a estas personas.
- Abría acceso al mercado de trabajo para personas con cualificaciones bajas o medianas.

El número de solicitudes de protección internacional presentadas por ciudadanos de países de los Balcanes occidentales pasó entre 2014 y 2015 de 62.000 a 151.000. Una vez aprobada esta normativa, el número de solicitudes de protección internacional cayó considerablemente pasando de aproximadamente 9.900 al mes en 2015 a 2.600 en 2016 y 900 entre enero y septiembre de 2017. En 2015 las solicitudes presentadas por este colectivo suponían el 30% sobre el total de solicitudes presentadas, en 2016 este porcentaje ya había caído al 8% y en 2017 al 4%.

Como parte de esa cooperación internacional con Albania, Bosnia y Herzegovina, Kosovo, Macedonia, Montenegro y Serbia, se ofrecieron servicios de información y asesoramiento y se celebraron eventos

específicos de contratación en estrecha cooperación con las oficinas de trabajo y las autoridades migratorias en la mayoría de estos países. La ZAV y el GiZ participaron en la creación de centros de información para la migración, la formación y el asesoramiento profesional en Albania, Kosovo y Serbia con el fin de poder ofrecer sus servicios *in situ*.

Expertos de la Agencia Federal de Empleo valoran el programa de forma positiva ya que, por un lado, canaliza el proceso migratorio y, por el otro, hace posible que vengan especialistas que son necesarios en el país. La OCDE también ha elogiado el programa al definirlo como “planteamiento interesante para solucionar el problema de los refugiados que solicitan protección internacional sin existir causa real para huir de su país, sino que van en busca de trabajo”.

Además de poder acogerse a este programa, los ciudadanos de los Balcanes pueden solicitar una tarjeta azul de la UE si disponen de un título universitario y vienen a trabajar a Alemania a un campo con deficiencia de especialistas.

2. La evaluación de la normativa

Recientemente, el Instituto para la Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) presentó el informe de evaluación del programa. El informe señala que antes de la introducción de esta normativa varios autores señalaron que existía el peligro de que la flexibilidad de esta normativa tuviera un efecto llamada y supusiera un elevado coste social. El encargo del BMAS al IAB era el de evaluar los efectos de dicha norma, en especial sobre la inserción laboral de las personas acogidas a ella. Para ello se aplicaron metodologías cuantitativas (para conocer las trayectorias laborales de las personas) y cualitativas (para indagar en las relaciones laborales resultantes y las prácticas administrativas en la aplicación de la normativa).

Los principales resultados del informe son:

- Entre noviembre de 2015 y mayo de 2020 la Agencia Federal de Empleo concedió un total de 244.617 autorizaciones previas de acuerdo a esta normativa, otras 57.749 solicitudes fueron denegadas. El informe aclara que estas autorizaciones previas no equivalen al número de visados expedidos por las representaciones consulares, lo que puede deberse a varios factores, siendo el más llamativo la tardanza de dichas representaciones para tramitar las solicitudes de

visados. Entre 2016 y 2019 solamente fueron expedidos 92.700 visados, pasando el número de 18.752 en 2016 a 27.529 visados expedidos en 2019.

- La principal vía de contratación son las redes privadas o profesionales, que además garantizan que el perfil profesional de los candidatos corresponda a los requisitos del puesto de trabajo. En algunos casos el empresario y el candidato ya se conocen, lo que se da sobre todo en aquellos casos en los que el propio empresario procede de la región. Las empresas entrevistadas confirman que los riesgos de que la contratación sea errónea se minimizan. Las empresas del sector de la atención a la dependencia son las que más recurren a los servicios de empresas de colocación. En este sector los requisitos formales son mucho más estrictos que p.ej. en el sector de la construcción.
- En 2017 la distribución sectorial de los trabajadores contratados refleja el peso que tiene el sector de la construcción para este colectivo de trabajadores. Aproximadamente el 44% del conjunto de los trabajadores que se acogieron a esta normativa especial ejerce en la construcción, un porcentaje muy por encima de la media, seguida de la gastronomía con el 13% y la sanidad y la atención a la dependencia con el 11%. Dos de estos tres sectores tienen un peso muy inferior sobre el conjunto de los trabajadores: construcción: 5%, gastronomía: 7%.
- En líneas generales se trata de un colectivo dominado por hombres y jóvenes. El 86% de las personas que entraron al país por esta vía eran hombres, 36 puntos más que el conjunto de la población de nacionalidad alemana y 33 puntos más que el de todos los trabajadores. El 73% de este colectivo tenía menos de 40 años, mientras que en alemanes son el 44%, y en el conjunto de los trabajadores el 46%. Estas cifras no extrañan, teniendo en cuenta el peso específico del sector de la construcción, un sector mayoritariamente masculino.
- Por nivel de cualificación requerido en los puestos de trabajo, el 54% de estas personas ocupaba un puesto de trabajo que requería al menos un perfil de trabajador cualificado, similar al de los ciudadanos alemanes (55%) y al del conjunto de los trabajadores (53%). No obstante, el porcentaje de trabajadores que ocupaban un puesto de trabajo que no requería formación alguna fue del 42%. Si bien era 19 puntos inferior al del conjunto de los nacionales de otros países de nuevo acceso, era muy superior al de los ciudadanos alemanes y al

del conjunto de los trabajadores (22% y 26% respectivamente). Además, solamente el 4% ocupaba un puesto de trabajo que requería una cualificación alta o muy alta, un porcentaje claramente inferior a la media (23% y 21%). Por último, el 56% de los trabajadores ocupaban un puesto de trabajo que correspondía a su nivel de formación, un 29% tenía una menor cualificación a la requerida y un 15% de los casos mayor. Los autores concluyen que en general se ofrece suficiente flexibilidad para facilitar la entrada de trabajadores con todo tipo de cualificaciones y que las tareas y el nivel concreto del puesto de trabajo corresponde a la cualificación de los trabajadores.

- Las encuestas a empresarios reflejan el elevado nivel de satisfacción de éstos con las capacidades y habilidades de los trabajadores, a pesar de que muchos de ellos no contaban con una formación reglada sino con una cualificación obtenida "on-the-job".
- En lo relativo al ingreso medio de este colectivo, este se sitúa en 12 euros la hora (mujeres: 11,60; hombres: 12,20), similares a los de los otros colectivos de extranjeros de los nuevos Estados miembro o al resto de los ciudadanos de Terceros Estados, pero claramente inferiores al de los alemanes (17 euros) y al conjunto de los trabajadores en Alemania (16 euros).
- En cuanto a la estabilidad de las relaciones laborales y la duración en las empresas, estos colectivos presentan una fluctuación muy inferior a la media en los primeros dos años. En el primer año de su contrato, solamente el 16% de los trabajadores que se acogieron a esta normativa cambió de puesto de trabajo, frente al 33% de los trabajadores de los nuevos Estados miembros y el 22% de los ciudadanos alemanes que se han incorporado a su primer empleo. A los 24 meses del inicio laboral estas diferencias incluso son superiores. Los autores creen que varios factores permiten explicar esta estabilidad: el hecho de que muchas de las contrataciones se hayan realizado a través de redes y a los esfuerzos de los empresarios por fidelizar a los trabajadores, p.ej. invirtiendo en cursos de formación profesionales o de idiomas. La sanidad y la atención a la dependencia son los dos sectores en los que los empresarios invierten más tiempo y dinero en que los trabajadores se mantengan en la empresa.
- Las encuestas han detectado infracciones puntuales por parte de los empresarios como impago de los salarios, fraude en las nóminas, discriminación y promesas relativas a condiciones laborales no

cumplidas. La Agencia Federal realizó un total de 27.398 inspecciones para vigilar las condiciones laborales. En aproximadamente el 5% de los casos fueron detectadas infracciones. Sin embargo, el informe señala que nada indica que esta normativa incremente el riesgo de que este colectivo, de por sí ya vulnerable, sufra abusos. En respuesta a una interpelación parlamentaria, el Gobierno informa que solamente en 2019 la Agencia efectuó 10.276 controles, detectándose posibles infracciones en 1.158 casos.

- El informe también analiza en qué medida este colectivo accede a las prestaciones sociales y, en concreto a la prestación contributiva por desempleo. Los autores señalan que si bien la primera concesión del permiso de residencia (como las prórrogas) están ligadas a que exista previamente una oferta de trabajo y que el solicitante pueda cubrir los gastos de alojamiento y manutención a través del trabajo remunerado, este colectivo tendría derecho a prestaciones no contributivas o contributivas por desempleo en caso de que se produjera un despido o un cierre empresarial. Pues bien, tanto la tasa de desempleo como el porcentaje de beneficiarios de una de estas prestaciones ronda el 0,1% y es, por lo tanto, muy inferior a la media. Las razones pueden ser tanto la buena situación de los principales sectores en los que están empleados estos colectivos como el hecho, de que el principal objetivo de estas personas sea la de mejorar la propia situación económica a través de un trabajo por cuenta propia.
- Tanto los empresarios como los propios trabajadores ven con buenos ojos este instrumento, pero coinciden en criticar el trámite administrativo que genera largos períodos de espera en las representaciones consulares alemanas en esos países, que a menudo hacen una interpretación restrictiva de la norma. A la vista de estos problemas, el 01/11/2017 se eliminó la consulta previa a la Agencia Federal de Empleo, quedando buena parte del proceso en mano de las representaciones consulares. Para afrontar el incremento de solicitudes, el Ministerio de Asuntos Exteriores incrementó la plantilla consular en esos países e implantó un nuevo sistema de cita previa, que sin embargo prioriza la solicitud de visado por otros motivos (altamente cualificados, blue card y reagrupación familiar) y en consecuencia en cinco de las seis representaciones el tiempo medio de espera supera un año.
- En respuesta a una interpelación del grupo parlamentario de La Izquierda, el Gobierno informó que el número de visados concedidos

y expedidos por las representaciones consulares en esos seis países pasó de 20.000 en 2015 a cerca de 65.000 en 2019, de los cuales 27.000 eran para el inicio de una actividad laboral. El Gobierno señala que el sistema de cita previa se encuentra saturado en las seis representaciones, oscilando el número de citas concedidas entre 429 en Podgorica y 78.005 en Pristina y el tiempo de espera entre ocho meses en Podgorica y más de un año en el resto de las representaciones. La situación es especialmente grave en la representación de Pristina, donde en marzo de 2020 se dio cita a personas que la habían solicitado en noviembre de 2017.

- A la vista de las considerables ventajas de esta normativa, los autores proponían en su informe ampliar su vigencia más allá de finales de 2020, cosa que acaba de aprobarse. Además, señalan la necesidad de incrementar los controles a las empresas, mejorar la estructura de información y asesoría a los trabajadores, así como agilizar la tramitación de las solicitudes, incrementando considerablemente la dotación de personal de las representaciones consulares.

3. Perspectivas del programa

El Consejo de Ministro acaba de prorrogar el 26/08/20 por tres años más la denominada Reglamentación de los Balcanes Occidentales que permite la entrada de ciudadanos procedentes de Albania, Bosnia y Herzegovina, Kosovo, Macedonia del Norte, Montenegro y Serbia en Alemania, independientemente de sus cualificaciones y conocimientos lingüísticos, siempre que puedan demostrar que tienen un trabajo en el país. Al mismo tiempo, se limitó en la reglamentación la cifra de entrada de personas a 25.000 personas por año. El Gobierno justifica esta limitación con la larga espera que deben soportar los solicitantes de visado y los empresarios, lo que lleva a que en muchos casos es difícil prever la fecha real del inicio de la actividad laboral.

Los Verdes han criticado la propuesta por considerar que dan una señal completamente equivocada ya que pone trabas a las empresas en vez de ayudarlas. La Izquierda, que en los últimos años ha hecho un seguimiento crítico de la gestión del programa por parte de los Consulados alemanes, afirma que esta limitación es innecesaria. Sin embargo, las mayores críticas proceden de las organizaciones empresariales. La Federación Alemana de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK) y la Federación de las patronales alemanes afirman que la limitación es innecesaria y podría agravar la falta de trabajadores en algunos sectores. Reclaman mejorar

los procedimientos en las representaciones consulares alemanas para agilizar la tramitación de las solicitudes.

La Federación alemana de la construcción calcula que un total de 50.000 ciudadanos de estos países trabajan en este sector. Señalan la importancia de este instrumento y reclaman una mejora de los procedimientos en los Consulados alemanes en estos seis países.

4. El Instituto para la investigación del mercado laboral y de las profesiones (IAB)

El IAB, creado en 1967, pertenece orgánicamente a la Agencia Federal de Empleo y con sede en Núremberg, cuenta con diez dependencias repartidas por todo el país. El principal cometido de este instituto es ofrecer conocimientos obtenidos a través de sus investigaciones a actores políticos de todos los ámbitos. El plan de investigación del IAB gira en torno a los siguientes ejes:

- Análisis de las causas y estructuras de los cambios y las tendencias generales del mercado laboral en un contexto macroeconómico.
- Inclusión de la dimensión tanto internacional como local en el análisis de los cambios en los mercados laborales.
- Evaluación de la eficacia de las políticas activas de empleo.
- Investigación de la demanda de trabajadores, así como la estructura del mercado de trabajo por profesiones.
- Análisis de la relación entre formación y empleo.
- Análisis de las situaciones de vida, oportunidades de participación y perspectivas laborales de los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo.

A la hora de realizar los trabajos de investigación, el IAB recurre en muchos casos a los datos de la propia Agencia Federal de Empleo, datos que además están a disposición de investigadores externos.

El trabajo del IAB está regulado por Ley. El Tomo III del Código Social, que regula las prestaciones contributivas dice en su artículo 280: "La Agencia Federal debe observar, analizar y evaluar la situación y el desarrollo del empleo y del mercado de trabajo en general, de las profesiones, sectores económicos y regiones, así como la eficacia de las políticas activas de empleo, primero elaborando estadísticas, segundo llevando a cabo investigaciones del mercado de trabajo y de las profesiones y tercero informando."

El artículo 282 de ese código especifica las competencias y cometidos del IAB, en concreto la obligación de la Agencia Federal de consensuar con el Ministerio de Trabajo el plan de investigación del IAB. El apartado 2 de dicho artículo especifica la competencia en materia de evaluación de las políticas activas: "El análisis de los efectos de las políticas de empleo es uno de los puntos centrales de la investigación del mercado laboral. Deberá ocurrir de forma prematura y es tarea regular del Instituto para la investigación del mercado laboral y de las profesiones." El apartado 3 detalla que esta evaluación deberá centrarse en las mejoras de la empleabilidad y las oportunidades de inserción laboral, la eficacia de las medidas, así como los efectos reales sobre la economía. Además, la investigación deberá tener en cuenta aspectos regionales.

El artículo 55 del Tomo II del Código Social regula la investigación y evaluación en el ámbito de las prestaciones no contributivas por desempleo. Establece que se han de analizar los efectos de las prestaciones para la inserción laboral. El Ministerio de Trabajo y la BA pueden firmar convenios en los que se especifiquen los temas de la investigación.

El IAB cuenta con casi 300 trabajadores o colaboradores, 200 de ellos dedicados a la investigación. Además de un número importante de artículos en revistas indexadas, cuenta con diversas publicaciones regulares propias, muchas de ellas de acceso abierto a través de Internet. El IAB realiza además informes y asesoría para diversos organismos públicos y privados a todos los niveles, en temas relacionados con el funcionamiento del mercado laboral, oportunidades de empleo y pronósticos a corto y largo plazo, poniendo especial énfasis en los temas de migración e integración, trabajo en la era digital, desempleo de larga duración y calidad en el empleo.

Tanto la independencia como la influencia y repercusión de los informes del IAB son muy destacables y es frecuente que el instituto se posicione públicamente en contra de decisiones del Ministerio de Trabajo y de la propia BA.

NUEVOS DETALLES DEL FUTURO SISTEMA DE INMIGRACIÓN POR PUNTOS

El 13 de julio, el Gobierno británico publicó un documento ampliando la información de la Declaración Política sobre el Sistema de Inmigración por Puntos, publicada el pasado mes de febrero. El nuevo sistema migratorio, que pone fin a la libre circulación y establece un régimen único para nacionales de la UE y de terceros estados, entrará en vigor el próximo 1 de enero. Los ciudadanos comunitarios que residan o lleguen al Reino Unido antes de esta fecha estarán protegidos por el Acuerdo de Retirada y podrán quedarse en el país el tiempo que deseen, siempre que cumplan los requisitos de registro que establece el *EU Settlement Scheme*.

El Proyecto de Ley de Inmigración y coordinación de la Seguridad Social está actualmente tramitándose en el parlamento. Esta norma proporcionará las bases legales para acabar con la libertad de movimiento el 31 de diciembre de 2020 y establece potestades para modificar por vía reglamentaria la legislación que rige actualmente la libre circulación y la coordinación de la seguridad social. Por su parte, los detalles del Sistema de Inmigración por puntos, se regularán en las normas de inmigración o *Immigration Rules*, el complejo compendio normativo que regula el actual sistema migratorio⁴⁹.

Requisitos del nuevo sistema

Este apartado establece, entre otros aspectos, que los ciudadanos comunitarios, y no comunitarios, que lleguen al Reino Unido después del 1 de enero de 2020 deberán probar su **derecho a vivir** en el Reino Unido. Para ello recibirán confirmación por escrito de su estatus migratorio. Los ciudadanos de la UE, además, podrán tener acceso online a su estatus migratorio.

Los ciudadanos comunitarios y no comunitarios que tengan **derecho a trabajar** en Reino Unido podrán usar una herramienta online para probar este derecho. Esta herramienta, que ha estado en funcionamiento desde enero de 2019, facilita que los empresarios verifiquen el derecho a trabajar en Reino Unido de las personas que contraten. Está previsto que

⁴⁹ El Gobierno se ha comprometido a simplificar este conjunto de normas antes de finales de año.

a finales de este año se ponga en marcha una herramienta similar para que los propietarios de viviendas o agencias verifiquen que los potenciales inquilinos tienen derecho a vivir en el país.

Todos los ciudadanos comunitarios que vengan al Reino Unido para un periodo superior a seis meses podrán probar sus derechos y obligaciones a través de internet. El Ministerio de Interior (*Home Office*) en determinados casos y cada vez con más frecuencia confirma el estatus de una persona cuando esta accede a los servicios públicos, por ejemplo, para solicitar una prestación.

Desde enero de 2021 la mayor parte de los ciudadanos comunitarios no tendrán que acudir físicamente a un Centro de Solicitud de Visados (*Visa Application Centre, VAC*) para incluir sus **datos biométricos**, pudiendo hacerlo desde sus smartphones.

Tasas

Las tasas de solicitud de visados continuarán aplicándose y serán iguales para ciudadanos comunitarios y no comunitarios. La *Immigration Skill charge* (Tasa por contratación de habilidades de fuera del país)⁵⁰ continuará estando vigente para empresarios que contraten trabajadores cualificados, y será también de aplicación para quienes contraten trabajadores de la UE.

La tasa de sanidad para inmigrantes (*Immigration Health Surcharge*) seguirá siendo aplicable para la mayoría de los inmigrantes que vengan al Reino Unido para más de seis meses, y el Gobierno tiene intención de aumentar su cuantía. El informe señala que se creará una tasa reducida para menores de 18 años, y que se está trabajando para eximir del pago de la misma al personal sanitario y otros trabajadores del sector de atención social.

Patrocinio de trabajadores cualificados y estudiantes

El requisito del patrocinio será de aplicación para la contratación de Trabajadores Cualificados, para la de trabajadores de Salud y Cuidados (*Health and Care Visa*) y para estudiantes, así como para otras contrataciones de trabajadores especializados. Aunque hay requisitos específicos de cada tipo de proceso, para la mayoría de ellos, los

⁵⁰ El importe actual es de 1.000 libras por trabajador cualificado durante los primeros 12 meses, y 500 libras adicionales por cada periodo adicional de seis meses.

patrocinadores serán sometidos a controles para verificar que son empresas genuinas, solventes y que las funciones que desean contratar son verdaderas y satisfacen los requisitos de salario y habilidades. Las empresas patrocinadoras deberán pagar una nueva Tasa de Licencia (*Licence Fee*)⁵¹ y la Immigration Skills Charge, cuando sea aplicable, y asegurarse de que tienen una buena conducta.

El documento señala que el Gobierno se compromete a simplificar el trámite de patrocinio para las empresas, reduciendo el tiempo que se tarda en traer a un trabajador migrante. Al haber suprimido el límite máximo de este tipo de visados (Tier 2) y el test de mercado interno, el Gobierno estima que el trámite se reducirá en unas ocho semanas en relación a la situación actual.

Supresión del límite máximo de visados Tier 2

El informe señala que con el fin de reducir la carga de las empresas y facilitar el patrocinio de trabajadores, el límite actual del visado Tier 2 (General) se suspenderá. Esto implica que las empresas podrán traer a tantos trabajadores cualificados como deseen.

Creación de Licencias de Patrocinio para la nueva ruta de trabajadores cualificados

Con el fin de dar certeza a las empresas patrocinadoras, el informe indica que el Gobierno continuará aplicando los controles actuales para mantener el alto nivel de las empresas que pueden traer trabajadores inmigrantes al Reino Unido. Las empresas actuales Tier 2 (General) y Tier 2 (Intra company transfer) recibirán automáticamente una Licencia de *Skilled Worker* o *Intra company Transfer*.

Supresión del test de mercado interno

La nueva ruta de trabajadores cualificados no conllevará el requisito de los empresarios de realizar un test de mercado interno. No obstante, las empresas patrocinadoras deberán buscar una vacante auténtica que cumpla con los umbrales de salario y habilidades del nuevo proceso de contratación. Las funciones no pueden crearse únicamente con el fin de facilitar la inmigración de un trabajador específico al país.

⁵¹ Se explica más adelante en el informe.

Requisitos de idiomas

El nivel de idiomas exigido estará basado en el Marco Europeo de Referencia y será diferente para cada ruta de inmigración, por ejemplo, los estudiantes universitarios deberán probar un B2 (o equivalente) y los trabajadores cualificados un B1. El nivel de inglés puede probarse mediante la nacionalidad, un título universitario impartido en inglés o mediante un examen específico. Para los trabajadores cualificados del sector sanitario bastará con que la entidad para la que van a trabajar certifique que el nivel de inglés es suficiente. Este requisito también se ha flexibilizado para los estudiantes.

Condiciones

Los trabajadores cualificados y los estudiantes recién graduados podrán seguir trayendo a sus familiares dependientes, esto es, los cónyuges, parejas e hijos (menores de 18 en el momento de entrada al país) y su solicitud estará asociada a la del principal solicitante. Con carácter general los familiares dependientes tienen pleno acceso al mercado laboral británico y pueden trabajar en cualquier nivel de cualificación. Los hijos en edad escolar que acompañen a un migrante tienen derecho a la educación estatal. El informe señala que los familiares dependientes deben también abonar la *Immigration Health Surcharge*.

Cambio de una ruta a otra

El informe señala que el nuevo sistema de inmigración por puntos permite a la mayoría de los inmigrantes solicitar un cambio de una ruta de inmigración a otra sin tener que irse del país. Esto fomentará que los empresarios retengan el talento en el que han invertido.

No obstante, se indica que los requisitos de entrada a la ruta a la que se cambie serán los mismos y no se flexibilizarán, y también deberá abonarse la tasa correspondiente.

Quienes hayan entrado en el país como visitantes o trabajadores temporeros no podrán cambiar de ruta para trabajar o estudiar en el Reino Unido.

Niveles de criminalidad y deportación

Podrán ser denegadas las solicitudes de entrada en el país de las siguientes personas:

- Quienes hayan sido sentenciados a una pena de privación de libertad durante más de 12 años.
 - Quienes hayan cometido un delito con resultado grave.
 - Delincuentes reincidentes que muestran una especial falta de respecto de las leyes.
 - Quienes por su carácter, conducta o amistades pueda no contribuir al bienestar público.
- 