



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

Nº 245

Mayo

2020

*Revista de*

**ACTUALIDAD  
INTERNACIONAL  
SOCIOLABORAL**

Nº 245  
Mayo  
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
- Objetivos de Desarrollo del Milenio: Cumplimiento del objetivo "Sin pobreza"

#### **Países Bajos, 15**

- La mitad de las empresas temen por su supervivencia debido a la crisis del coronavirus

#### **Reino Unido, 17**

- Indicadores económicos
- Análisis sobre una posible prórroga del periodo transitorio

### SEGURIDAD SOCIAL

#### **Países Bajos, 24**

- Las medidas de apoyo del Gabinete ayudan a más de dos millones de personas

#### **Reino Unido, 25**

- Informe sobre actualización de prestaciones en el año fiscal 2020/2021
- Actualidad de las Pensiones Ocupacionales en Reino Unido

### MERCADO DE TRABAJO

#### ***EMPLEO/DESEMPLEO***

#### **Alemania, 34**

- Evolución del mercado laboral y repercusiones del Covid-19 en abril

#### **Bélgica, 47**

- Informe sobre el desempleo en abril

#### **EEUU, 51**

- Informe sobre el empleo en abril

#### **Irlanda, 58**

- Estadísticas mensuales

#### **Reino Unido, 60**

- Estadísticas mensuales

## RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

### RELACIONES LABORALES

#### Bélgica, 64

- Permiso parental coronavirus

#### Reino Unido, 67

- Actualización del Salario Mínimo para 2020/2021
- Programa para la Preservación del Empleo en Reino Unido, *Coronavirus Job Retention Scheme*
- Disfrute de las vacaciones durante el brote de Covid-19

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Alemania, 87

- Seguridad Laboral y coronavirus

#### Bélgica, 103

- Trabajar seguro. Guía genérica para luchar contra la propagación del Covid-19 en el trabajo

## ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

#### Alemania, 111

- Impacto de género de la crisis \*

## MIGRACIONES

#### Alemania, 118

- Extranjeros en Alemania- 177.755 españoles en 2019

#### Países Bajos, 126

- Se duplican los incidentes en los centros de acogida de refugiados (AZC)

#### Reino Unido, 128

- Informe de datos del *EU Settlement Scheme*

---

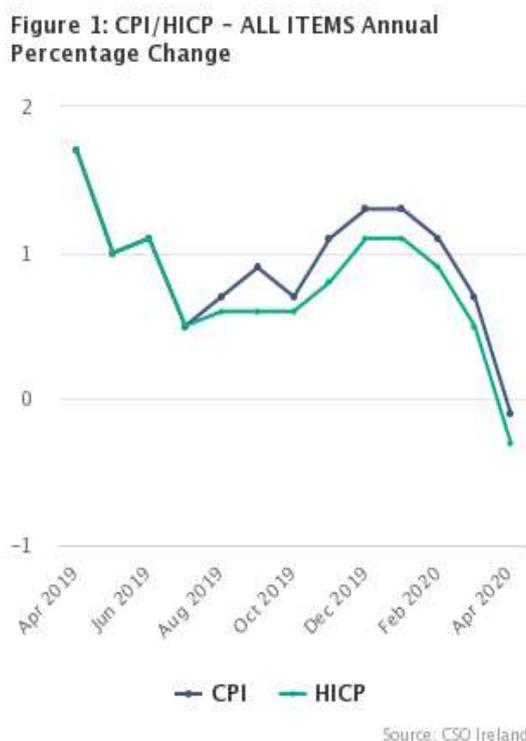
*\*Estos informes contemplan aspectos de especial interés desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas políticas o ámbitos de intervención, o recogen información sobre la situación de las mujeres en dichos ámbitos.*

**SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y  
SOCIAL**

## INDICADORES ECONÓMICOS

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de abril de 2020 el **índice de precios al consumo (CPI) ha caído en un 0,1% en términos anuales**, y un 0,4% con respecto al mes anterior.

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



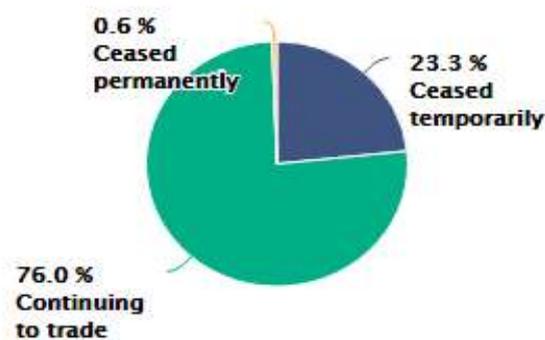
A raíz de la situación generada por el brote de coronavirus, se ha llevado a cabo una encuesta sobre el impacto empresarial de Covid-19 (BICS), con el fin de medir e informar sobre el impacto del coronavirus sobre las empresas en Irlanda. La primera evaluación se realizó la semana del 19 de abril de 2020, en la que se sondearon 3.000 empresas situadas en primera línea de la pandemia, con una respuesta del 26%.

Los datos de esta primera aproximación -los resultados representan sólo a las empresas que respondieron- no están ponderados al desconocer la Oficina Central de Estadística (CSO) si la falta de respuesta estaría relacionada con el hecho de que las empresas se vean afectadas

negativamente por Covid-19 y existiendo la posibilidad de un sesgo en las estimaciones que los procedimientos de ponderación no corregirían.

Los datos recabados, indican, por tanto, que, a fecha 19 de abril, el 23,9% de las empresas había interrumpido la actividad empresarial de forma temporal o permanente, manteniéndose en activo el 76%.

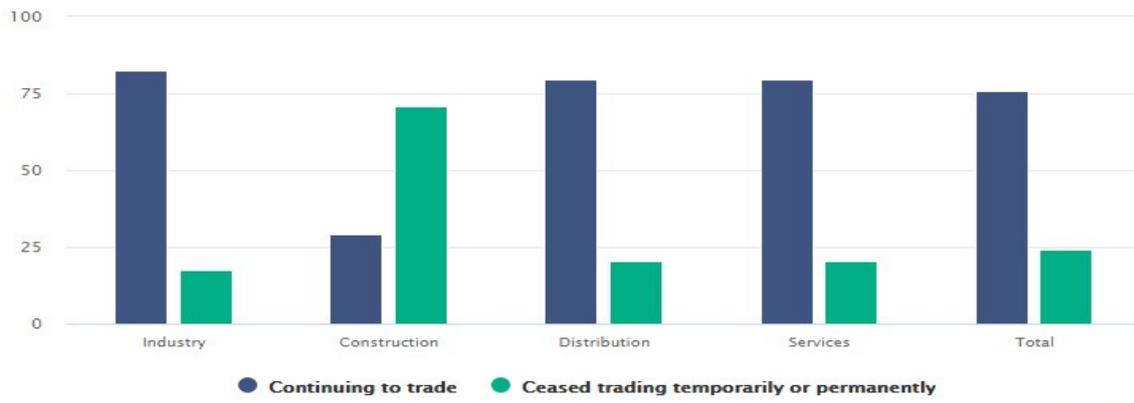
Figure 1: Trading status of responding enterprises as at 19 April 2020



Source: CSO Ireland

Durante el período del 16 de marzo al 19 de abril, la hostelería y la construcción han sido los sectores más afectados, con el cese de la actividad, temporal o permanentemente, del 88,1% y 70,8% de empresas, respectivamente. Por el contrario, han sido los sectores que han mantenido la actividad de forma mayoritaria han sido la industria, con el 82,3%, los servicios, con el 79,7%, y la distribución, con un 79,4%.

Figure 2: Current trading status by sector, 16 March to 19 April 2020



Source: CSO Ireland

## **OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO: CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO "SIN POBREZA"**

---

En 2015, la Organización de las Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible. La Agenda orbita en torno a 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza, hasta la lucha contra el cambio climático, pasando por la educación, la igualdad de la mujer o el rediseño de las ciudades. Los 17 objetivos están interconectados y basan el éxito de la Agenda 2030 en el abordaje conjunto del fin de la pobreza con estrategias que mejoren la salud y la educación, reduzcan desigualdad y ayuden al crecimiento económico, abordando la preservación del entorno natural para evitar el deterioro medioambiental.

En febrero de 2020 la Oficina Central de Estadística de Irlanda<sup>1</sup> (CSO) publicó un informe con datos acerca del cumplimiento del Objetivo 1: Sin pobreza.

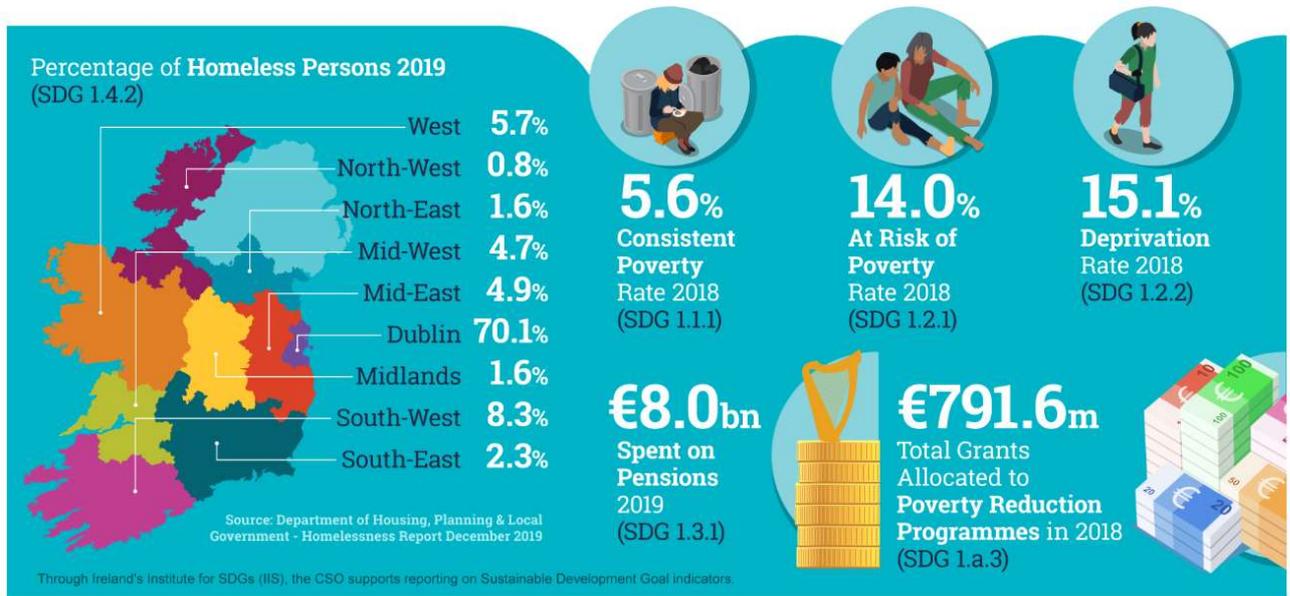
Para lograr este propósito, el crecimiento económico debe ser inclusivo y promover la igualdad. Los sistemas de protección social deben servir, entre otros, para proporcionar apoyo para enfrentarse a las dificultades económicas. Estos sistemas deberán ayudar a fortalecer las respuestas de las poblaciones afectadas ante pérdidas económicas inesperadas.

La publicación de la CSO "Informe sobre los indicadores para el Objetivo: 1 Sin pobreza" es la primera de una serie de publicaciones que tiene previsto elaborar la CSO, que se utilizarán para evaluar e informar sobre cómo progresa Irlanda hacia el cumplimiento de los ODS. Para analizar el grado de cumplimiento, la CSO ha estudiado la serie de Indicadores que miden los objetivos operativos incluidos en el O1: Pobreza; Vivienda; Entorno<sup>2</sup>; Apoyo Económico / Ingresos. Los datos se han desagregado por geografía, género y grupo de edad.

---

<sup>1</sup> País que forma parte de las Naciones Unidas desde 1955.

<sup>2</sup> El indicador "Entorno" se centra en el sufrimiento de desastres por parte de la población, al momento del estudio no se contaban con datos relevantes en este aspecto.



## Pobreza

La tasa de pobreza constante ha dibujado en Irlanda una curva cóncava entre 2005 y 2013: Cayó del 7% en 2005 al 4.2% en 2008, aumentando al 9% en pleno cénit de la crisis económica de 2013. Durante los siguientes cinco años, la tasa cayó al 5.6% en 2018.

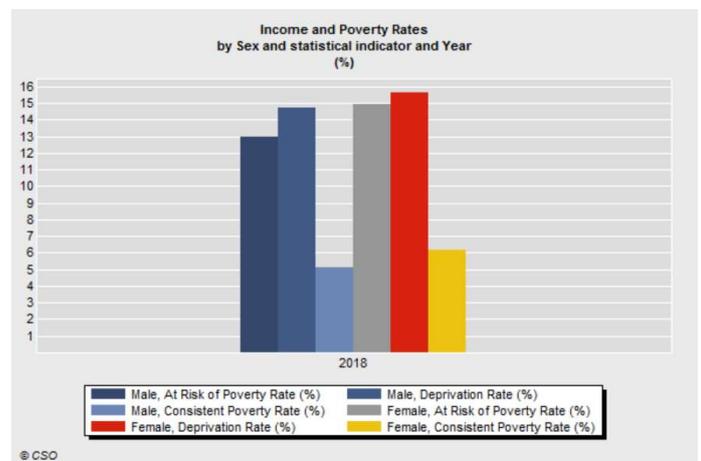
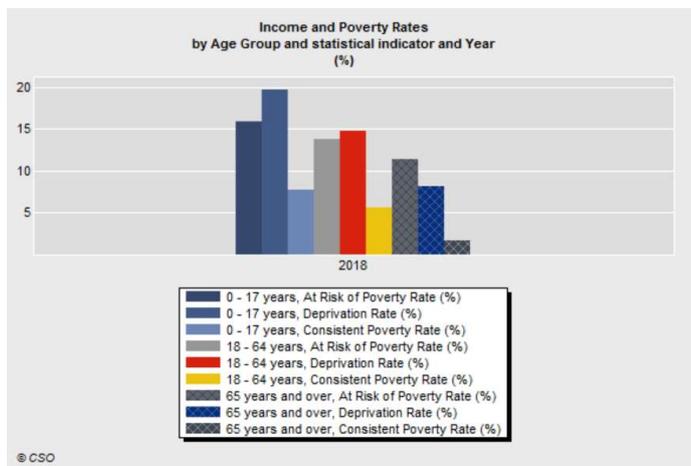
Table 1.1 - SDG 1.1.1 Consistent Poverty Rate by Gender, Age Group and Region

Year	Gender		Age Group			Region		Total
	Male	Female	0-17	18-64	65+	Urban	Rural	
2004	6.0	7.1	9.2	5.9	3.9	7.2	5.5	6.6
2005	6.7	7.2	10.8	6.0	3.0	7.5	6.1	7.0
2006	6.5	6.7	10.5	5.7	2.2	6.8	6.2	6.6
2007	5.0	5.2	7.4	4.7	2.0	5.6	4.3	5.1
2008	4.0	4.4	6.2	3.9	1.4	4.1	4.4	4.2
2009	5.5	5.4	8.7	4.9	1.1	5.0	6.2	5.5
2010	5.8	6.8	8.8	6.2	0.9	6.6	5.9	6.3
2011	6.9	6.9	9.3	6.8	1.9	6.8	7.1	6.9
2012	8.4	8.1	10.4	8.5	2.5	8.5	7.8	8.2
2013	8.5	9.4	12.7	8.8	2.1	7.4	11.4	9.0
2014	8.1	8.5	12.0	8.0	2.1	8.2	8.5	8.3
2015	8.1	8.8	10.9	8.6	2.8	8.5	8.5	8.5
2016	7.6	8.7	10.9	8.4	1.8	8.8	7.0	8.2
2017	6.3	7.2	8.8	7.0	1.7	7.4	5.3	6.7
2018	5.1	6.2	7.7	5.6	1.7	5.5	5.8	5.6

Source: CSO, SILC

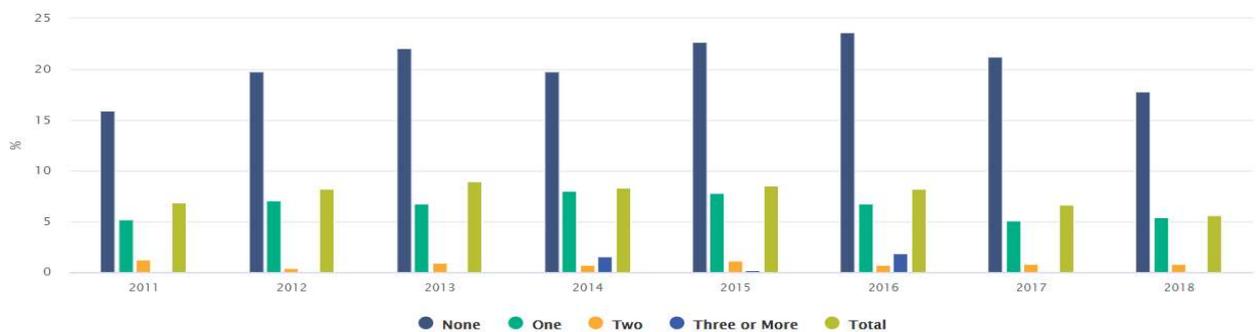
En 2018 se observa una tasa de pobreza constante para las mujeres del 6,2%, frente a la masculina del 5,1%. Respecto a la edad, la tasa de pobreza constante fue del 7,7% para las personas menores de 18 años, cuadruplicando la tasa del 1,7% para las personas de 65 años o más. En las zonas urbanas fue del 5,5%, ligeramente inferior a la tasa del 5,8% en las zonas rurales.

En síntesis, la foto de la pobreza en la Irlanda de la última década y media, muestra a una mujer, incluso una niña o adolescente, menor de 18 años, de una zona rural.



La tasa de pobreza constante está fuertemente influida por el número de personas que trabajan en un hogar. En 2018, la tasa de pobreza para los hogares sin ninguno de sus miembros empleados, fue del 17,8%, más de 3 veces la tasa del 5,4% de los hogares con una persona trabajando.

Figure 1.1 – SDG 1.1.1 Consistent Poverty Rate by Number of Persons at Work in the Household



Source: CSO Ireland

Según los indicadores marcados por los ODS, la proporción de la población que vive por debajo del umbral de pobreza, se mide por la tasa de riesgo de pobreza, según la encuesta de CSO sobre ingresos y condiciones de vida (SILC).

En el periodo estudiado, de 2004 a 2018, la tasa de riesgo de pobreza cayó del 19,4% en 2004 al 14,1% en 2009, antes de aumentar a 16,7% en 2014. A partir de 2014, la tasa decreció en los siguientes cuatro años para situarse en el 14% en 2018.

**Table 1.4 - SDG 1.2.1 At Risk of Poverty Rate by Gender, Age Group and Region**

Year	Gender		Age Group			Region		Total
	Male	Female	0-17	18-64	65+	Urban	Rural	
	2004	18.0	20.8	22.7	16.6	27.1	16.6	
2005	18.3	18.3	22.9	16.1	19.4	15.9	22.2	<b>18.3</b>
2006	16.6	17.4	22.3	15.4	13.6	14.3	21.5	<b>17.0</b>
2007	16.0	17.0	19.9	15.0	16.5	15.0	18.9	<b>16.5</b>
2008	14.0	14.9	18.0	13.5	11.1	11.9	18.7	<b>14.4</b>
2009	14.1	14.1	18.6	13.0	9.6	11.8	17.8	<b>14.1</b>
2010	14.3	15.1	18.4	14.2	8.7	12.5	18.1	<b>14.7</b>
2011	16.3	15.6	18.8	15.9	9.7	14.2	18.8	<b>16.0</b>
2012	16.8	17.0	19.1	16.8	12.4	15.5	19.1	<b>16.9</b>
2013	15.9	16.5	19.2	16.3	9.4	13.4	20.5	<b>16.2</b>
2014	16.5	17.0	19.7	16.7	10.6	15.4	19.1	<b>16.7</b>
2015	16.4	16.2	18.4	16.6	10.6	15.3	18.3	<b>16.3</b>
2016	15.9	16.6	19.1	16.4	9.8	15.9	16.9	<b>16.2</b>
2017	15.0	16.4	18.4	16.2	8.6	15.1	17.2	<b>15.7</b>
2018	13.0	14.9	15.9	13.7	11.4	13.6	14.7	<b>14.0</b>

Source: CSO, SILC

Consistente con la tasa de pobreza constante anteriormente descrita, la tasa de riesgo de pobreza en 2018 repite esquema, siendo del 14,9% para las mujeres y del 13% para los hombres y del 15,9% para menores de 18 años, respecto al 11,4% para mayores de 65 años. Igualmente, los hogares que no contaban con ningún ingreso procedente del trabajo mostraron una tasa de riesgo de pobreza del 38,6%, que se reducía al 15,8% si una persona del hogar trabajaba.

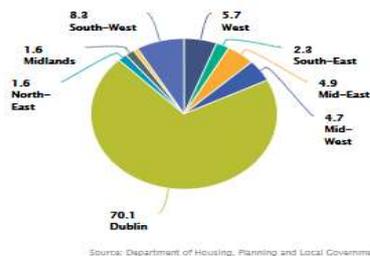
## Vivienda

Para evaluar el Indicador "vivienda", se analiza el acceso a los servicios básicos asociados al hogar. Para ello se han utilizado los datos oficiales del Censo de población de 2016:

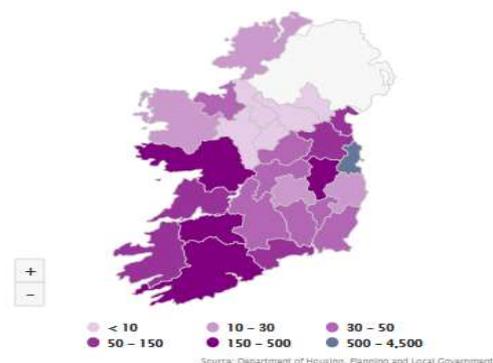
- ✓ El 1,4% de las personas no tenía calefacción.
- ✓ Una de cada 1,000 personas vivía en un hogar sin suministro de agua corriente.
- ✓ No había instalaciones de alcantarillado disponibles para una de cada 1,000 personas.
- ✓ Tres de cada 1,000 personas vivían en una casa móvil o estructura temporal.

Otro de los datos que se emplea para este indicador es la falta de vivienda, es decir, el número de personas que no cuentan con ningún alojamiento. En diciembre de 2019, según cifras regionales del Departamento de Vivienda, Planificación y Gobierno Local, había 6.309 adultos, y 3.422 dependientes de adultos, sin hogar. Dublín tenía el mayor número de personas sin hogar con 4.268 adultos y 2.553 dependientes.

Figure 2.1 – SDG 1.4.2 Percentage of Homeless Persons by Region in December 2019



Map 2.1 – SDG 1.4.2 Number of Homeless Adults by County in December 2019



## Apoyo económico

El Ministerio de Entorno Rural y Desarrollo Comunitario mide en qué proporción se asignan, por parte del Gobierno, los recursos internos del país a los programas de reducción de la pobreza.

El Programa de inclusión social y activación comunitaria (SICAP) tiene como objetivo afrontar la pobreza y la exclusión social desde el ámbito local. El Programa de mejora comunitaria (CEP) mejora las infraestructuras en áreas desfavorecidas.

En 2016 y 2017 el Programa SICAP obtuvo una financiación de 37,5 millones de euros, que aumentó a 38 millones de euros en 2018. El Programa CEP tuvo una asignación de 13 millones de euros en 2018.

Table 4.1 - SDG 1.a.1 Amount of Domestically Generated Resources Allocated by the Government Directly to Poverty Reduction Programmes

Year	Social Inclusion & Community Activation Programme funding (SICAP)	Community Enhancement Programme
2016	37.5	-
2017	37.5	-
2018	38.0	13

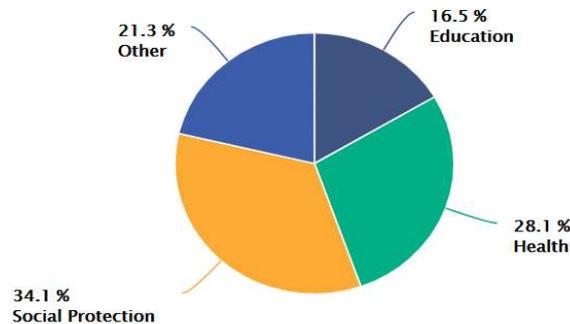
Source: Department of Rural and Community Development

Respecto al gasto total en servicios esenciales<sup>3</sup>, el gasto total gubernamental creció de 26,1 mil millones de euros en 2000 a 63,1 mil millones en 2009, no obstante, en 2014 disminuyó hasta los 54,1 mil millones. El gasto aumentó nuevamente en los años siguientes, antes de caer a 59 mil millones en 2019.

Las previsiones de gasto gubernamental total para 2020 se habían estimado en 61,9 mil millones, con una distribución del 34,1% para protección social, 28,1% para sanidad y 16,5% para educación.

<sup>3</sup> Educación, Salud y Protección Social.

Figure 4.1 – SDG 1.a.2 Estimated Proportion of Total Government Spending on Essential Services for 2020



Source: Department of Public Expenditure and Reform

La crisis de COVID-19 obligará, sin duda, a un reajuste significativo en las cuentas del Estado, que se materializará con la futura formación del nuevo Gobierno.

Respecto a la Cooperación Internacional, la suma de las subvenciones totales y las ayudas “no generadoras de deuda”, asignadas directamente a los programas mundiales de reducción de la pobreza, como una parte del PNB de Irlanda, se detalla en el Informe anual de Irish Aid.

La ayuda oficial para el desarrollo ascendió a 791,6 millones de euros en 2018, frente a la cifra de 2017 de 743,4 millones de euros. Vista con mayor perspectiva temporal, la AOD aumentó de 0,3% en 2000 a 0,59% en 2008, descendiendo de nuevo a 0,3% en 2018.

Table 4.3 - SDG 1.a.3 Sum of Total Grants and Non-Debt-Creating Inflows Directly Allocated to Poverty Reduction Programmes as a Proportion of GNP

Year	€millions		%
	Total Official Development Assistance	Official Development Assistance as a % of GNP	
2000	254.86		0.30
2001	319.90		0.33
2002	422.06		0.41
2003	445.71		0.40
2004	488.92		0.39
2005	578.46		0.43
2006	813.96		0.53
2007	870.87		0.53
2008	920.66		0.59
2009	722.20		0.54
2010	675.83		0.51
2011	657.04		0.50
2012	628.90		0.47
2013	637.09		0.43
2014	614.86		0.38
2015	647.51		0.32
2016	723.70		0.33
2017	743.42		0.32
2018	791.63		0.31

Source: Department of Foreign Affairs and Trade



### **LA MITAD DE LAS EMPRESAS TEMEN POR SU SUPERVIVENCIA DEBIDO A LA CRISIS DEL CORONAVIRUS <sup>4</sup>**

---

Casi la mitad de los empresarios holandeses del sector no financiero cree que la supervivencia de su empresa se verá amenazada si la crisis del Corona continúa durante más de seis meses. Si la crisis dura más de doce meses, el 60% por ciento cree que la empresa no se mantendrá en su forma actual. Una gran mayoría de empresarios también espera una disminución en la facturación y en el personal en el segundo trimestre debido a esta crisis.

La Oficina central de estadísticas de Países Bajos, la Cámara de Comercio, el Instituto Económico de la Construcción, las PYMES y las asociaciones de empresarios VNO-NCW así lo creen en base a una investigación sobre las consecuencias esperadas de la crisis del coronavirus, realizada a principios de abril.

La encuesta muestra que, en ese momento, más del 15% de los emprendedores de Países Bajos temían no poder mantener la continuidad de sus negocios si la crisis duraba más de dos meses y el 31% si la crisis duraba más de tres a seis meses. Igualmente, un gran número de empresarios (31%) no pueden predecir cuánto tiempo máximo puede durar la crisis para garantizar que la continuidad de su negocio no esté en peligro.

#### **Las empresas más pequeñas son las más pesimistas**

Más del 22% de las pequeñas empresas (5 a 20 trabajadores) no esperan sobrevivir a la crisis en su forma actual, si esta dura más de dos meses. Si la crisis dura más de seis meses, el 56% de estas pequeñas empresas temen por su supervivencia. Las empresas más grandes (50 trabajadores o más) no esperan estar en peligro tan rápidamente.

#### **Los empresarios de la hostelería son más pesimistas sobre la supervivencia**

En todos los sectores, los empresarios temen por la continuidad de sus negocios. Los empresarios de la industria de la restauración eran los más pesimistas a principios de abril. Casi el 36% cree que la compañía podrá

---

<sup>4</sup> Fuente: Oficina Central de estadísticas, CBS

continuar con la crisis durante un máximo de dos meses y el 33% de tres a un máximo de seis meses. Solo el 5% espera continuar con de la misma forma durante más de un año.

En caso de que la crisis dure más de seis meses, la mayoría de los empresarios de la industria automotriz y de motocicletas, la construcción y el sector cultural, deportivo y recreativo también piensan que la supervivencia de su empresa está en peligro. Los emprendedores en los sectores de alquiler y comercio de bienes raíces ven la continuidad de su negocio en menor riesgo por esta crisis: solo el 4% piensa que pueden aguantar un máximo de dos meses. En el comercio minorista, la mitad de los empresarios no puede estimar cuánto tiempo puede durar su negocio.

### **Tres cuartas partes de las compañías esperan que las ventas disminuyan**

Alrededor del 75% de los empresarios espera que las ventas disminuyan en el segundo trimestre, y casi el 44% calcula que las ventas caigan en más del 20%. Solo el 6% del número total de empresarios espera un aumento en su volumen de facturación.

Los empresarios que anticipan un crecimiento en la facturación se encuentran principalmente en el comercio minorista (27%), en el transporte y el almacenamiento (8%). Además de una caída en la facturación, una gran mayoría de las empresas también esperan una reducción en el personal en el segundo trimestre. Casi una cuarta parte de las empresas cree que tendrá que reducir su personal en más del 20% como resultado de esta crisis.

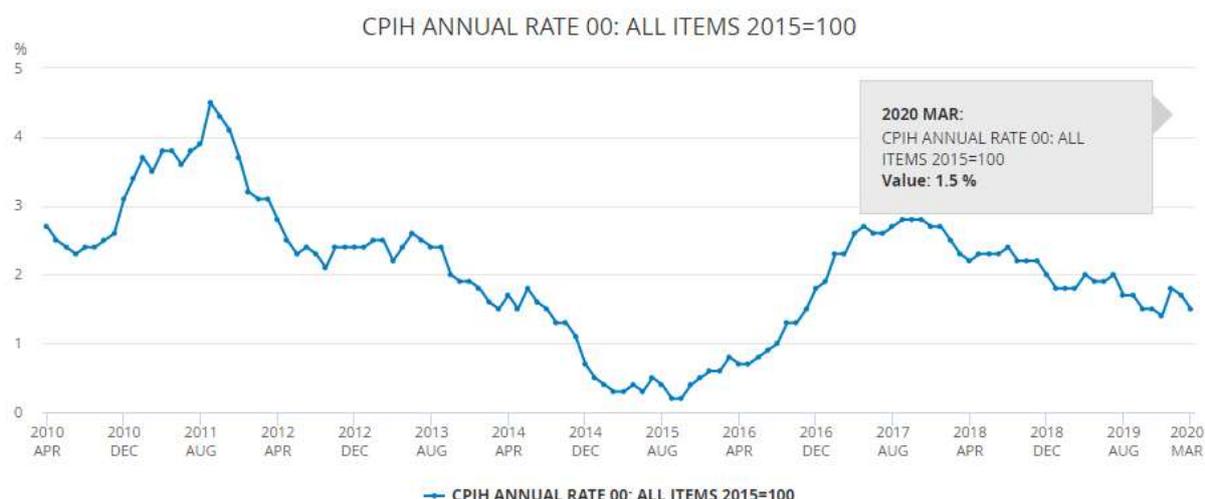
En la industria de la restauración, la industria automotriz y de motocicletas y el sector cultural, deportivo y recreativo, más del 90% de los empresarios esperan a principios de abril que esta crisis disminuya su facturación. La gran mayoría de las empresas esperan caídas de más del 20%. En la industria hotelera y de catering, se espera la mayor caída de empleo en el segundo trimestre, ya que el 85% espera tener que reducir personal, y de estos, casi el 60% en más del 20% de la plantilla.

En el sector de automóviles y motocicletas y en el sector de cultura, deportes y recreación, más del 60% de los empresarios esperan una reducción de su personal.

## REINO UNIDO

### INDICADORES ECONÓMICOS

Los últimos datos publicados el 22 abril muestran que en el mes de marzo de 2020 el **índice de precios al consumo** (CPI) continúan cayendo, situándose en el **1.5%**, dos décimas menos que en el mes de febrero de 2020.

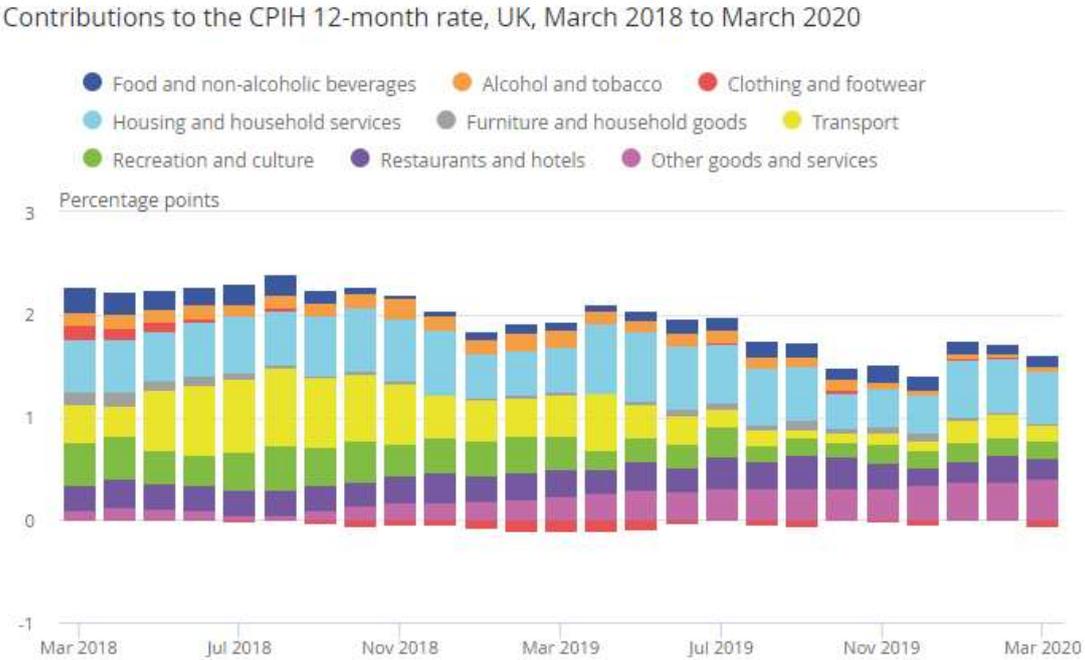


En la siguiente imagen se incluye la evolución en los últimos 10 años del CPIH (CPI incluyendo los costes de la vivienda en régimen de propiedad), OOH (costes de la vivienda en régimen de propiedad) y el CPI. (IPC)



Fte. ONS

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



Fte. ONS (PIB)

La pandemia del coronavirus ha afectado a las cifras recabadas para en el cómputo de datos, teniéndose en cuenta las cifras observadas hasta el 17 de marzo aproximadamente. Las consecuencias del Covid-19 afectarán a la toma de datos que se recoge del 45% de los comercios de 140 ubicaciones de todo el país, mientras que el resto se obtiene de fuentes externas.

## **ANÁLISIS SOBRE UNA POSIBLE PRÓRROGA DEL PERÍODO TRANSITORIO**

---

La Biblioteca del Parlamento publicó el 21 de abril 2020 un informe que recoge las percepciones actuales sobre si el período transitorio del Brexit debiera o no ser prorrogado.

La actual pandemia provocada por el coronavirus ha tenido un impacto en las negociaciones entre el Gobierno del Reino Unido y la UE. Esto ha llevado a algunos a considerar la conveniencia de una extensión del período transitorio del Brexit. El Gobierno ha manifestado repetidamente que no tiene intención de solicitar ninguna prórroga.

En este sentido, la publicación expone los obstáculos jurídicos y de procedimiento, tanto en el Acuerdo de Retirada como en el derecho interno del Reino Unido, para cualquier prórroga del período transitorio posterior al Brexit del Reino Unido con la UE.

### **Posición actual**

El Reino Unido se encuentra actualmente en un período transitorio, habiendo dejado la UE a finales de enero de 2020 con un Acuerdo de Retirada. Durante este período, el Reino Unido sigue cumpliendo casi toda la legislación de la UE (con algunas excepciones) a pesar de no ser un Estado miembro. Actualmente, este período expirará a finales de diciembre de 2020.

Es posible una prórroga única del período transitorio. Dicha prórroga no puede ser superior a dos años. Tendría que ser acordada por una decisión de la Comisión Mixta Reino Unido-UE antes del 1 de julio de 2020. El Reino Unido y la UE tendrían que acordar tanto la duración de una prórroga como otras condiciones, como la contribución financiera del Reino Unido al presupuesto de la UE para el período prorrogado.

El tiempo disponible para las futuras negociaciones sobre las relaciones ya es relativamente corto, pero estas presiones se han visto exacerbadas por la situación mundial del coronavirus. El Gobierno del Reino Unido se ha opuesto hasta ahora a toda ampliación del período transitorio. En enero de 2020 legisló para prohibir que los ministros aceptaran una propuesta de prórroga. Sin embargo, el think tank *Institute for Government* y otras entidades han argumentado que este asunto debería ser revisado.

## **Disposiciones del Acuerdo de Retirada**

El artículo 126 del Acuerdo de Retirada establece que habrá un período transitorio, que comenzará cuando el Reino Unido abandone la UE y expirará el 31 de diciembre de 2020.

El artículo 132 del citado Acuerdo permite a la Comisión Mixta UE-Reino Unido "adoptar una sola decisión que prorrogue el período transitorio", por un período no superior a dos años. Sin embargo, cualquier decisión de este tipo debe tomarse antes del 1 de julio de 2020.

La Comisión Mixta es un órgano creado por el Acuerdo de Retirada. El artículo 166 del Acuerdo exige que las decisiones de la Comisión Mixta se adopten por "consentimiento mutuo" del Reino Unido y la UE. Se reunió por primera vez - por teleconferencia en lugar de en persona debido al brote de Coronavirus- el lunes 30 de marzo de 2020. Esta medida está prevista por acuerdo de los copresidentes en virtud de la cláusula 4.2 del Anexo VIII del Acuerdo de Retirada.

El copresidente de la Comisión por parte del Reino Unido es Michael Gove, Ministro de la Presidencia.

## **Prohibición interna de ampliar el período transitorio**

El artículo 15A de la Ley de la Unión Europea (Retirada) de 2018 prohíbe a los ministros del Reino Unido acordar una prórroga del período transitorio en la Comisión Mixta. Esta disposición fue añadida a esa Ley por el artículo 33 de la Ley de la UE (Acuerdo de Retirada) de 2020.

Esto significa que, si el Gobierno desea acordar una prórroga en la citada Comisión, primero deberá asegurarse de que el artículo 15A quede derogado en el derecho interno. Esto significaría que primero tendría que aprobarse una nueva Ley del Parlamento.

El artículo 15A no impide que un Ministro del Gobierno del Reino Unido examine o proponga una prórroga del período transitorio. Lo único que está prohibido es la decisión formal de prorrogarlo.

## **Prohibición interna de utilizar el procedimiento escrito en la Comisión Mixta**

Las decisiones de la Comisión pueden tomarse de dos formas diferentes en virtud del artículo 9 del Anexo VIII del Acuerdo de Retirada. Pueden

adoptarse en una reunión oficial de la Comisión Mixta, o bien pueden adoptarse en los períodos entre reuniones mediante un "procedimiento escrito" si ambas partes así lo acuerdan.

Las principales decisiones suelen ser adoptadas por los órganos relacionados con la UE en reuniones oficiales, pero a veces se utiliza el procedimiento escrito cuando hay presión de tiempo y/o no es práctico reunirse. Por ejemplo, la decisión del Consejo Europeo de 28 de octubre de 2019 - de prorrogar el artículo 50 por otros tres meses - se adoptó por el procedimiento escrito. Las dos prórrogas anteriores se habían decidido en las cumbres del Consejo Europeo.

El artículo 15C de la Ley de la UE (Retirada) de 2018 prohíbe a los ministros del Reino Unido acordar el uso del procedimiento escrito en la Comisión Mixta. La disposición fue añadida a la Ley de 2018 por el artículo 35 de la Ley de la UE (Acuerdo de Retirada) de 2020. En las notas explicativas del Gobierno del Reino Unido de diciembre de 2019 se decía que esta disposición "garantizaría que las decisiones adoptadas por la Comisión Mixta sean tomadas por un Ministro en persona" y que esto "garantizaría que haya una plena responsabilidad ministerial, incluido el Parlamento, por todas las decisiones adoptadas en la Comisión Mixta".

Aunque el artículo 15C impide que se utilice el procedimiento escrito, no se deduce que las decisiones de la Comisión Mixta no puedan adoptarse legalmente salvo "en persona". La Comisión Mixta sólo se ha reunido por teleconferencia desde su creación, debido al Coronavirus. Nada en el Acuerdo de Retirada o en la legislación interna parece impedir que un ministro acepte tomar una decisión de la Comisión Mixta por teleconferencia.

### **Consecuencias internas de una prórroga**

El Gobierno ha previsto una serie de cambios en la legislación nacional para cuando finalice el período transitorio. La legislación actual del Brexit establece que estos cambios entrarán en vigor el "día de finalización del período de implementación". Este término se define en el artículo 39 de la Ley de la Unión Europea (Acuerdo de Retirada) de 2020 como el 31 de diciembre de 2020 a las 23.00 horas, hora de Greenwich.

Esta definición puede modificarse mediante reglamentos, pero sólo con un propósito limitado. Sólo puede modificarse si la UE cambia sus leyes sobre el ahorro de luz diurna antes de finales de 2020. El cambio sólo podría hacerse entonces para realinear el Acuerdo de Retirada (que utiliza la hora

de Europa Central) y la legislación del Reino Unido (que utiliza la hora de Greenwich).

El artículo 39 de la Ley de 2020 no permite al Gobierno cambiar el día de finalización del periodo de implementación debido a la ampliación del período transitorio. Por lo tanto, el Parlamento tendría que aprobar otra ley para facilitar esos cambios, si se acordara una prórroga.

### **Legislar durante el período de confinamiento**

Para aprobar una Ley del Parlamento, cada Cámara (Comunes y Lores) debe sentarse a debatir y aprobar un proyecto de ley en varias etapas. Las leyes pueden (y en los últimos años, frecuentemente lo han hecho) ser aprobadas por el Parlamento con un calendario muy apretado. Entre ellas figuran leyes sobre la ampliación del Artículo 50, sobre Irlanda del Norte, para la celebración de elecciones generales anticipadas, y en respuesta al coronavirus.

Un desafío adicional al que el Parlamento puede enfrentarse es el debate y la aprobación de legislación durante la pandemia actual. Tal y como están las cosas, los diputados vuelven del receso de Pascua el martes 21 de abril.

El jueves 16 de abril la Cámara de los Comunes anunció planes para una Cámara de tipo mixto. Aunque la Cámara se limitaría a unos 50 diputados para mantener las distancias físicas entre unos y otros, unos 120 diputados podrían participar "virtualmente" para interpelar a los ministros.

Estas medidas no permitirían (tal como están las cosas) a los diputados votar a distancia sobre una moción o una legislación. Por lo tanto, sólo los que estén físicamente presentes (o que tengan un representante) podrían registrar su voto.



## **SEGURIDAD SOCIAL**

### LAS MEDIDAS DE APOYO DEL GABINETE AYUDAN A MÁS DE DOS MILLONES DE PERSONAS<sup>5</sup>

---

El gobierno holandés quiere proteger los trabajos y los ingresos de las personas en la crisis del coronavirus. Para ello se ha introducido un paquete de emergencia económica. Las dos medidas más importantes de este paquete son la Medida de Emergencia Temporal Puente de Empleo (NOW) y el esquema Puente Temporal para trabajadores autónomos (Tozo). Estos dos esquemas han ayudado hasta ahora a más de 2 millones de personas.

**Esquema NOW:** Entre el 6 y el 30 de abril, se presentaron aproximadamente 114.000 solicitudes. La mayoría de ellas, 75.000, en los primeros cuatro días. Hasta la fecha, se han aprobado 104.000 solicitudes. Ya se han pagado anticipos a estas empresas. Esta medida ha alcanzado aproximadamente a 1.700.000 personas. Se rechazaron unas 6.700 solicitudes, principalmente porque la factura salarial en enero y noviembre era de 0 euros o porque no existía una factura salarial en enero y noviembre. La mayoría de los solicitantes (68%) son pequeñas empresas con un número de trabajadores entre uno y diez.

**Esquema Tozo:** Debido a que la tarea de implementación del esquema Tozo recae en los municipios y, por lo tanto, está ampliamente distribuida, las cifras precisas solo estarán disponibles dentro de algún tiempo. Actualmente, el número de solicitudes se estima en aproximadamente 343.000. Estas son solicitudes de apoyo de subsistencia o para un préstamo de capital de trabajo. Hasta el 22 de abril se recibieron la mayoría de las solicitudes de apoyo a los ingresos.

Ministro Koolmes (Asuntos Sociales y Empleo): "Estos son tiempos realmente difíciles para muchas empresas, empleados y trabajadores independientes. Es bueno ver que ya hemos podido ayudar a más de 2 millones de personas con estos esquemas. Así tratamos de mantener la mayor cantidad posible de empleos, para que las personas puedan volver a trabajar y la economía pueda volver a funcionar después de esta crisis. Eso no funciona para todos, desafortunadamente vemos que hay personas que pierden sus empleos a pesar de las medidas."

---

<sup>5</sup> Fuente: Administración General del Estado

## INFORME SOBRE ACTUALIZACIÓN DE PRESTACIONES EN EL AÑO FISCAL 2020/2021

---

El jueves 2 de abril la biblioteca de la Cámara de los Comunes del parlamento británico publicó un informe sobre la actualización de las cuantías de las prestaciones para el año fiscal 2020/2021. El análisis recoge las actualizaciones de las principales prestaciones sociales y créditos fiscales que entraron en vigor el pasado 6 de abril y serán aplicables hasta el 5 de abril de 2021.

Las prestaciones y exenciones fiscales asociadas a la inflación se han actualizado un 1,7%. Esto supone un importante cambio a raíz de la finalización periodo de cuatro años de congelación de prestaciones (2015/16-2019/20). Durante este periodo la mayoría de las prestaciones para perceptores en edad laboral (excepto las prestaciones por discapacidad y las prestaciones para cuidadores) se mantuvieron congeladas en el valor de 2015/16 tras un período previo de tres años (2013/14-2015/16) en el que los aumentos se limitaron al 1% anual.

En respuesta al brote de coronavirus el Gobierno anunció también otras actualizaciones para el presente año fiscal. Concretamente incrementó en 20 libras/semana (poco más de 1.000 libras anuales) los importes básicos de la prestación Crédito Universal<sup>6</sup> y el Crédito Fiscal para Trabajadores (*Working Tax Credit*). Además, las tasas del subsidio de ayuda al alquiler (*Housing Benefit*) se reajustaron al percentil 30 de la renta del mercado en cada zona.

La *Basic State Pension* (para los jubilados hasta el 5 de abril de 2016) y la *New State Pension* (para los jubilados a partir del 6 de abril de 2016) continúan incrementándose de acuerdo con la cláusula de triple bloqueo, **triple lock**, introducida en 2012/13. Este modelo asegura un incremento

---

<sup>6</sup> Reino Unido puso en marcha en 2013 el Crédito Universal (*Univesal Credit*), una prestación integral que se concede en función de los recursos y aúna seis prestaciones con las que de momento coexiste, hasta la implantación de este en todo el territorio británico. Se trata de una prestación para personas con o sin trabajo, que se gestiona mediante una cantidad básica personal, incrementada en función de la situación de discapacidad, dependencia, vivienda y niños.

Prestaciones que incluye: Las ayudas que el Universal Credit agrupa son: Complemento a los ingresos (Income Support), Prestación por desempleo no contributiva (Income-based Jobseeker's Allowance), Subsidio por ingresos mínimos (Income-related Employment and Support Allowance). No contributivo para situaciones de discapacidad o enfermedad, Ayuda a la vivienda (Housing Benefit), Complemento por hijo a cargo (Child Tax Credit), Complemento a los ingresos derivados del trabajo (Working Tax Credit).

conforme al mayor de los siguientes indicadores: el índice de precios, el incremento medio salarial y el 2.5%. A efectos de la actualización de 2020/21, el crecimiento de los salarios (+3,9%) resultó ser el más alto de estos tres indicadores, lo que significa que:

- Para los que se jubilaron a partir del 6 de abril de 2016 (nueva pensión estatal) las retribuciones serán de 175.20 libras/semana para el ejercicio 2020/21, en comparación con las 168,60 libras de 2019/20.
- Para los que se jubilaron hasta el 5 de abril de 2016, inclusive (pensión estatal básica) el importe a percibir en el período 2020/21 será de 134,25 libras/semana, en comparación con las 129,20 libras de 2019/20.

A continuación, se recoge un cuadro con las cuantías de las nuevas prestaciones:

<b>Prestación</b>	<b>Cuantía 2019/2020</b>	<b>Cuantía 2020/2021</b>
<b>Prestación Contributiva por Incapacidad Temporal - <i>Statutory Sick Pay</i></b>	94,25 libras semanales	95,85 libras semanales
<b>Prestación no contributiva por Incapacidad - <i>Employment and Support Allowance (ESA)</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si está en el grupo de actividad relacionada con el trabajo, percibirá hasta 73,10 libras a la semana.</li> <li>• Si está en el grupo de apoyo, 111,65 libras semanales.</li> </ul>	74,35 libras semanales  113,55 libras semanales
<b>Pensión estatal de Jubilación - <i>State Retirement Pension</i></b>		
Basic State Pension	129,20 libras semanales	134,25 libras semanales
New State Pension	168,60 libras semanales	175.20 libras semanales
<b>Complemento a mínimos <i>Pension Credit</i></b>		
<b><i>Guarantee Credit</i></b>	Complementa hasta dicha cantidad la pensión de quienes perciban menos de 167,25 libras semanales para solteros o 255,25 para parejas	173.75 libras semanales para solteros o 265.20 para parejas

<b>Savings credit<sup>7</sup></b>	13,73 libras semanales para solteros y 15,35 para parejas.	13,97 libras semanales para solteros y 15,62 para parejas.
<b>Prestaciones por muerte y supervivencia Bereavement Support Payment</b>	La cuantía se compone de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un pago inicial único de una cantidad fija: 3.500 libras si se tienen hijos y 2.500 libras si no se tienen hijos</li> <li>• 18 mensualidades: 350 libras/mes para la pareja sobreviviente con hijos y 100 libras/mes para los que no lo tengan hijos</li> </ul>	No han sido actualizadas.
<b>Prestación contributiva por maternidad - Statutory Maternity Pay (SMP)</b>	La cuantía será el 90% del salario medio semanal bruto durante las primeras tres semanas y la cuantía inferior entre 148,68 libras o el 90% del salario semanal medio durante las 33 semanas restantes	La cuantía será el 90% del salario medio semanal bruto durante las primeras tres semanas y la cuantía inferior entre 151,20 libras o el 90% del salario semanal medio durante las 33 semanas restantes
<b>Subsidio por maternidad - Maternity Allowance</b>	La cuantía es la inferior entre 148,68 libras a la semana o el 90% de los ingresos medios semanales.	La cuantía es la inferior entre 151,20 libras a la semana o el 90% de los ingresos medios semanales.
<b>Prestación contributiva por paternidad Statutory Paternity Pay</b>	La cuantía será el 90% del salario medio semanal bruto o 148,68 libras, la cantidad menor.	La cuantía será el 90% del salario medio semanal bruto o 151,20 libras, la cantidad menor.
<b>Prestación contributiva por desempleo - Contribution-based JSA</b>	Entre los 18 y 24 años se podrán percibir hasta 57,90 libras, los mayores de 25 hasta 73,10 libras y las parejas hasta 114,85 libras.	Entre los 18 y 24 años se podrán percibir hasta 58,90 libras, los mayores de 25 hasta 74,35 libras y las parejas hasta 116,80 libras.
<b>Subsidio por bajos ingresos - Income Support Personal Allowance</b>	La cuantía oscila entre las 57,90 libras semanales para solteros de entre 16 y 24 años a las 114,85 libras semanales para parejas mayores de 18 años.	La cuantía oscila entre las 58,90 libras semanales para solteros de entre 16 y 24 años a las 116,80 libras semanales para parejas mayores de 18 años.

<sup>7</sup> Ayuda extra para personas que han ahorrado cierto dinero para su jubilación

<b>Prestación no contributiva por hijo a cargo - <i>Child Benefit</i></b>	20,70 libras semanales por el primer hijo y 13,70 libras semanales por cada hijo adicional.	21,05 libras semanales por el primer hijo y 13,95 libras semanales por cada hijo adicional.
<b>Subsidio para discapacitados en su vida cotidiana - <i>Personal Independence Payment (PIP)</i></b>  <b><i>Attendance Allowance</i><sup>8</sup></b>	<p>La cuantía se compone de dos partes:</p> <p>-Cuidados diarios: con cantidades de 58,70 libras semanales (estándar) y 87,65 libras/semana (mejorada).</p> <p>-Movilidad: con cantidades de 23,20 libras/semana (estándar) y 61,20 libras/semana (mejorada).</p> <p>Esta ayuda tiene dos cuantías, la baja, de 58,70 libras semanales –para personas que requieren ayuda frecuente o supervisión constante durante el día o la noche- y la superior, dotada con 87,65 libras semanales – para personas que requieren supervisión tanto de día como de noche, o son enfermos terminales-.</p>	<p>La cuantía se compone de dos partes:</p> <p>-Cuidados diarios: con cantidades de 59,70 libras semanales (estándar) y 89,15 libras/semana (mejorada).</p> <p>-Movilidad: con cantidades de 23,60 libras/semana (estándar) y 62,25 libras/semana (mejorada).</p> <p>Esta ayuda tiene dos cuantías, la baja, de 59,70 libras semanales –para personas que requieren ayuda frecuente o supervisión constante durante el día o la noche- y la superior, dotada con 89,15 libras semanales – para personas que requieren supervisión tanto de día como de noche, o son enfermos terminales-.</p>
<b>Prestación por discapacidad por accidente de trabajo - <i>Industrial Injuries Disablement benefit</i></b>	Desde 35,80 libras semanales por discapacidades inferiores al 20% hasta 179 libras semanales por una discapacidad del 100%.	Desde 36,40 libras semanales por discapacidades inferiores al 20% hasta 182 libras semanales por una discapacidad del 100%.
<b>Subsidio de Orfandad - <i>Guardian's Allowance</i></b>	17,60 libras/semana	17,90 libras/semana
<b>Subsidio ayuda alquiler e impuestos municipales - <i>Housing Benefit/Council Tax Benefit</i></b>	<p>Una habitación o alquiler compartido: hasta 276,51 libras/semana.</p> <p>Dos habitaciones: hasta 320,74 libras/semana.</p>	<p>La cuantía varía en función del número de habitaciones y si es una vivienda privada o de protección oficial.</p> <p>Los perceptores del Crédito Universal pueden percibir hasta 287 libras mensuales</p>

<sup>8</sup> En aquellos casos en que el beneficiario de esta prestación alcance la edad de 65 años y necesite la asistencia de otra persona para el desarrollo de las actividades normales de su vida puede solicitar este subsidio de ayuda especial.

	<p>Tres habitaciones: hasta 376,04 libras semana.</p> <p>Cuatro habitaciones: hasta 442,42 libras/semana.</p>	<p>si tienen hijos o no pueden buscar trabajo por una discapacidad o enfermedad.</p>
<p><b>Crédito fiscal a trabajadores - Working Tax Credit</b></p>	<p>La cuantía depende de las circunstancias y se divide en dos partes: cuantía básica (hasta las 1.960 libras anuales) y cantidad extra (lo que se conoce como <i>elements</i>):</p> <p>Parejas en solicitudes conjuntas y familias mono parentales: hasta 2,010 libras/año adicionales a la cuantía básica.</p> <p>Con trabajos de al menos 30 horas/semana: hasta 810 libras/año.</p> <p>Personas con discapacidad: hasta 3.165 libras/año.</p> <p>Personas con discapacidad grave: hasta 1.365 libras/año (usualmente se añade a la cuantía de personas con discapacidad).</p> <p>Personas con hijos recibiendo cuidados pagados: hasta 122,50 libras (1 hijo) o 210 libras (2 o más) a la semana.</p>	<p>La cuantía depende de las circunstancias y se divide en dos partes: cuantía básica (hasta las 3.040 libras anuales) y cantidad extra (lo que se conoce como <i>elements</i>):</p> <p>Parejas en solicitudes conjuntas y familias mono parentales: hasta 2,045 libras/año adicionales a la cuantía básica.</p> <p>Con trabajos de al menos 30 horas/semana: hasta 820 libras/año.</p> <p>Personas con discapacidad: hasta 3.330 libras/año.</p> <p>Personas con discapacidad grave: hasta 1.390 libras/año (usualmente se añade a la cuantía de personas con discapacidad).</p> <p>Personas con hijos recibiendo cuidados pagados: hasta 122,50 libras (1 hijo) o 210 libras (2 o más) a la semana.</p>
<p><b>Crédito fiscal por menor a cargo - Child Tax Credit</b></p>	<p>La cuantía básica es de 545 libras al año por hijo, pudiendo llegar hasta las 2.780 en función de las circunstancias. En caso de menores discapacitados se podrían percibir hasta 3.275 libras al año adicionales y en caso de discapacidad grave se podrían añadir, a las dos cifras anteriores, hasta 1.325 libras más.</p>	<p>La cuantía básica es de 545 libras al año por hijo, pudiendo llegar hasta las 2.830 en función de las circunstancias. En caso de menores discapacitados se podrían percibir hasta 3.415 libras al año adicionales y en caso de discapacidad grave se podrían añadir, a las dos cifras anteriores, hasta 1.384 libras más.</p>
<p><b>Crédito Universal</b> Prestación básica (<i>Standard Allowance</i>).</p>	<p>Entre 251,77 a 498,89 libras/mes, dependiendo de las circunstancias personales.</p>	<p>Entre 342,70 a 594,04 libras/mes, dependiendo de las circunstancias personales.</p>

## ACTUALIDAD DE LAS PENSIONES OCUPACIONALES EN REINO UNIDO

---

La Biblioteca de la Cámara de los Comunes publicó el pasado 21 de abril un informe sobre los problemas actuales de las pensiones ocupacionales, *automatic enrolment o autoenrolment*.

La Ley de Pensiones de 2008, *Pensions Act 2008*, imponía a los empresarios la obligación de inscribir automáticamente a sus trabajadores en un plan de pensiones adecuado, *Autoenrolment*. La idea inicial era imponer dichos cambios a partir de 2012. Tras las elecciones generales de 2010, el Gobierno de Coalición ordenó que se analizara si la continuación de este proyecto seguía siendo apropiada. El informe independiente, *Making Automatic Enrolment Work Review*, recomendó un período de espera opcional de hasta tres meses antes de realizar la inscripción automática, además de un aumento en el umbral de ingresos mínimos para aplicar el *auto enrolment*. Estos cambios fueron recogidos en la Ley de Pensiones de 2011, *Pensions Act 2011*. El estudio también recomendaba que la obligación para las empresas se planteara de forma gradual según su tamaño. El *Autoenrolment* comenzó en octubre de 2012 con las empresas de mayor tamaño y las PYMES se fueron incorporando progresivamente entre junio de 2015 y febrero de 2018.

Los empresarios deberán incluir en un plan de pensiones a los trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 22 años y menor de la edad mínima de jubilación;
- Trabajar en Reino Unido;
- Ganar más de 10.000 libras/año (833 libras/mes o 192 libras/semana). Cantidad revisable anualmente;
- No estar incluido en otro sistema de pensiones.

Los trabajadores con ingresos de menos de 10.000 libras anuales pueden elegir incorporarse al programa y tendrán derecho a que el empresario realice aportaciones a su pensión ocupacional siempre que perciban más de 5.876 libras (*Lower Earnings Limit, LEL*). La inclusión en este sistema de pensiones es obligatoria para los empresarios, solo pudiendo darse de baja el trabajador, una vez incluido en el mismo y de manera voluntaria. Cada tres años los empresarios deben re-incluir automáticamente a todos los trabajadores que cumplan los requisitos.

Una vez incluido el trabajador en un plan de pensiones tanto el empresario como el trabajador contribuyen al mismo, debiendo aportar cada uno de ellos los siguientes porcentajes mínimos en base al salario bruto y entre las cantidades comprendidas entre 5.876 libras y 45.000 libras/anuales:

Fecha	Empresario	Trabajador	Mínimo total <sup>9</sup>
Hasta 31-03-2018	1%	1%	2%
1-04-2018/31-03-2019	2%	3%	5%
Desde 1-04-2019	3%	5%	8%

El *Autoenrolment* ha conseguido revertir la caída de los ahorros en planes de pensiones. Una valoración llevada a cabo en 2019 mostró que:

- **Desde el comienzo del *auto enrolment* en 2012, se han inscrito en el *Autoenrolment* más de 10,2 millones de trabajadores.**
- En 2018, el número de empleados con derecho a una pensión ocupacional (*auto enrolment*) había alcanzado los 18,7 millones (87%), frente a 10,7 millones (55%) de 2012.
- Las tasas de exclusión voluntaria (*opt out*), de aquellos que muestran su deseo de no participar, se han mantenido bajas, en torno al 9%.

El informe del parlamento indica que, aunque estos datos puedan llevar a creer que el plan ha sido un éxito, cerca de 12 millones de personas no han ahorrado suficiente para su jubilación.

Una revisión del plan llevada a cabo en 2017, *Automatic enrolment review 2017: Maintaining the momentum*, **recomendó reducir la edad mínima para participar en el *auto enrolment* de los 22 a los 18 años y eliminar, además, el límite mínimo de ingresos**, para que las contribuciones se hagan desde la primera libra ganada. El Gobierno manifestó su intención de implementar estos cambios a mediados de la década de 2020. También indicó estar valorando la posibilidad de incrementar el mínimo del 8% de contribución.

<sup>9</sup> Porcentaje mínimo a aportar (suma de las aportaciones de empresario y trabajador).

Aunque la obligatoriedad de realizar aportaciones a los planes de pensiones ocupacionales continúa durante el brote de Coronavirus, el Gobierno ha establecido medidas de alivio para las empresas. De esta manera, **las empresas que hayan suspendido temporalmente a trabajadores conforme al Programa para la Preservación del Empleo por el Coronavirus, *Coronavirus Job Retention Scheme*, pueden solicitar un subsidio del 80% de los salarios (con un tope de 2.500 libras/mes), más un subsidio adicional para cubrir la aportación mínima legal del empleador (3%) a la pensión ocupacional**, así como la parte empresarial de las contribuciones a la Seguridad Social.

---

## **MERCADO DE TRABAJO**

**EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL Y REPERCUSIONES DEL COVID-19 EN ABRIL**

---

**Introducción**

En marzo se agudizó la propagación del COVID-19 en Alemania y los políticos adoptaron sucesivas medidas para contenerla. A la prohibición de celebrar actos y eventos públicos, implantada el 10 de marzo, le siguieron el cierre parcial de fronteras el 15 de marzo, las restricciones de salida en los *länder* de Baviera y Sarre el 20 de marzo, y poco después también en Sajonia, y la prohibición de contacto en todo el país el 22 de marzo.

Las medidas paralizaron desde mediados de marzo la vida pública dejando claras huellas en casi todos los ámbitos de la economía. Como resultado, el mercado laboral también se vio sometido a una gran presión.

Para evitar que las empresas despidieran a sus empleados, el Gobierno ha flexibilizado las condiciones para percibir la prestación por reducción de jornada. A partir de ese momento, muchas empresas -incluidas las de sectores que antes hacían poco uso de este instrumento- notificaron su intención de introducir la jornada reducida.

Los efectos sobre el mercado de trabajo se manifestaron por primera vez en las cifras de abril de 2020; pudiendo analizarse especialmente las repercusiones sobre el desempleo y las necesidades de personal de las empresas. También es posible estimar la medida en que los trabajadores autónomos sin derecho a prestaciones de desempleo y los trabajadores con jornada reducida tendrán que recurrir al seguro básico.

La información sobre la repercusión del COVID-19 en la percepción de prestaciones contributivas y no contributivas, así como sobre la ocupación y la afiliación estarán disponibles en fechas posteriores.

Los principales resultados publicados por la Agencia Federal de Empleo sobre la evolución del mercado laboral y las repercusiones que ha tenido el COVID-19 hasta el 26 de abril de 2020 son los siguientes:

**1. Reducción de jornada**

Durante el mes de marzo y hasta el 26 de abril de 2020, 751.000 empresas notificaron a las agencias de empleo la reducción de jornada para un total de 10,1 millones de trabajadores; de ellos 2,6 millones en marzo y 7,5 millones en abril. No obstante, esto no significa que todos estos

trabajadores vean reducida realmente su jornada laboral; todavía no se han podido facilitar datos fehacientes al respecto.

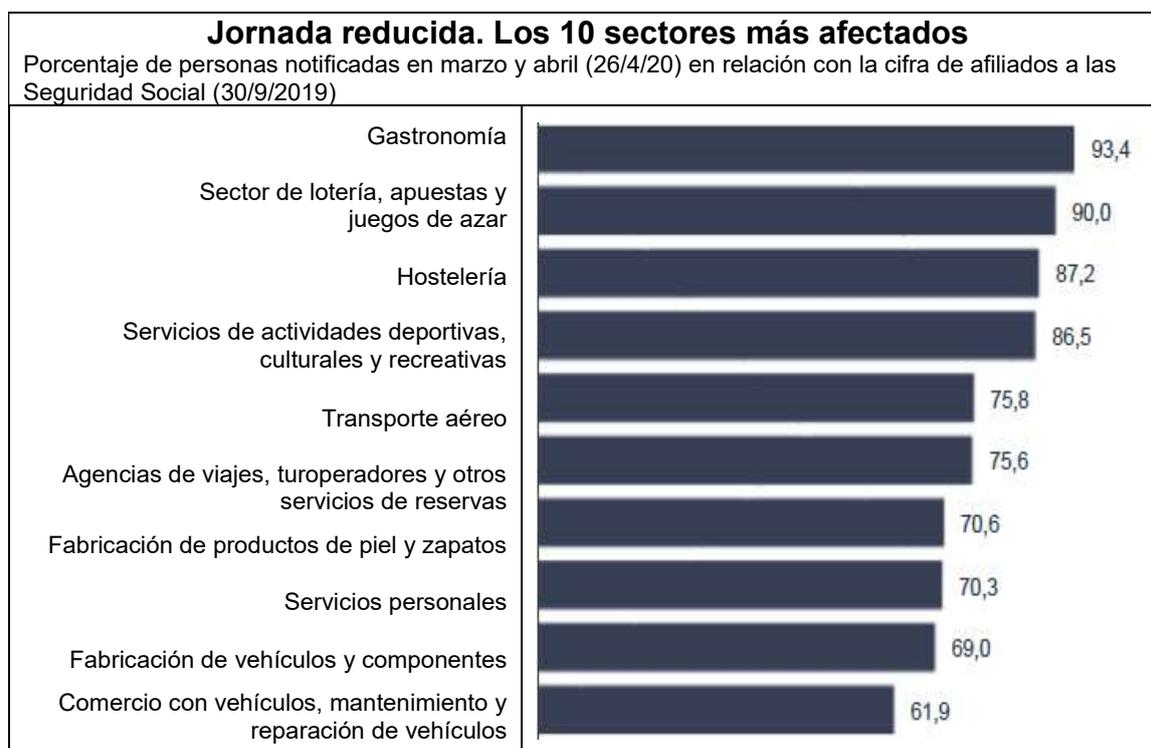
La agencia especifica en el informe que se trata de una cifra sin precedentes en comparación con los últimos decenios e incluso es muy superior a la cifra alcanzada durante la crisis de 2009, en las que las agencias de empleo recibieron notificaciones para 3,3 millones de trabajadores.

Por otro lado, la agencia valora la alta cifra como una buena señal de que muchas empresas esperan superar la crisis y poder reiniciar pronto sus actividades.

Alrededor de una quinta parte de las personas (2,2 millones) para las que se había notificado reducción de la jornada laboral desde marzo procedían de tres sectores: venta al por menor, gastronomía e industria automotriz.

En el caso de los trabajadores en la hostelería y gastronomía, en el sector de lotería, apuestas y juegos de azar y en los servicios deportivos, culturales y recreativos, así como en los operadores turísticos y de viajes, se informó que se notificó jornada reducida para más de las tres cuartas partes de todos los trabajadores afiliados a la Seguridad Social en esos sectores. La cuota más alta fue la registrada por la gastronomía con el 93,4%.

Teniendo en cuenta todos los sectores, la cuota total de trabajadores por cuenta ajena afectados por la jornada reducida fue del 30% en relación con la cifra total de trabajadores sujetos a las contribuciones a la Seguridad Social en todo el país.



La cifra de trabajadores notificados no implica directamente que todos perciban la prestación por jornada reducida. Normalmente la cifra de personas por las que se ha notificado la reducción de jornada es muy superior a la cifra de personas que realmente perciben la prestación. La Agencia de Trabajo publicó en abril de la cifra de perceptores del subsidio con jornada reducida a fecha febrero de 2020, es decir antes de la propagación del COVID-19 y podrá facilitar las primeras cifras estimativas sobre la repercusión de la epidemia en mayo e información detallada y definitiva sobre los *länder* en septiembre de 2020.

## **2. Paro registrado (abril)**

### **Repercusiones generales del COVID-19**

La tasa de paro aumentó en 0,7 puntos porcentuales al 5,8%, en comparación con el mes anterior. Un aumento de 0,8 puntos se atribuye al efecto COVID-19 ya que, en caso de no haberse producido la pandemia en abril la tasa de desempleo se habría situado en el 5%.

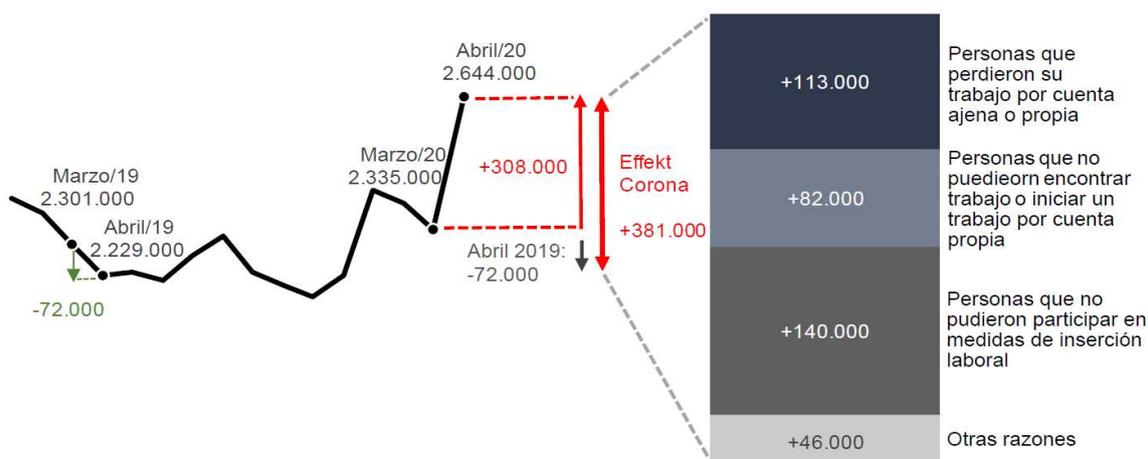
El paro registrado en las agencias de empleo aumentó de marzo a abril en 308.000 personas (+13,2%). También en términos desestacionalizados registró un fuerte aumento de 373.000 parados en comparación con el mes anterior. Normalmente el desempleo desciende en este mes debido a la activación del mercado laboral propia de primavera; así por ejemplo en abril de 2019 el paro descendió en 72.000 personas.

Teniendo en cuenta la caída que registra habitualmente el desempleo, la Agencia cifra el efecto del COVID 19 sobre el desempleo en 381.000 (308.000 + 72.000), cifra que resultaría de los siguientes elementos:

- 113.000 personas perdieron su trabajo por cuenta ajena o propia a causa de la crisis,
- 82.000 no pudieron encontrar empleo,
- 140.000 personas no pudieron iniciar un programa de política activa de empleo,
- 46.000 personas pasaron a la situación de desempleo por otros motivos.

Con 2.644.000 parados, la cifra total aumentó en 415.000 parados en comparación interanual (+18,6%).

## Efecto COVID-19 en el desempleo en abril



Los efectos del COVID-19 han sido más pronunciados en el seguro de desempleo que en el seguro básico. 223.000 o el 59% del efecto total de 381.000 al ámbito del seguro de desempleo y 158.000 al seguro básico de desempleo. En aquel, el mayor papel lo juegan las personas que entraron y salieron del primer mercado de trabajo (102.000 y 59.000 respectivamente), que conjuntamente son responsables del 72% del efecto del COVID-19 en el seguro de desempleo. El 18% del efecto total en el seguro de desempleo (40.000 personas) se debe a un menor número de participantes en las medidas de mercado laboral a y la contracción del número de bajas por enfermedad.

Por el contrario, el efecto COVID-19 fue mayor en el seguro básico en lo que respecta al fomento a través de las medidas de política del mercado laboral, al cual se le atribuye el 63% (100.000) del efecto total de los 158.000 y solo un 20% del efecto total de 158.000 se podría a un efecto directo sobre el mercado laboral.

### Desempleo según ciertos rasgos:

**Regional.** El *land* más afectado por el desempleo fue Berlín al crecer la tasa de desempleo un 18% al 7,8% (+1,5 puntos porcentuales). También el efecto del COVID-19 sobre la tasa de desempleo en Mecklemburgo-Pomerania Occidental (6,6%), Sajonia-Anhalt (6,6%) y en Hamburgo (6,2%) y Bremen (10%) fue superior a 1 punto porcentual. La menor repercusión se registró en Baden-Wurtemberg con 0,6 puntos, la tasa de desempleo en esta región se sitúa en el 3,3%.

**Sectores.** Un total de 297.000 personas registradas como desempleadas en abril de 2020 tenían anteriormente un empleo previo, 106.000 más que el mes anterior (+56 %) y 94.000 más que en abril de 2019. Ha aumentado sobre todo las altas de personas desempleadas con empleo previo en la hostelería (+208% en comparación interanual), el comercio y mantenimiento de automóviles (+53%), servicios económicos (54%), la cesión de trabajadores (30%) y la industria manufacturera (32%).

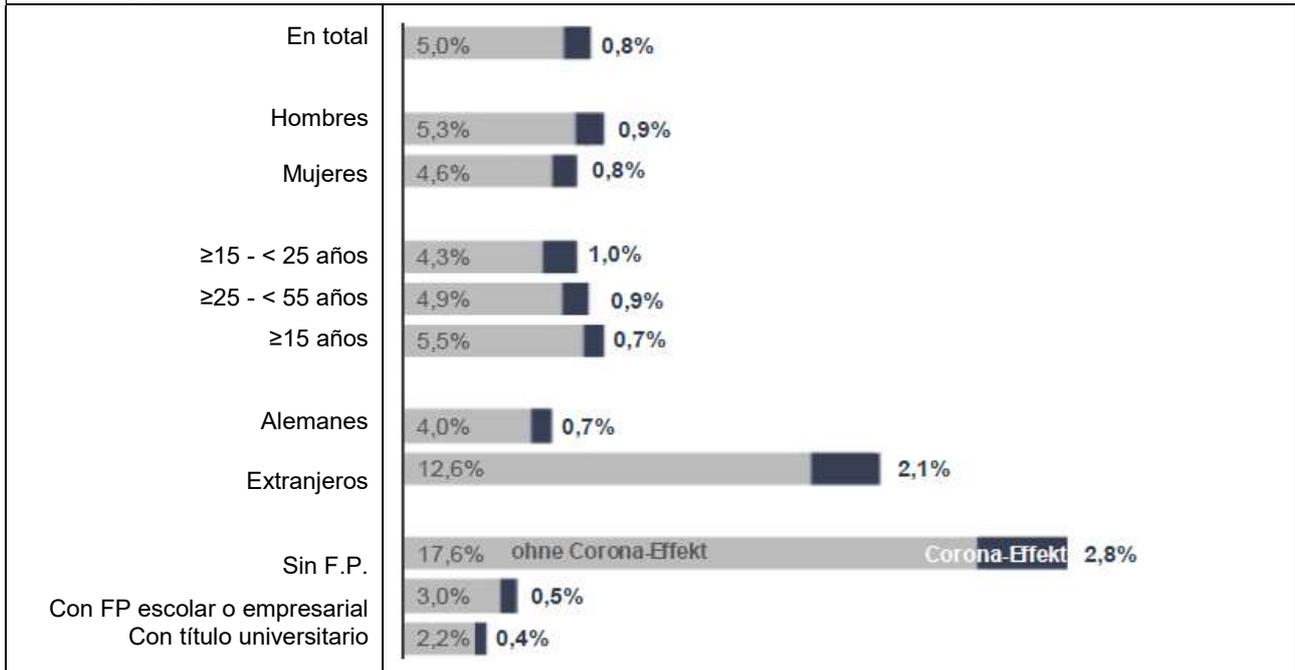
**Colectivos más afectados.** El efecto de la crisis sobre el empleo ha afectado en particular a dos colectivos: los extranjeros y los trabajadores sin formación profesional. La tasa de paro de los extranjeros, colectivo que de por sí ya registran una alta tasa de desempleo, aumentó en 2,1 puntos porcentuales registrándose una tasa total de 12,6%; en el caso de los ciudadanos alemanes el incremento fue de 0,7 puntos porcentuales. La tasa de desempleo de las personas sin FP fue del 17,6%, de ellos 2,8 puntos porcentuales se atribuye a la pandemia; mientras que en los otros dos grupos formativos – con FP y con título académico- el efecto de la crisis fue mucho menor.

**Género.** En cuanto a la repercusión que tuvo el COVID-19 en el género no hubo mucha diferencia: 0,9 puntos porcentuales de la cuota masculina del 5,3% se atribuyen al coronavirus, en el caso de las mujeres son 0,8 puntos de una tasa del 4,5%.

**Edad.** Una diferencia algo mayor se da en los distintos grupos de edad. Los jóvenes, que se encuentran al principio de la vida laboral y, a menudo, en relaciones laborales menos estables, se han visto más afectados por la crisis que las personas mayores. Los jóvenes en edades 15-25 años registran una tasa de desempleo del 4,3%, un punto porcentual se atribuye a la repercusión del coronavirus; en el caso de los mayores la tasa es del 5,5%, 0,7 puntos se atribuyen a la crisis.

## Tasa de desempleo por grupos de personas sin y con el efecto corona

Abril de 2020



### Personas activas que pasaron a situación de desempleo

Se registraron como desempleados 311.000 personas que anteriormente tenían un empleo por cuenta ajena (297.000) o eran o autónomos (15.000) en el primer mercado laboral.

Al realizar una comparación con abril de 2019, se puede hacer una especie de ajuste estacional simplificado. Entonces, 198.000 trabajadores por cuenta ajena o propia en el primer mercado de trabajo quedaron desempleados, por lo que el aumento originado por el COVID-19 sería de 113.000 o del 57%. Particularmente aumentó en términos porcentuales de desempleo entre los trabajadores por cuenta propia (+86,3% a 15.000), pero también entre los trabajadores por cuenta ajena (+55,5%; a 297.000).

El informe de la Agencia Federal de Empleo hace hincapié en que no todos los trabajadores, ya fuera por cuenta propia o ajena en el primer mercado de trabajo- que cayeron en abril en situación de desempleo se puede atribuir directamente a un despido en ese mes. En aproximadamente un tercio de los casos se trata de notificaciones de la finalización de las relaciones laborales que tuvieron lugar antes de iniciarse la crisis y la búsqueda infructuosa de empleo en ese tiempo les llevó a una situación de desempleo.

### Personas desempleadas que pasaron a situación activa

La cifra de personas que dejaron de ser desempleadas en abril por haber iniciado una actividad laboral por cuenta ajena o propia en el primer mercado laboral resultó ser un tercio inferior en comparación interanual.

En abril de 2020, 137.000 personas dejaron de ser desempleados por iniciar un trabajo por cuenta ajena (130.000) o un trabajo autónomo (7.000).

Teniendo en cuenta que en abril de 2019 unas 218.000 pasaron de una situación de desempleo a trabajar por cuenta propia, el descenso de la ocupación en 82.000 se puede considerar como un efecto negativo sobre el desempleo.

En términos porcentuales, la disminución del trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia fue prácticamente igual (-37,4% y -38,5% respectivamente).

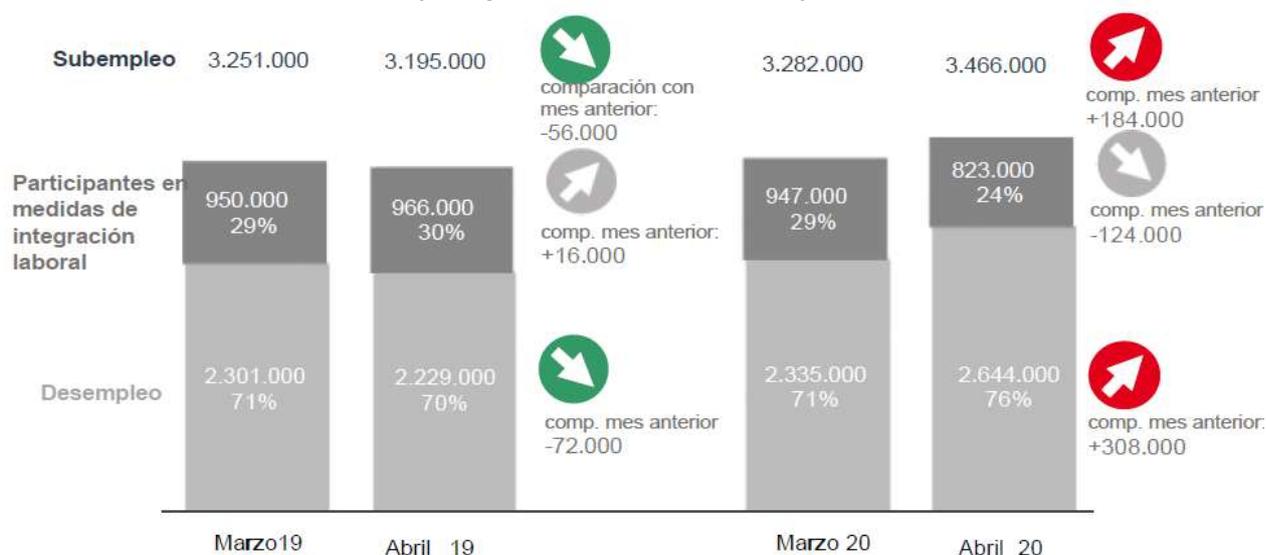
### **3. Subempleo (abril)**

El subempleo, que incluye -además de los parados- a personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, aumentó en abril en 244.000 personas frente a marzo en términos desestacionalizados. La cifra total de personas subempleadas se cifró en abril en 3.466.000 personas, unas 271.000 más en comparación interanual.

Debido a las restricciones de contacto en el transcurso de la crisis del COVID-19, se implementaron menos medidas de política de mercado de trabajo laboral, lo que contribuyó a que personas que de otro modo participarían en una medida, pasaran a ser considerados desempleado.

La agencia vuelve a realizar una comparación con la evolución del 2019 para estimar el efecto de la crisis en el subempleo:

### Desempleo y subempleo, marzo y abril de 2020 (comparación intermensual)



El 24% de las personas subempleadas estaban participando en abril en medidas de reinserción laboral, unas 124.000 personas menos en comparación con el mes anterior, mientras que en abril de 2019 fueron 16.000 más; por lo que la agencia estima que unas 140.000 personas que antes de la crisis participaban en medidas de reinserción laboral sin ser consideradas desempleadas pasaron en abril a ser consideradas como desempleadas.

La razón principal de la disminución de abril fue el menor número de participantes en las medidas de activación e integración profesional, aunque también en medidas de fomento externo, formación continua y oportunidades de trabajo. El número de personas con incapacidad laboral también cayó notoriamente como resultado de los cambios en los procesos de trabajo originados por la crisis.

Como resultado de estos efectos, el subempleo ha aumentado de marzo a abril en 184.000, mientras que el desempleo en 308.000. En comparación con el año anterior, se registran aumentos de 271.000 y 415.000 respectivamente.

#### 4. Perceptores de prestaciones por desempleo

Las cifras de ambos campos son estimativas y se espera que sean rectificadas al alza en los próximos meses y que, por lo tanto, también sean mayores las repercusiones de la crisis.

### Prestación contributiva por desempleo

Unas 900.000 personas percibieron en abril de 2020 la prestación contributiva por desempleo, 53.000 más (+6,3%) que el mes anterior. El incremento fue de 120.000 en términos desestacionalizados y de 180.000 en comparación al año anterior (+25,1%).

En abril de 2019 se produjo un descenso de 50.000 perceptores, por lo que la Agencia de Empleo cifra en 103.000 personas el efecto que tuvieron las medidas para contener la pandemia entre los perceptores de la prestación contributiva (50.000+53.000).

### Prestación no contributiva por desempleo

En lo relativo al seguro básico de las personas demandantes de empleo, el número total de beneficiarios de las prestaciones no contributivas por desempleo se situó en 3.868.000 personas, 77.000 más (+2,0%) en comparación con el mes anterior (+79.000 en términos desestacionalizados) y 112.000 menos en comparación interanual (-2,8%). Un 7,1% de la población alemana en edad laboral percibía en abril esta prestación (marzo: 6,9%).

En abril de 2019 hubo 22.000 perceptores menos, la agencia cifra el efecto de las medidas para contener la pandemia en 99.000 (77.000 + 22.000).

Con la crisis del COVID-19, dos colectivos fueron el centro de atención de los *jobcenter*: los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por propia que se han visto obligados a percibir las prestaciones del seguro básico debido a la pérdida de ingresos como resultado de la reducción de la jornada laboral o la falta de pedidos. Según cálculos estimativos y teniendo en cuenta a los colectivos que acabamos de mencionar, en abril de 2020 se registraron 70.000 nuevos perceptores a las prestaciones no contributivas; mientras que en abril de 2019 no se produjo ningún cambio en este sentido, la agencia estima el efecto coronavirus en 70.000; 39.000 de ellos eran trabajadores por cuenta ajena y 32.000 autónomos. La mayor parte de ellos procedentes de los sectores de la hostelería e industria alimenticia (15.600), del sistema de salud – tanto médico como no médico (11.200), del comercio (10.900) y servicios sociales y culturales (8.100)

## 5. Demanda de mano de obra (abril)

La demanda de mano de obra experimentó una fuerte contracción como resultado de la crisis del COVID-19. Hasta abril se habían notificado en las agencias de Empleo 626.000 puestos de trabajo vacantes, 169.000 menos que hace un año (-21,3%) y 65.000 (-9,4%) menos que en el mes anterior, 66.000 menos en términos desestacionalizados. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se situó en los 94 puntos, cayendo 19 puntos por debajo del mes anterior y 37 puntos por debajo del nivel alcanzado el año anterior.

Entre mediados de marzo a mediados de abril se notificaron 76.000 nuevos puestos de trabajo, 83.000 menos (-52,1%) en comparación con el mes anterior, 79.000 en términos desestacionalizados, y 109.000 menos (-58,9%) en comparación interanual. No obstante, el nivel de puestos de trabajo notificados a la agencia se situaba ya en marzo un 13% por debajo del nivel del año anterior debido a la ralentización de la economía.

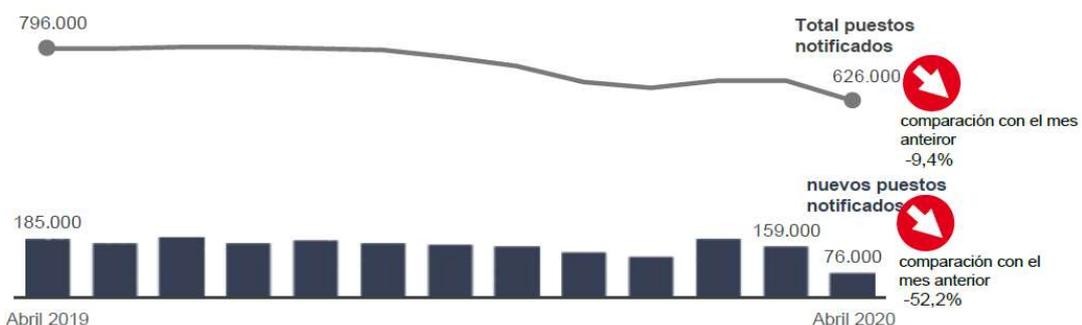
Más del 50% de este descenso se atribuye principalmente al sector de la cesión laboral en el comercio y la industria manufacturera.

Retrocedieron las nuevas notificaciones de puestos vacantes en comparación con el año anterior especialmente en los sectores de:

- Gastronomía (-89%)
- Otras prestaciones de servicios, hogares privados (-71%)
- Bancos, finanzas y seguros, construcción (-64% respectivamente)
- Industria manufacturera (-63%)
- Educación y enseñanza, transporte y logística (-62% respectivamente)
- Comercio (-61%)

Al mismo tiempo, fueron dadas de baja en las agencias de empleo en abril 57.000 ofertas de empleo por haber sido ocupados o por haber desistido la empresa en la búsqueda de una persona.

**Puestos notificados en total y nuevos puestos notificados a lo largo del año, Valores mensuales**



## **6. Ocupación y afiliación (marzo y febrero respectivamente)**

Tanto la afiliación como la ocupación han seguido aumentando, aunque a un ritmo menor que el año pasado.

### **Ocupación**

La ocupación se redujo en marzo en 41.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y aumentó en 82.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 45,04 millones. El aumento se atribuye en gran medida al crecimiento del empleo acogido al Régimen General de la Seguridad Social.

Los datos de la ocupación se basan en una encuesta representativa de la Oficina Federal de Estadística. Este organismo advierte que la evolución de la ocupación en marzo muestra que es probable que se observen repercusiones también en la afiliación ya que en marzo ya se percibe un descenso del número de personas ocupadas.

### **Afiliación**

La afiliación obligatoria de trabajadores a la Seguridad Social aumentó en febrero en 1.000 personas (+0%), +11.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior en y en 390.000 (+1.2%) en comparación interanual.

En total había 33.589.000 personas afiliadas a la Seguridad Social.

Los datos sobre la afiliación incluidos en el informe más reciente de la Agencia Federal son cálculos aproximados de febrero de 2020, es decir, antes de que se produjera la epidemia y se implementaran las medidas para contenerla. Por ello, en estos datos todavía no se han hecho notar las repercusiones directas sobre la propagación del COVID 19.

## **7. Mercado de formación profesional**

De octubre de 2019 a abril de 2020 se registraron en las agencias de empleo y *jobcenter* 384.000 solicitantes que buscaban un puesto de formación (-34.000 en comparación interanual), de ellos 34.000 seguían buscando un puesto de FP en abril.

Al mismo tiempo, fueron notificados durante ese periodo un total de 452.000 puestos de formación profesional (-39.000 en comparación con el año anterior; -7,9%), de las cuales 274.000 estaban vacantes todavía en abril. Principalmente se ofertaron puestos de formación para comerciantes en el comercio minorista (30.000), vendedores (19.000) y comerciantes en gestión de oficinas (17.000). El mercado de la formación se encuentra

actualmente en un estado de cambio muy fuerte. Se estima el efecto CONAVID-19 en el mercado de formación profesional en -11.000 en lo que respecta a los puestos de formación notificados y en -10.000 en la cifra de solicitantes de un puesto de FP.

### INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN EN ABRIL DE 2019

RASGOS GENERALES ABRIL DE 2020	2020				Variación en comparación interanual (desempleados /cuota de subempleo)				
	Abрил	Marzo	Febrero	Enero	Abril		Marzo	Febrero	
					v. absoluto	%	%	%	
<b>POBLACION OCUPADA</b>									
Ocupados (promediamensual) <sup>1)</sup>	...	45.035.000	45.037.000	45.036.000	...	...	0,2	0,4	
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	...	...	33.589.300	33.588.000	...	...	...	1,2	
<b>PARO REGISTRADO</b>	2.643.744	2.335.367	2.395.604	2.425.523	414.868	18,6	1,5	1,0	
De ellos	41,3%Según el Código Social	1.092.577	924.878	970.994	984.567	297.796	37,5	8,8	7,0
	III58,7%Según el Código Social II <sup>2)</sup>	1.551.167	1.410.489	1.424.610	1.440.956	117.072	8,2	-2,8	-2,8
	56,7%hombres	1.497.788	1.334.677	1.374.634	1.386.183	251.775	20,2	2,8	1,9
	43,3%mulieres	1.145.947	1.000.686	1.020.967	1.039.335	163.088	16,6	-0,2	-0,3
	9,5%≥15 y <25 años	250.640	211.564	216.299	208.263	56.190	28,9	3,7	3,0
	1,8%de ellos ≥15 y <20 años	46.705	41.786	42.578	42.210	7.593	19,4	2,4	2,1
	21,5%≥55	567.972	522.573	534.827	543.229	74.390	15,1	2,5	1,9
	29,4%extranjeros	776.003	678.168	690.395	697.345	156.693	25,3	7,2	7,2
	70,3%alemanes	1.859.066	1.649.803	1.697.796	1.720.664	256.288	16,0	-0,7	-1,4
	6,4%personas con grave discapacidad	167.997	157.523	159.074	161.075	15.310	10,0	1,8	1,4
<b>TASA DE DESEMPEÑO</b>									
- en relación con la población activa	5,8	5,1	5,3	5,3	4,9	-	5,1	5,3	
De ellos	6,2	5,5	5,7	5,7	5,2	-	5,4	5,6	
mulieres	5,4	4,7	4,8	4,9	4,6	-	4,7	4,8	
≥15 y <25 años	5,4	4,5	4,6	4,5	4,2	-	4,5	4,6	
≥15 y <20 años	3,5	3,1	3,2	3,2	3,0	-	3,1	3,2	
≥55 y <65 años	6,0	5,6	5,7	5,8	5,5	-	5,7	5,8	
extranjeros	14,7	12,8	13,0	13,2	12,4	-	12,7	12,9	
alemanes	4,6	4,1	4,2	4,3	4,0	-	4,1	4,3	
- en relación con la población activa por cuenta	6,4	5,7	5,8	5,9	5,5	-	5,6	5,8	
<b>SUBEMPEÑO<sup>3)</sup></b>									
Desempleoensentido amplio	2.984.424	2.719.292	2.777.021	2.792.566	364.132	13,9	1,2	1,0	
Subempleoensentido estricto	3.445.714	3.261.017	3.314.690	3.305.431	272.065	8,6	1,0	0,7	
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.466.275	3.281.916	3.335.168	3.325.650	271.016	8,5	0,9	0,7	
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,5	7,1	7,2	7,2	6,9	-	7,1	7,2	
<b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES<sup>3)</sup></b>									
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I) <sup>6)</sup>	900.366	846.993	888.747	884.303	180.362	25,1	10,0	7,2	
- P. no contributiva por desempleo (capacitados para trabajar)	3.868.016	3.791.010	3.762.159	3.754.188	-111.586	-2,8	-5,3	-6,1	
- P. no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.562.276	1.537.704	1.527.216	1.527.363	-43.052	-2,7	-4,6	-5,3	
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad	7,1	7,0	6,9	6,9	7,3	-	7,3	7,4	
<b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>									
- Nuevas en el mes	76.178	159.118	182.130	126.908	-109.293	-58,9	-19,5	-18,8	
- Nuevas desde inicios de año	544.334	468.156	309.038	126.908	-216.774	-28,5	-18,7	-18,2	
- Total de ofertas <sup>4)</sup>	626.417	691.137	689.594	668.063	-169.134	-21,3	-13,3	-12,0	
Índice de empleo BA-X <sup>5)</sup>	94	113	116	117	x	x	x	x	
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS</b>									
<b>LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL<sup>3) 7)</sup></b>	818.720	891.514	879.726	870.957	-73.550	-8,2	2,4	3,3	
de ellos: Activación y reinserción profesional	171.352	215.102	212.300	197.856	-53.071	-23,6	-1,0	1,6	
Orientación y formación profesional	173.323	173.888	171.494	180.185	-20.783	-10,7	-10,9	-12,2	
Formación continua	185.881	197.433	193.937	193.419	1.035	0,6	8,6	9,4	
Inicio de una ocupación	112.852	118.129	116.803	115.597	-3.911	-3,3	5,8	6,8	
Medidas especiales para personas con	63.913	65.205	65.853	66.991	-1.346	-2,1	-0,1	-0,2	
Medidas de creación de empleo	98.061	107.182	104.671	102.494	6.117	6,7	26,8	30,3	
Otros tipos de fomento	13.338	14.575	14.668	14.415	-1.591	-10,7	-0,4	0,6	
<b>Datos desestacionalizados</b>	Abr./20	Mar./20	Feb./20	Ene./20	Dec./19	Nov./19	Oct./19	Sep./19	
Población ocupada <sup>1)</sup>	...	-41.000	1.000	17.000	11.000	2.000	28.000	26.000	
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	...	...	11.000	45.000	40.000	30.000	34.000	54.000	
Desempleados	373.000	1.000	-9.000	-3.000	7.000	-15.000	7.000	-9.000	
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	244.000	-2.000	-10.000	1.000	2.000	-6.000	0	-3.000	
Ofertas de trabajo notificadas	-66.000	-10.000	-6.000	-3.000	-20.000	-12.000	-13.000	-9.000	
Cuota desempleo en relación con total de población	5,8	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
Cuota de desempleo según OIT <sup>1)</sup>	...	3,5	3,4	3,2	3,2	3,2	3,2	3,1	

- 1) Fuente: Oficina Federal de Estadística. Estimación para enero y marzo para el ámbito nacional
- 2) Los jobcenter en centros comunes están obligados a analizar y actualizar regularmente el estado de mediación laboral de los perceptores de prestaciones. Las estadísticas de la Agencia Federal de Empleo estiman desde mayo los efectos de este análisis sobre la cifra de perceptores de la prestación no contributiva por desempleo y los publica en Internet. Las pruebas cuantitativas son cada vez más inciertas, en particular en el ámbito regional, a medida que aumenta el tiempo que transcurre desde el inicio de los análisis. Por lo tanto, las últimas estimaciones realizadas fueron en agosto de 2019. Los resultados publicados más recientemente se pueden encontrar en las tablas
- 3) Los valores finales sólo se determinan después de un margen de tiempo. Actualmente, los datos pueden extrapolarse preponderantemente en base a valores empíricos.
- 4) Según una encuesta de la IAB, se comunicaron a las agencias de empleo y *jobcenter* el 40,3% de todas las ofertas de puestos vacantes. 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) El índice BA-X fue revisado en el mes de enero de 2020, actualizándose el año de referencia del índice al 2015. Con la revisión se redujo el BA-X en el ámbito federal en un promedio de 100 puntos.
- 6) Beneficiarios de las prestaciones contributivas por desempleo, incluidas las personas que residen en el extranjero.
- 7) En el actual informe mensual, los datos estadísticos incluyen las subvenciones no modificadas, las subvenciones interrumpidas y también las subvenciones, que pueden continuar en una forma alternativa.



### INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN ABRIL

---

#### A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de abril de 2020 había 499.407 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados) lo que supone un aumento de 21.293 personas con relación al mes anterior y de 34.808 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2017— se situó en el 9,6%, lo que supone un aumento de 0,4% en base intermensual y de 0,7% en base interanual.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de abril hubo 388.601 ciudadanos belgas, 50.732 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.482 españoles) y 60.074 ciudadanos extracomunitarios.

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

#### B. Desempleo EFT (EPA-española)

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 5,3% en el mes de marzo de 2020.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica BNB.

## STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

**FIN AVRIL 2020**

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

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

Hommes	111.617	112.632	1.236	46.253	270.502	+12.312	+22.331
Femmes	90.140	97.747	1.136	41.018	228.905	+8.981	+12.477
<b>Total</b>	<b>201.757</b>	<b>210.379</b>	<b>2.372</b>	<b>87.271</b>	<b>499.407</b>	<b>+21.293</b>	<b>+34.808</b>
- 1 m.	+15.492	+7.038	+54	-1.237	+21.293		
- 12 m.	+21.412	+13.056	+267	+340	+34.808		

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

Hommes	22.603	21.624	183	4.666	48.893	+1.835	+4.434
Femmes	13.927	16.736	131	3.752	34.415	+1.665	+3.375
<b>Total</b>	<b>36.530</b>	<b>38.360</b>	<b>314</b>	<b>8.418</b>	<b>83.308</b>	<b>+3.500</b>	<b>+7.809</b>
- 1 m.	+2.706	+826	+10	-32	+3.500		
- 12 m.	+4.452	+3.003	+60	+354	+7.809		

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

Hommes	34.837	43.786	408	22.296	100.919	+2.663	+3.237
Femmes	27.649	37.526	434	19.150	84.325	+1.589	+1.671
<b>Total</b>	<b>62.486</b>	<b>81.312</b>	<b>842</b>	<b>41.446</b>	<b>185.244</b>	<b>+4.252</b>	<b>+4.908</b>
- 1 m.	+2.398	+2.432	+5	-578	+4.252		
- 12 m.	+2.824	+3.806	-12	-1.722	+4.908		

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

Hommes	5.692	15.948	89	2.670	24.310	-72	+2.006
Femmes	3.608	12.397	67	2.628	18.633	+337	+2.166
<b>Total</b>	<b>9.300</b>	<b>28.345</b>	<b>156</b>	<b>5.298</b>	<b>42.943</b>	<b>+265</b>	<b>+4.172</b>
- 1 m.	+495	-340	+12	+110	+265		
- 12 m.	+337	+2.746	+42	+1.089	+4.172		

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

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

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

Hommes	6,9%	13,4%	6,8%	15,4%	9,8%	+0,4%	+0,8%
Femmes	6,3%	13,1%	7,2%	15,7%	9,4%	+0,4%	+0,6%
<b>Total</b>	<b>6,6%</b>	<b>13,2%</b>	<b>7,0%</b>	<b>15,5%</b>	<b>9,6%</b>	<b>+0,4%</b>	<b>+0,7%</b>
- 1 m.	+0,5%	+0,4%	+0,2%	-0,2%	+0,4%		
- 12 m.	+0,7%	+0,8%	+0,8%	+0,0%	+0,7%		

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

## DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de : -

**AVRIL 2020**

PAYS

DEIN05						
NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
<b>Belgique</b>	<b>209.672</b>	<b>21.815</b>	<b>178.929</b>	<b>16.180</b>	<b>388.601</b>	<b>37.995</b>
Autriche	29	2	49	1	78	3
Bulgarie	1.532	78	1.658	93	3.190	171
Chypre	7	1	12	0	19	1
République Tchèque	191	20	202	11	393	31
Allemagne	596	20	686	24	1.282	44
Danemark	37	1	46	6	83	7
Espagne	2.660	94	1.822	95	4.482	189
Estonie	6	1	28	1	34	2
Finlande	21	5	48	1	69	6
France	4.599	331	5.097	323	9.696	654
Grande Bretagne	420	8	292	10	712	18
Grèce	517	15	447	10	964	25
Croatie	65	3	81	3	146	6
Hongrie	112	4	187	4	299	8
Irlande	62	5	67	1	129	6
Italie	5.608	199	3.853	158	9.461	357
Lituanie	46	3	114	5	160	8
Luxembourg	83	6	66	5	149	11
Lettonie	34	1	64	1	98	2
Malte	1	0	6	0	7	0
Pays-Bas	4.008	164	3.761	105	7.769	269
Pologne	1.441	63	1.609	80	3.050	143
Portugal	1.485	100	1.133	76	2.618	176
Roumanie	1.987	130	2.601	196	4.588	326
Slovaquie	529	28	581	34	1.110	62
Slovénie	14	0	21	0	35	0
Suède	52	2	59	3	111	5
<b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>	<b>26.142</b>	<b>1.284</b>	<b>24.590</b>	<b>1.246</b>	<b>50.732</b>	<b>2.530</b>
<b>TOTAL U.E.</b>	<b>235.814</b>	<b>23.099</b>	<b>203.519</b>	<b>17.426</b>	<b>439.333</b>	<b>40.525</b>
Suisse	53	2	54	4	107	6
Congo (Rép. démocratique)	1.797	93	1.981	94	3.778	187
Algérie	1.238	23	558	20	1.796	43
Maroc	6.214	124	3.668	184	9.882	308
Macédoine	386	21	293	26	679	47
Norvège	28	1	25	0	53	1
Serbie + Monténégro	498	44	391	49	889	93
Tunisie	677	19	333	12	1.010	31
Turquie	2.071	38	1.274	46	3.345	84
Réfugiés et apatrides	2.156	146	1.173	77	3.329	223
Autres nationalités hors U.E.	19.570	700	15.636	695	35.206	1.395
<b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b>	<b>34.688</b>	<b>1.211</b>	<b>25.386</b>	<b>1.207</b>	<b>60.074</b>	<b>2.418</b>
<b>TOTAL ETRANGERS</b>	<b>60.830</b>	<b>2.495</b>	<b>49.976</b>	<b>2.453</b>	<b>110.806</b>	<b>4.948</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>270.502</b>	<b>24.310</b>	<b>228.905</b>	<b>18.633</b>	<b>499.407</b>	<b>42.943</b>

**Mercado de trabajo : Desempleo**

Periodos	Demandantes de empleo desocupados (DEI)			Tasa de paro en porcentaje de la población activa (1)		
	Total	Menores de 25 años	A partir de 25 años	Bélgica	Zona euro	UE-28
30/04/2020	499.407	83.308	416.099			
31/03/2020	478.114	79.808	398.306	<b>5,3</b>	<b>7,4</b>	<b>6,6</b>
29/02/2020	471.863	81.298	390.565	5,2	7,3	6,5
31/01/2020	475.289	82.896	392.393	5,3	7,4	6,6
31/12/2019	470.233	82.875	387.358	5,3	7,4	6,6
30/11/2019	464.534	83679	380.855	5,2	7,5	6,3
31/10/2019	477.034	89.073	387.961	5,6	7,5	6,3
30/09/2019	489.079	94.982	394.097	5,6	7,5	6,3
31/08/2019	500.313	91.480	408.833	5,5	7,4	6,2
31/07/2019	494.741	85.380	409.361	5,7	7,5	6,3
30/06/2019	450.770	69.752	383.018	5,6	7,5	6,3
31/05/2019	451.730	70.164	381.566	5,5	7,5	6,3
30/04/2019	464.599	75.499	389.100	5,7	7,6	6,4
31/03/2019	473.826	78.533	395.293	5,7	7,7	6,4

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

### INFORME SOBRE EL EMPLEO EN ABRIL

---

#### RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, se perdieron 20.500.000 puestos de trabajo en abril.*
  - *Se registró un aumento de 15.938.000 desempleados, y la tasa de desempleo subió 10,3 puntos, situándose en el 14,7%*
  - *La población activa perdió 6.432.000 personas, y la tasa de actividad bajó al 60,2%.*
  - *La tasa de empleo bajó al 51,3%, su mínimo histórico.*
- Los salarios por hora aumentaron 1,34 dólares por concentrarse los despidos en los puestos de trabajo de salarios más bajos.*

#### Datos generales y metodología

##### Datos generales

Según publicó el 8 de mayo el Departamento de Trabajo, en el mes de abril de 2020 el mercado laboral de Estados Unidos registró un **descenso de 20.500.000** puestos de trabajo.

El informe además incorpora revisiones a la baja de los datos del número de empleos en nómina de febrero (-45.000) y marzo (-169.000).

Es necesario puntualizar que los datos no reflejan la totalidad de los efectos de la pandemia de coronavirus en todo el mes de abril, ya que los datos sobre empleo, jornadas y salarios contabilizan solamente a los trabajadores en nóminas empresariales que recibieron salarios durante un periodo que incluyera el día 12 de abril (normalmente la nómina incluye sólo una o dos semanas), mientras que los datos sobre desempleo y actividad son el resultado de las encuestas llevadas a cabo durante la semana del 12 al 18 de abril en 60.000 hogares.

La **tasa de desempleo aumentó 10,3 puntos, situándose en el 14.7%**. En abril de 2019 se cifraba en el 3,6% y en febrero de 2020 en el 3,5%. En cifras, el **número de desempleados** aumentó en 15.938.000, subiendo a un total de **23.078.000**. El dato interanual de parados aumentó en 17.228.000, ya que en abril de 2019 se situaba en 5.850.000.

El propio Departamento indica que la estadística de desempleados (que recordemos, se realiza mediante entrevistas a hogares) hubiera incluido a quienes se consideraban empleados pero no estaban trabajando en el momento de la entrevista, la tasa de desempleo se podría haber situado en el 19,7%.

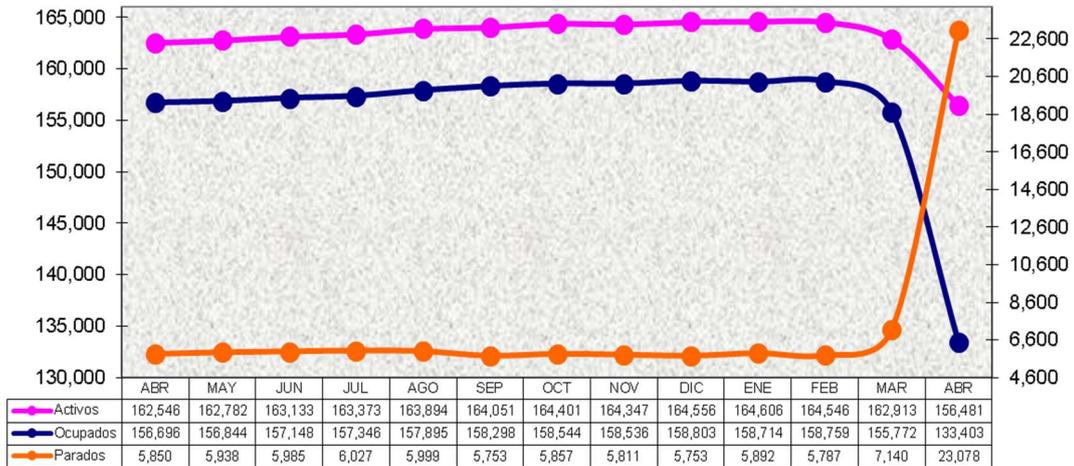
El número de **activos** en abril fue de **156.481.000**, tras registrar un **descenso mensual de 6.432.000** personas. En marzo de 2019 el dato se cifraba en 162.546.000 y en febrero de 2020 en 164.546.000. La tasa de actividad descendió un 2,5%, al 60.2% y la de empleo al 51,3%, su mínimo histórico, tras descender 8,7 puntos.

## Metodología

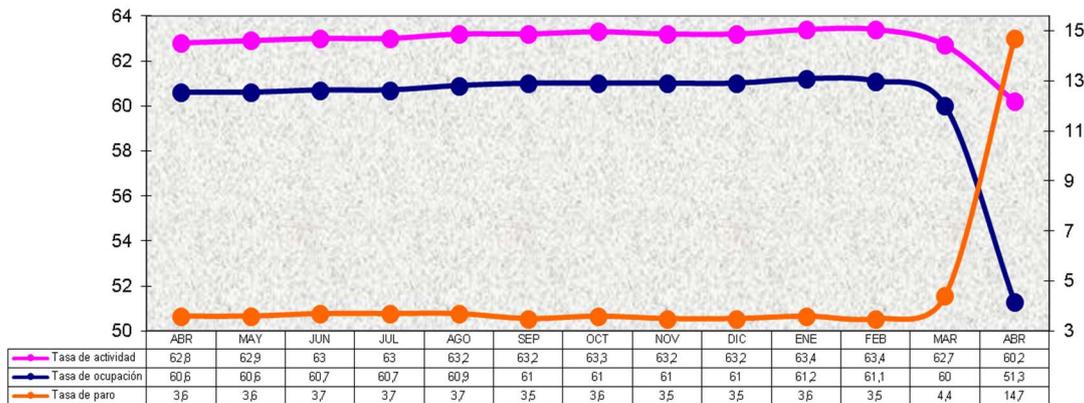
Los datos a los que el Departamento de Trabajo otorga mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta sobre las nóminas, que aportan 689.000 centros de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos al paro, activos y una diferente 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 bajó en 22.369.000 en abril.

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



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



**Empleo y desempleo según distintas variables**

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

A nivel nacional, en el mes de marzo el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 225.000 trabajadores con respecto a la cifra de marzo, situándose en 939.000. El registro refleja un descenso interanual de 288.000 personas. El 4,1% de los parados ha permanecido en desempleo durante entre más de 26

semanas y el 7,7% durante al menos 15 semanas. Se registró un aumento de 10.741.000 personas en el número de parados durante menos de cinco semanas, otro de 5.210 en el de parados entre 5 y 14 semanas y un último de 25.000 en el de desempleados entre 15 y 26 semanas.

Aproximadamente 2,3 millones de personas, (unos 850.000 más que en marzo), no se contabilizaron en las estadísticas de paro de abril por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 574.000 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 22,8%, dato que registra un incremento de 14,1 puntos con respecto a marzo y uno interanual de 15,5 puntos.

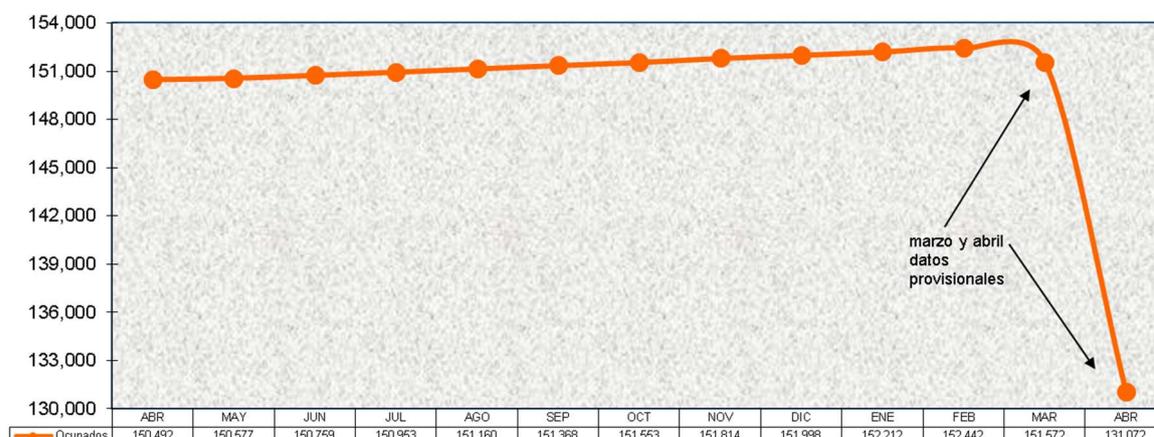
### Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas empresariales indica que se destruyeron 20,5 millones de empleos en abril.

Aproximadamente ocho millones de dichos empleos pertenecían al sector ocio y hostelería, que ha perdido casi la mitad de sus nóminas. Los otros sectores más afectados son la educación con medio millón, la sanidad con dos millones (consultorios de dentistas y privados de otras especialidades), las ETTs y servicios a empresas con 2,1 millones, la venta minorías con 2,1 millones, el sector industrial con 1,3 millones, otros servicios con 1,3 millones (lavanderías y servicios personales), la construcción con casi 1 millón, el transporte con casi 600.000 (casi todos en transporte público), la venta mayorista con más de 350.000, el sector de finanzas con 262.000 y el de la información con 254.000 (casi todos en producciones musicales y de películas).

Las administraciones públicas perdieron 980.000 empleos, de los cuales 800.000 pertenecen a la administración local (condados y municipios).

Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)  
Abril 2019 - Abril 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 incremento (17.6%) se registró entre la población menor de 20 años cuya tasa de paro sube al 31,9%. La tasa de desempleo entre la población de origen hispano creció un 12,9%, subiendo al 18,9%. La de las mujeres adultas creció un 11,5%, ascendiendo al 15,5%; la de las personas de raza blanca aumentó un 10,2%, subiendo al 14,2%; la de las personas de raza negra creció diez puntos, situándose en el 16,7%. La de los varones adultos fue la que registró el menor aumento (9,0%), alcanzando su tasa de desempleo el 13%.

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 incremento (14,4%) afectó a quienes no llegaron a finalizar los estudios secundarios, subiendo su tasa de paro al 21,2%. También crecieron las tasas de los trabajadores que no comenzaron estudios superiores después de los secundarios (12,9%), la de quienes comenzaron pero no finalizaron los estudios superiores (11,3%), y en un 5,9% la de los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado), situándose las tasas de paro respectivas de estos grupos en el 17,3%, el 15,0% y el 8,4%.

## **Empleo y desempleo por Estados**

Respecto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó, en un estudio separado referido al mes de marzo, que el número de puestos de trabajo descendió en 31 estados y se mantuvo esencialmente estable en el resto y en el Distrito Federal de Columbia. Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo aumentó en 29 estados, bajó en 3 y se mantuvo sin cambios reseñables en el resto y en el Distrito Federal. Luisiana contaba con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,9%, mientras que el 2,2 de Dakota del Norte era la más baja.

En términos interanuales, el empleo había crecido de modo significativo en 13 estados, bajado en dos y permaneciendo estable en el resto y en el Distrito Federal, mientras que la tasa de paro había crecido en 23 estados, había bajado en tres y se había mantenido sin cambios en el resto del país.

## **Prestaciones por desempleo**

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 18.919.371 durante la semana que terminó el 18 de abril, de los que 994.850 la percibían debido a la nueva prestación para autónomos y trabajadores que no pudieron incorporarse a sus nuevos empleos. El porcentaje de desempleados que recibían dicha semana la prestación ascendía esa semana al 81,9%.

## **Jornadas y salarios**

### **Jornada**

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se redujo en 0,1 horas en abril, situándose en 34,2 horas. En el sector industrial la jornada semanal se contrajo en 2,1 horas, bajando a 38,3 horas. La jornada de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó 0,1 horas, subiendo a bajando a 33,5 horas.

## Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó 1,34 dólares en abril, subiendo a 30,01 dólares. Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó 1,04 dólares, situándose en 25,12 dólares por hora. Los aumentos reflejan el alto número de despidos y ERTES entre los trabajadores de salarios más bajos.

## Consideraciones finales

El informe confirma la profundidad de la crisis creada por la pandemia. La destrucción de empleos elimina todos los empleos creados durante la fase de expansión de la última década y muestra la precariedad del empleo de grandes colectivos del mercado laboral.

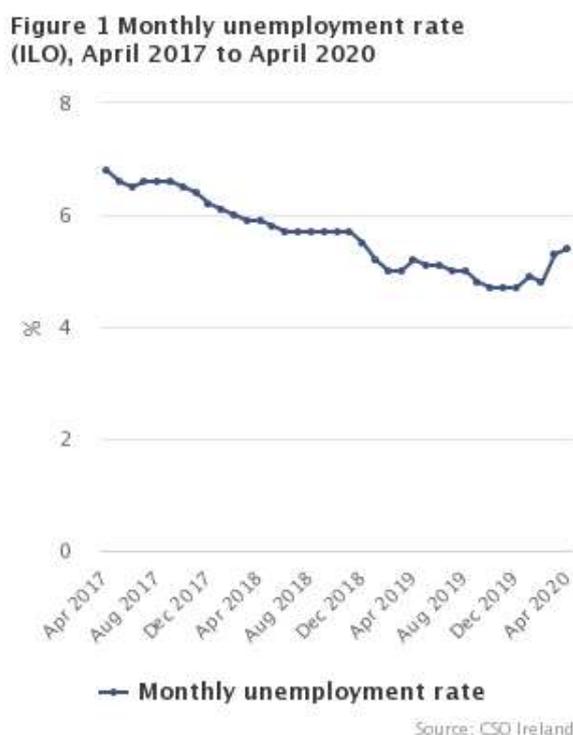
El informe muestra que el desempleo ha afectado con mucha más crudeza a los trabajadores de salarios más bajos, que se concentran en los sectores de ocio y hostelería, los más castigado por la crisis.

El modo en que se compilan las estadísticas que refleja el informe no está adecuado a una situación tan atípica como la actual, y la situación del empleo es tan cambiante que el informe no la refleja adecuadamente. Debido a esto, el informe no refleja la situación a partir de las dos últimas semanas de abril, ni incluye como desempleados a quienes consideraban al ser entrevistados que tenían un empleo a pesar de no estar trabajando. La Oficina de Estadísticas Laborales estima que de haberse considerado a sí mismos como desempleados, la tasa de paro se habría situado aproximadamente cinco puntos por encima de la reflejada en el informe. La Oficina espera añadir varias preguntas a la próxima encuesta de viviendas para que refleje más adecuadamente el efecto de la crisis sobre los trabajadores y el mercado laboral.

La profundidad de la crisis hace rechazar a los expertos la posibilidad de una recuperación del mercado laboral en forma de V, considerando ahora que será lenta y gradual.

ESTADÍSTICAS MENSUALES

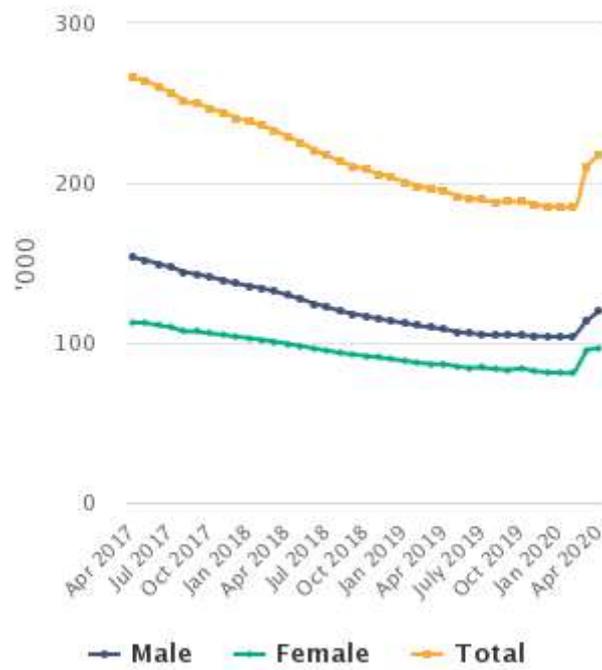
Los últimos datos de la Oficina Central de Estadística (CSO) muestran que en abril 2020 la tasa de desempleo estándar ha aumentado una décima, situándose en el 5,4%, elevándose hasta el 28,2% por efecto de las medidas adoptadas por el coronavirus. El número de desempleados ha aumentado en 2.000 con respecto al mes anterior, alcanzando los 132.900. En términos anuales la tasa de desempleo ha aumentado dos décimas y se han registrado 7.800 desempleados más. Para el desempleo juvenil el incremento se ha situado en el 52,8% ajustado por el Covid-19 y en el 12,5% para el sistema estándar.



Según la Oficina Central de Estadísticas (OCS), en abril 2020 se registraron 216.900 beneficiarios de la prestación por desempleo (Live Register), 7.500 más que en el mes anterior (+3,5%) y el segundo mes de incremento tras una etapa de descensos y mínimos históricos registrados. De estos, 26.400 perceptores son menores de 25 años de edad. En cuanto a las prestaciones relativas a la situación creada por el

brote de coronavirus hay que sumar además 602.107 perceptores de la prestación por desempleo Covid-19 (*COVID-19 Pandemic Unemployment Payment*), 122.1.24 de ellos menores de 25 años, y 425.204 beneficiarios del subsidio para preservar el empleo (*Temporary Wage Subsidy Scheme*). En términos anuales la cifra también ha ascendido un 11,2% (21.623 perceptores más).

**Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted**



Source: CSO Ireland

### ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 21 de abril de 2020, referentes al trimestre diciembre 2019-febrero 2020, reflejan que la tasa de empleo ha aumentado nuevamente en un 0,4 con respecto al mismo período del año anterior, alcanzando nuevamente la cifra récord de 76,6%, dos décimas más que el trimestre anterior. La tasa de inactividad se redujo un 0,4% con respecto al año anterior, reduciéndose al 20,2%, un 0,3% menos que el trimestre anterior.

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

En el trimestre de referencia se registró una nueva cifra récord de **33,07 millones de personas trabajando**, un aumento de 352.000 con respecto al año anterior. La **tasa de empleo<sup>11</sup> se ha incrementado en términos anuales en un 0,4%, alcanzando nuevamente la cifra récord del 76,6%**.

Por su parte, se contabilizaron **1,36 millones de personas desempleadas**, 22.000 que el año anterior. La **tasa de desempleo<sup>12</sup> se incrementó en una décima con respecto al mes anterior, situándose en el 4%**, sin cambios con respecto al año pasado.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas<sup>13</sup> fue de 8,37 millones**, 166.000 menos que el año anterior. Estos datos se han vuelto a ver favorecidos por la baja tasa de inactividad registrada entre las mujeres, que se situó en 157.000 situándose en 5,09 millones. La **tasa de inactividad, que ha continuado a la baja, fue**

<sup>10</sup>

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

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

<sup>12</sup> Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

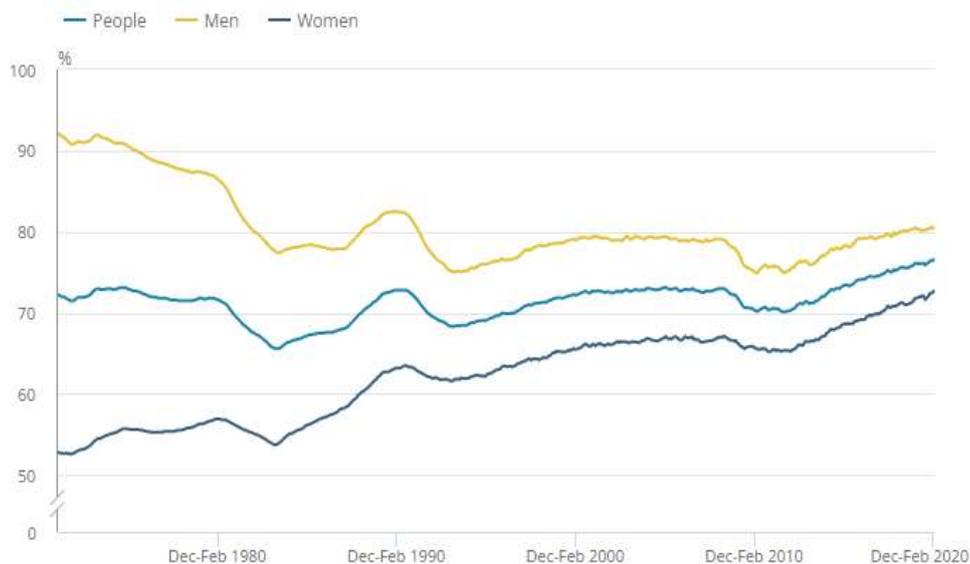
<sup>13</sup> En RU se denomina "*Economically Inactive*" a las personas entre 16 y 64 años que no trabajan ni buscan trabajo, ni están disponibles para trabajar.

**del 20,2%**, un 0,3% inferior al trimestre anterior y el menor registrado hasta la fecha.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio<sup>14</sup> en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **bajó de nuevo, situándose en el 2,8%** excluyendo las bonificaciones (tres décimas menos que el trimestre anterior). El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **ha descendido hasta el 1,3%**, excluyendo las bonificaciones salariales.

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

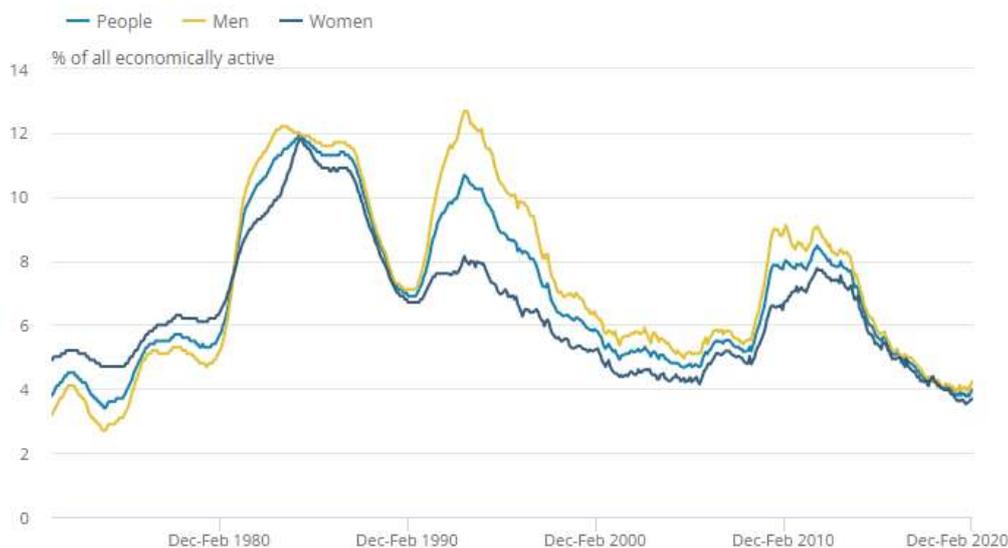
## 1. TASA DE EMPLEO



Fte. ONS

<sup>14</sup> Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

## 2. TASA DE DESEMPLEO



Fte. ONS

El salario semanal medio de Gran Bretaña en el trimestre diciembre2019-febrero2020 en términos nominales fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) bajó respecto al año anterior, situándose en un 2,8% sin tener en cuenta la inflación y un 1,3% ajustado por la misma.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) ha descendido tres décimas con respecto al mes anterior, situándose en el 2,8%, sin tener en cuenta la inflación, y dos décimas ajustado por la misma, alcanzado el 1,5%.

En febrero de 2020, el salario medio bruto se situó en 511 libras/semana en términos nominales y en 471 libras/semana en términos reales.

**RELACIONES LABORALES Y  
CONDICIONES DE TRABAJO**

## **RELACIONES LABORALES**

### **BÉLGICA**

#### **PERMISO PARENTAL CORONAVIRUS<sup>15</sup>**

---

El 2 de mayo, el Consejo restringido de ministros decidió establecer una licencia parental especial coronavirus para los meses de mayo y junio.

Desde el 4 de mayo 2020, las medidas de confinamiento fueron levemente suavizadas y, aproximadamente 150.000 personas (de entre ellos muchos desempleados temporales) pudieron reincorporarse al trabajo. Las escuelas, sin embargo aún permanecen cerradas por lo que muchos padres se enfrentan con problemas para el cuidado de sus hijos.

Para los padres que trabajan en casa desde hace un tiempo, combinar trabajo y cuidado de hijos (incluida docencia en el domicilio) no siempre es evidente. Desde el 4 de mayo, las guarderías para la primera infancia (2 meses a 3 años) retomaron su actividad pero muchos padres temen por la seguridad de sus hijos en centros con otros niños.

Por lo que, el Gobierno crea el permiso parental «coronavirus» que se puede disfrutar a partir del 1º de mayo y hasta el 30 de junio 2020.

Atención; este permiso parental coronavirus es a tiempo parcial. Las personas que trabajen en régimen de jornada completa o de al menos a 75% de la jornada pueden solicitar el permiso al 50% de su jornada o de un día por semana. Aquellos que trabajen en régimen de 4/5 de jornada solo lo podrán disfrutar en régimen parcial.

Cabe resaltar que el disfrute del permiso corona no minora el saldo de otros permisos temáticos, como por ejemplo el del permiso parental ordinario.

Para aclarar las posibles confusiones cabe indicar que el permiso parental corona es solo de aplicación a trabajadores asalariados y no a

---

<sup>15</sup> Ftes.: Jobat -6/05/2020 y periódico L’Echo 8 y 9/05/2020

[https://www.jobat.be/fr/art/conge-parental-et-coronavirus--tout-ce-que-vous-devez-savoir?utm\\_source=jobat&utm\\_medium=content&utm\\_content=link&utm\\_campaign=newsletter-weekly-content](https://www.jobat.be/fr/art/conge-parental-et-coronavirus--tout-ce-que-vous-devez-savoir?utm_source=jobat&utm_medium=content&utm_content=link&utm_campaign=newsletter-weekly-content)

trabajadores autónomos. El permiso coronavirus podrá solicitarse para el cuidado de hijos menores de 12 años; para hijos minusválidos/discapacitados el límite de edad es 21 años. Si bien es cierto que los padres adoptivos no pueden recurrir a la licencia parental ordinaria, este permiso parental corona sí ofrece la posibilidad a estos últimos e igualmente en la figura del acogimiento familiar de menores.

Los impresos para solicitar esta licencia parental coronavirus son los mismos que para la licencia parental ordinaria, por consiguiente, incluso para este periodo especial, es imprescindible el previo acuerdo del empresario para que la solicitud sea aprobada.

Las personas interesadas en disfrutar esta licencia parental corona deben avisar al menos tres días antes al empresario quien dispondrá de 6 días para dar respuesta. Los márgenes se pueden acortar siempre que sea de común acuerdo.

Las solicitudes se pueden presentar a partir del 1º de mayo:

1. Para un único periodo continuado;
2. Uno o dos periodos, consecutivos o no, de un mes;
3. Uno o varios periodos, consecutivos o no, de una semana;
4. Pudiéndose realizar la combinación de las propuestas 2 y 3.

La solicitud se presentara en la Oficina Nacional de Empleo (ONEM).

Si bien la licencia parental coronavirus abarca el periodo de 1º de mayo hasta el 30 de junio; si fuese necesario este periodo se podrá prolongar.

La prestación de la licencia coronavirus es un 25% más elevada que la prestación del permiso parental ordinario.

Las cuantías indicadas a continuación se aplican a los trabajadores ocupados en régimen de jornada completa y se reducen, a razón de prorrateo, para las ocupaciones a tiempo parcial.

		½ licencia parental	1/5 licencia parental
Padres cohabitante con hijos a cargo	< 50 años	440,90€	149,60€
	>50 años	594,48€	224,40€
Padre/madre que vive solo con hijos a cargo	< 50 años	724,94€	298,98€
	>50 años	(véase padres cohabitantes)	201,18€ 224,40€ (para los mayores de 50 años)

(Procedencia de la fuente: ONEM/VRT/ACV)

Pero por qué, teniendo derecho a una prestación similar, no se recurría a él, ¿no es un derecho para los trabajadores? Sí, pero es que la prestación clásica, requiere un preaviso de 3 meses, lo que lo hace bastante inoperante para responder a una situación de urgencia como es la situación temporal del coronavirus.

Una petición de permiso parental ordinaria, solicitada en mayo, no podría empezarse a disfrutar hasta el mes de agosto próximo, y de común acuerdo entre empresa y trabajador, es ciertamente posible, subrayando que "a la vista de las circunstancias, en el 99% de los casos se encuentran soluciones dado que se trata de un win-win (ganar-ganar).

### **Permiso parental Corona para los autónomos**

Desde primeros de mayo, ya gozan de este permiso los trabajadores asalariados, que pueden disfrutar si tienen a su cargo un hijo menor de 12 años o 21 si es discapacitado

Ahora el ministro de los autónomos va a proponer que se extienda a los trabajadores autónomos, y que no sería acumulable a la prestación del derecho pasarela para los autónomos.

### ACTUALIZACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PARA 2020/2021

La regulación sobre el salario mínimo en Reino Unido se recoge en las siguientes normas:

- Ley del Salario Mínimo Nacional de 1998, *The National Minimum Wage Act 1998*.
- Reglamentos para el Salario Mínimo Nacional, *The National Minimum Wage Regulations*. Estas disposiciones actualizan las cuantías anuales.
- Enmienda al Reglamento para el Salario Mínimo Nacional de 2015, *NMW Regulations (Amendment) 2015*. Introdujo el salario mínimo de subsistencia.

Es importante diferenciar dos conceptos:

- El **Salario Mínimo Nacional** (*National Minimum Wage*): es el salario mínimo por hora al que la mayoría de los trabajadores tienen derecho por ley. La cuantía depende de la edad del trabajador y si está realizando prácticas.
- El **Salario Mínimo de Subsistencia Nacional** (*National Living Wage*): se instauró en abril de 2016 y es obligatorio para todos los trabajadores mayores de 25 años. Por tanto, a partir de esta fecha, el Salario Mínimo Nacional para mayores de 25 años pasa a denominarse Salario Mínimo de Subsistencia Nacional. Para menores de 25 años sigue vigente el Salario Mínimo Nacional.

Las cuantías de los salarios mínimos han sido actualizadas a fecha 1 de abril en línea con la práctica habitual de actualización anual. Para mayores de 25 años el salario mínimo de subsistencia Nacional ha pasado de 8,21 a **8,72 libras/ hora**, un incremento del 6,2%.

La siguiente tabla recoge la evolución de las cuantías por hora del Salario Mínimo de Subsistencia Nacional y del Salario Mínimo Nacional desde 2016:

Año	Mayores de 25 años	Entre 21 y 24 años	Entre 18 y 20 años	Menores de 18 años	Aprendices
2016	£7,20	£6,95	£5,55	£4,00	£3,40
2017	£7,50	£7,05	£5,60	£4,05	£3,50
2018	£7,83	£7,38	£5,90	£4,20	£3,70
2019	£8,21	£7,70	£6,15	£4,35	£3,90
2020	£8,72	£8,20	£6,45	£4,55	£4,15

En el Reino Unido un órgano independiente, la Comisión de Salarios Bajos (*Low Pay Commission*), asesora al Gobierno sobre el cálculo de los dos tipos de salarios mínimos. Este organismo presenta cada año sus recomendaciones sobre el incremento a llevar a cabo, siendo valoradas por el Gobierno.

Para la revisión anual la Comisión considera diversos factores, entre los que se incluyen: crecimiento económico, ingresos medios, productividad, situación del mercado laboral e impacto de las subidas de años anteriores.

## **PROGRAMA PARA LA PRESERVACIÓN DEL EMPLEO EN REINO UNIDO, *CORONAVIRUS JOB RETENTION SCHEME***

---

El Ministerio de Empresa, Energía y Estrategia Industrial, Department for Business, Energy & Industrial Strategy, publicó el pasado 26 de marzo una guía sobre el Programa para la Preservación del Empleo por el Coronavirus, *Coronavirus Job Retention Scheme (CJRS)*. Se trata de un plan temporal, previsto inicialmente para un periodo de tres meses, diseñado para apoyar a los empresarios cuyas operaciones se hayan visto gravemente afectadas por el coronavirus. Posteriormente, el 27 de marzo, el Gobierno anunció la cobertura por el CJRS de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Además, el 15 de abril se anunció el retraso, del 28 de febrero al 19 de marzo, de la fecha en la que los trabajadores que vayan a estar suspendidos temporalmente debían estar en nómina. Por último, el 17 de abril el Gobierno anunció la extensión del programa un mes más, hasta finales de junio.

El CJRS ofrece una ayuda para seguir pagando parte de los salarios de sus empleados, evitando así un posible despido provocado por el coronavirus. Cubre con carácter retroactivo al 1 de marzo de 2020, el 80% de los salarios de los trabajadores que se encuentren en situación de "suspensión temporal por coronavirus" -con un tope de 2.500 libras/mes por trabajador-, además de la cuota empresarial de las contribuciones a la Seguridad Social y las aportaciones mínimas a las pensiones ocupacionales (auto enrolment). Las empresas pueden ahorrar hasta 300 libras al mes por empleado acogido al programa, en el caso del salario máximo de 2.500 libras/mes.

Para poder solicitar las ayudas las empresas deberán designar a los empleados propuestos para ser suspendidos temporalmente y notificarles el cambio, además de presentar información sobre los empleados suspendidos y sus retribuciones, a la Agencia Tributaria (HMRC). Para ello el gobierno ha creado un nuevo portal online, en funcionamiento desde el 20 de abril.

### **¿Quién puede solicitar la ayuda?**

Pueden acogerse al programa todo tipo de organizaciones de Reino Unido: empresas, organizaciones benéficas, agencias de contratación,

siempre que los trabajadores estén registradas a fecha 19 de marzo de 2020 en el sistema PAYE. Se les exige también tener una cuenta bancaria en Reino Unido.

### Trabajadores con un contrato de Trabajo- Formación (*apprentices*)

Los trabajadores con contrato de trabajo formación pueden ser suspendidos temporalmente (*furlough*) en las mismas condiciones que el resto de empleados, pudiendo también continuar su formación en dicho periodo. Durante el tiempo que reciban formación se les deberá abonar al menos el salario mínimo correspondiente, bien el de aprendizaje para menores de 19 años (*Apprenticeship Minimum Wage, AMW*), el de alguno de los tramos de los trabajadores menores de 25 años (*National Living Wage, NLW*) o el de mayores de 25 años (*National Minimum Wage*).

### Organizaciones del sector público

El Gobierno no cree que las organizaciones financiadas específicamente para prestar servicios en respuesta a la crisis del COVID-19 suspendan temporalmente a su personal, aunque el programa podría ser apropiado para algunos trabajadores.

Solo en organizaciones cuya principal fuente de ingresos no es el Estado, y cuyo personal no pueda ser reasignado en otros organismos públicos, sería posible dar de baja temporalmente a los trabajadores.

### Particulares

Los particulares pueden suspender temporalmente a empleados que trabajen para ellos siempre que estén inscritos en nómina PAYE antes del 19 de marzo.

### Empresas en suspensión de pagos

Cuando una empresa esté siendo gestionada por un administrador (encargado de intentar salvar una situación de insolvencia y tratar con los acreedores), éste podrá presentar la solicitud en su nombre. El Gobierno espera que lo haga solo si existe una probabilidad razonable de volver a dar de alta a los trabajadores.

## **¿Respecto a qué trabajadores se puede solicitar la ayuda?**

Sólo se puede solicitar la ayuda ofrecida por este programa por los trabajadores suspendidos temporalmente por el Covid-19 que estuvieran de alta en nómina PAYE a 19 de marzo de 2020 con cualquier tipo de contrato: tiempo completo, tiempo parcial, de agencia y con contratos ceros hora o flexibles. Los trabajadores extranjeros son susceptibles de ser suspendidos temporalmente.

Para generar el derecho a la ayuda, cuando un empleado esté suspendido por licencia Covid-19 no podrá trabajar para o en nombre de la organización, ni generar ingresos para ella. No obstante, la empresa podrá considerar la reasignación de tareas imprescindibles al personal que continúe trabajando.

El salario de los empleados suspendidos estará sujeto a los mismos impuestos que antes del covid-19.

A continuación, se explica cómo proceder en determinadas situaciones específicas:

### **Despido o renuncia del trabajador posterior al 28 de febrero**

Los trabajadores que fueron despedidos (despido económico) con posterioridad al 28 de febrero podrán ser readmitidos por la empresa y suspendidos temporalmente por Covid-19 posteriormente. El empresario podrá reclamar la ayuda desde la fecha en que fueron suspendidos, incluso aunque no fueran readmitidos hasta después del 19 de marzo.

Esto es aplicable siempre que el trabajador estuviera en nómina al menos desde el 28 de febrero.

### **Despido o renuncia del trabajador posterior al 19 de marzo**

Los trabajadores despedidos después del 19 de marzo podrán ser readmitidos por la empresa y suspendidos temporalmente por Covid-19 posteriormente. El empresario podrá reclamar la ayuda desde la fecha en que fueron suspendidos.

Esto es aplicable siempre que el trabajador estuviera en nómina al menos desde el 19 de marzo.

### [Jornada de reducida](#)

Aquellos que estén trabajando con reducción de jornada o salario, no se podrán acoger a este programa.

### [Permiso sin sueldo](#)

Los trabajadores que comenzaron un permiso sin sueldo con posterioridad al 28 de Febrero pueden ser suspendidos temporalmente (finalizándose el permiso sin sueldo). Si se les suspende se les deberá abonar al menos el 80% de su salario, hasta el tope mensual de 2.500 libras.

### [Baja por enfermedad \(Statutory Sick Pay, SSP\) o autoaislamiento](#)

Aquellos que estén de baja por enfermedad o aislados podrán percibir la Statutory Sick Pay, y no se podrán acoger al programa durante ese tiempo, pero sí una vez termine la baja. El CJRS no está concebido para ausencias de poca duración, exigiendo un mínimo de tres semanas de duración.

### [El trabajador enferma durante la suspensión temporal](#)

Los trabajadores suspendidos temporalmente conservan los derechos derivados de su contrato de trabajo, incluido el acceso a la SSP. Esto implica que los trabajadores suspendidos que enfermen deben percibir al menos la SSP.

### [Trabajadores blindados \(Shielding Employees\)](#)

Los trabajadores que, conforme a las directrices del NHS, deban aislarse de forma estricta por ser de máximo riesgo, también podrán ser suspendidos temporalmente por sus empresas.

## Trabajadores responsables del cuidado de terceros

Aquellos que, como consecuencia del coronavirus deban cuidar de terceros (por ejemplo, hijos) pueden ser suspendidos temporalmente.

## Pluriempleados

Los trabajadores con más de un trabajo podrían ser suspendidos en cada uno de los trabajos. Cada trabajo es independiente, y el límite de 2.500 libras al mes se aplica a cada empresario.

## Trabajadores con contratos Temporales

Respecto a los empleados con contratos temporales, los empresarios pueden readmitirles, suspenderles temporalmente y reclamar la ayuda, siempre que:

- Si el contrato finalizó después del 28 de febrero, los trabajadores estuvieran en nómina PAYE antes de dicha fecha.
- Si el contrato finalizó después del 19 de marzo, los trabajadores estuvieran en nómina PAYE antes de dicha fecha.

Si el contrato temporal aún no ha finalizado puede prorrogarse o ampliarse. El trabajador podrá ser suspendido siempre que estuviera en nómina antes del 19 de marzo.

Los trabajadores que empezaron y finalización el mismo contrato entre el 28 de febrero y el 19 de marzo no podrán ser suspendidos temporalmente.

## Personas que pueden formar parte del programa sin tener la condición de empleado

Además de por los empleados, la ayuda puede reclamarse por cualquiera de los siguientes colectivos, siempre que se les remunera a través del sistema PAYE:

- Responsables de las empresas (incluidos los directores de empresas)
- Miembros asalariados de las Sociedades de Responsabilidad Limitada (Limited Liability Partnerships, LLPs)
- Trabajadores de agencias (incluidos los empleados de "empresas paraguas")
- Trabajadores autónomos que prestan servicios a empresas como contratistas independientes (Limb (b) workers)

### Si el empleado realiza trabajo voluntario

Los trabajadores suspendidos temporalmente pueden participar en labores de voluntariado siempre y cuando no presten servicios o generen ingresos para su empresa.

### Participación en cursos de formación

Los trabajadores suspendidos temporalmente por covid-19 pueden participar en cursos de formación, siempre y cuando durante su desarrollo no presten servicios ni generen ingresos para su empresa. Se debe alentar a los empleados en esta situación a que realicen cursos de formación.

### Si el trabajador está disfrutando de un permiso de maternidad, adopción, paternidad o permiso parental compartido

Se aplica la regulación de la licencia por maternidad y resto de situaciones de permisos parentales remunerados. El empresario puede solicitar la ayuda en relación a las mejoras en la remuneración acordadas en el contrato, siempre que el trabajador cumpla los requisitos para percibir la prestación por maternidad, paternidad, adopción o prestación parental compartida.

### ¿Cómo se decide a que trabajadores suspender?

Los empresarios deben hablar con su personal y realizar los cambios necesarios en los contratos de trabajo de mutuo acuerdo. Cuando las empresas tomen decisiones en relación con el proceso, incluida la

decisión de a quién incluir en la suspensión, deberán respetar las normas de igualdad y no discriminación.

Para tener derecho a la ayuda, los empresarios deben notificar por escrito a sus empleados que están suspendidos temporalmente por covid-19, debiéndose conservar un registro de esta comunicación durante cinco años.

No es necesario suspender temporalmente a todos los empleados de una empresa, pero los empleados que estén en esta situación no podrán trabajar para la empresa.

Requisitos para que un empresario pueda suspender temporalmente a un trabajador:

- La empresa es la responsable de solicitar la ayuda, en nombre del trabajador, a través del programa. El trabajador no la puede solicitar por sí mismo.
- Es necesario el acuerdo de ambas partes, no pudiendo tramitarse de forma unilateral. Una vez acordado, se deberá recibir confirmación de que se ha solicitado la suspensión, debiéndose contactar al empresario en caso de no recibirse.
- Si un trabajador tiene dudas sobre si la empresa está pagando lo que le corresponde conforme al Job Retention Scheme, deberá comunicarlo en primer lugar a la empresa y posteriormente al Servicio de Asesoría, Conciliación y Arbitraje (ACAS).
- Cualquier empresario que cuente una nómina PAYE y una cuenta bancaria en Reino Unido podrá solicitar la subvención de los salarios a través de este programa, aunque los trabajadores susceptibles de subsidio deberán haber estado incluidos en el sistema PAYE a fecha 19 de marzo. Para participar en el programa es irrelevante el tipo de contrato, se incluyen los contratos de cero horas o temporales, y a los trabajadores extranjeros.
- Este régimen no es aplicable a trabajadores autónomos o a los ingresos generados por el trabajo por cuenta propia. No obstante, los autónomos pueden tener derecho a la ayuda en el marco del

programa de apoyo a los ingresos de los trabajadores por cuenta propia.

- Si el trabajador está de baja por enfermedad o aislado por el coronavirus (COVID-19), debe contactar la empresa para averiguar si se cumple los requisitos -durante este tiempo se debería recibir la prestación por IT (Statutory Sick Pay, SSP)-. El empresario puede en cualquier momento dar de baja temporal a un trabajador. En tal caso dejará de percibir la SSP.
- Si un trabajador está altamente protegido (shielded) según las directrices de salud pública o se le exige que permanezca en su casa porque alguno de los sus cohabitantes es altamente vulnerable, y no puede trabajar desde casa, se debe contactar con la empresa para averiguar si entra en sus planes suspender temporalmente a su personal.
- Si no se puede trabajar, incluso desde casa, debido a las responsabilidades de atención derivadas del coronavirus, como el cuidado de los menores que estén en el domicilio por el cierre de los colegios y guarderías, o el de individuos vulnerables en el domicilio, se debe consultar con la empresa si tiene planes de suspender temporalmente a su personal.

### **¿Cuánto dinero se puede solicitar?**

Los empresarios podrán solicitar:

- El 80% de los salarios de los trabajadores (incluso aquellos que perciban el salario mínimo de mayores de 25 años o National Minimum Wage), con un tope de 2.500 libras/mes por trabajador. No se pueden solicitar salarios anteriores de los trabajadores.
- La cuantía mínima de la aportación empresarial a las pensiones ocupacionales (auto enrolment) y la cuantía mínima de las cotizaciones empresariales.

La empresa puede decidir complementar el salario de los empleados, aunque no es obligatorio. No obstante, los empleados no deben trabajar

o proporcionar servicio alguno para la empresa durante el tiempo de duración de la baja, incluso aunque reciban una cantidad adicional.

Cuando el periodo de suspensión sea inferior al periodo de pago (habitualmente un mes), el salario subvencionado será prorrateado en función de la duración de la suspensión.

Las solicitudes deberán remitirse con la fecha en la que el empleado deja de trabajar y pasa a estar suspendido, no con el momento de la toma la decisión o de la notificación de la situación de suspensión al trabajador.

El modo que el empresario utiliza para calcular el salario varía en función del tipo de contrato y la antigüedad del trabajador.

A continuación, se detallan algunas situaciones concretas:

#### Empleados a tiempo completo y a tiempo parcial

Se puede solicitar el 80% del salario bruto a fecha 19 de marzo.

#### Empleados con salario variable

Si se ha estado contratado durante 12 meses o más, se puede solicitar: el importe del salario en el mismo mes del año anterior o los ingresos medios del año fiscal 2019-20.

Si la relación laboral es inferior al año, se puede solicitar el 80% del promedio de los ingresos mensuales desde que se empezó a trabajar.

Si se comenzó a trabajar en febrero de 2020, se podrá solicitar el 80% del prorrateo de los ingresos hasta el momento.

#### Parte empresarial de las contribuciones a la seguridad social y pensiones ocupacionales (autoenrolment)

El empresario debe continuar abonando su aportación a las cotizaciones a la seguridad social y a las pensiones ocupacionales (autoenrolment) de

los trabajadores en suspensión temporal, pudiendo solicitar su reembolso a través de este programa.

No se podrá reclamar la parte de las contribuciones a la Seguridad Social y a las pensiones ocupacionales autoenrolment que superen el mínimo obligatorio, cuando el empresario voluntariamente haya optado por mejorarlas.

### Horas extras, honorarios, comisiones, bonus y pagos que no sean en efectivo (non-cash payments)

Se puede reclamar cualquier pago regular que el empresario esté obligado a abonar a los trabajadores. Esto incluye salario, horas extras, honorarios y comisiones obligatorias. No obstante, deben excluirse las primas y bonus discrecionales (incluidas las propinas), las comisiones y los pagos no que sean en efectivo.

### Retribuciones en especie y planes de cesión de salario (Salary Sacrifice Scheme)

El salario de referencia no debe incluir el coste de las mejoras salariales proporcionadas a los empleados, incluidas las retribuciones en especie sujetas a imposición. De mismo modo, tampoco deben incluirse en el sueldo de referencia las prestaciones proporcionadas a cambio de cesiones en el salario, Salary Sacrifice Scheme (incluidas las contribuciones a la pensión), que provoquen la reducción de la base imponible. El importe total de la ayuda recibida por un trabajador furlough le debe llegar en forma de dinero. Cuando un empresario ha reconocido mejoras a los trabajadores en situación de baja, como en Salary Sacrifice Scheme, éstas deberán añadirse al salario abonado en concepto de Programa de Preservación del Empleo.

### Tasa de Formación y Préstamos de Estudiantes

Tanto la Tasa de Formación (Apprenticeship Levy) como la devolución de los préstamos para la realización de estudios superiores (Student Loans) deben seguir pagándose, ya que no los cubre el subsidio del CJRS.

## *Salario Mínimo Nacional*

Los trabajadores solo tienen derecho a los Salarios Mínimos (salario mínimo para menores de 25 años o NLW, salario para mayores de 25 años o NMW y salario mínimo para aprendices o AMW) por las horas efectivamente trabajadas o que así se consideren en la legislación del salario mínimo.

Conforme a estos principios, los trabajadores en situación de suspensión temporal pueden recibir la cantidad menor entre el 80% de su salario y 2.500 libras, incluso si, en base a las horas trabajadas habitualmente, esta cantidad es inferior al salario mínimo correspondiente.

### **¿Qué se necesita para solicitar la ayuda?**

Los empresarios deben hablar con su personal y realizar los cambios necesarios en los contratos de trabajo de mutuo acuerdo, siendo posible que necesiten buscar asesoramiento jurídico sobre el proceso. Además, si el número de trabajadores es suficiente, podría ser necesario entablar procesos de consulta colectiva para lograr un acuerdo sobre los cambios en las condiciones de trabajo.

Para realizar la solicitud es necesario aportar la siguiente información:

- Número de registro del sistema PAYE para la retención a cuenta del impuesto sobre la renta.
- Número de empleados que van a pasar a situación de suspensión temporal por coronavirus, así como datos de los mismos.
- El período de tiempo por el que se solicita la subvención (establecer fecha de inicio y final).
- Importe solicitado (la duración mínima es de 3 semanas).
- Número de una cuenta bancaria en el Reino Unido
- Persona de contacto
- Teléfono

Además, el empresario tendrá que calcular la cantidad a solicitar, reservándose la Agencia Tributaria, HMRC, el derecho a auditar con carácter retroactivo todos los aspectos de la solicitud.

## Solicitud

La solicitud se debe hacer a través de la web del Gobierno con los datos de la nómina, bien justo antes o durante la misma, pudiéndose realizar con carácter retroactivo desde el 1 de marzo.

## Periodo mínimo de suspensión

Los empleados en situación de suspensión temporal deberán continuar en esa situación por un período mínimo de 3 semanas consecutivas. Cuando se reincorporen al trabajo la suspensión habrá tenido que finalizar. Los trabajadores podrán estar en situación de suspensión en más de una ocasión, siempre por períodos mínimos separados de 3 semanas consecutivas.

## Cómo proceder tras la solicitud

Una vez la Agencia Tributaria, HMRC, haya recibido la solicitud y se haya reconocido el derecho a la subvención, esta se ingresará en la cuenta bancaria del solicitante.

Se debe abonar al empleado el importe total de subvención que se reciba por su salario bruto, siempre en dinero.

## Finalización del programa por el Gobierno

Cuando el gobierno de por concluido el programa, el empresario deberá decidir, dependiendo de sus circunstancias, si los empleados pueden volver a su trabajo o si será necesario considerar la finalización de la relación laboral.

La Agencia Tributaria procesará todas las solicitudes hechas antes de que el plan termine.

## **¿Qué ocurre cuando los trabajadores están suspendidos?**

La empresa no podrá pedir a estos trabajadores que realicen trabajos que generen ganancias, o presten servicios para la organización o cualquier

entidad asociada a la misma. Sí podrán realizar trabajo voluntario o cursos de formación.

### Impuestos de los trabajadores

Los trabajadores deberán continuar pagando los impuestos correspondientes a sus salarios de forma habitual. Esto incluye las contribuciones a las pensiones (tanto las del empresario como las del trabajador), a menos que el trabajador haya optado por salirse voluntariamente del plan de pensiones.

### Derechos de los trabajadores

Durante el tiempo de suspensión los empleados siguen teniendo los mismos derechos laborales, incluyendo:

- Prestación por IT (Statutory Sick Pay)
- Derechos derivados de la maternidad/paternidad
- Derechos relacionados el despido improcedente
- Indemnizaciones por despido económico

Las ayudas no pueden utilizarse para sustituir indemnizaciones por despidos económicos. La Agencia Tributaria seguirá supervisando a las empresas después de que se dé por concluido el programa.

### Cuando se trabaja para diferentes empresarios

Cuando el contrato lo permita los trabajadores podrán prestar servicios para otra empresa mientras se encuentren en situación de suspensión temporal. En caso de contratarse a un nuevo empleado, la nueva empresa deberá asegurarse de que rellena correctamente el formulario de registro inicial de nómina. Si un trabajador es furlough con respecto a otra empresa, deberá completar el formulario C del P46 (para aquellos que no tiene el certificado P45 de la última empresa).

### Fiscalidad de la ayuda para la Preservación del Empleo en la crisis del coronavirus

La subvención de una empresa en el marco del Programa para la Preservación del Empleo se realiza para compensar los costes de los

salarios de los trabajadores. Por tanto, deberá contabilizarse como un ingreso a efectos del impuesto sobre la renta y el impuesto de sociedades.

Las empresas pueden deducir los costes de empleo como lo realizan habitualmente cuando calculen los beneficios a efectos del impuesto sobre la renta y el de sociedades.

## DISFRUTE DE LAS VACACIONES DURANTE EL BROTE DE COVID-19

La normativa sobre el disfrute de las vacaciones anuales de todos los trabajadores ha sido modificada con el fin de apoyar a las industrias clave y posibilitar que aquellos trabajadores que no puedan disfrutar sus vacaciones anuales en 2020 con motivo del Covid19 no pierdan sus derechos y puedan disfrutarlas en los dos próximos años.

En la mayoría de los casos, los trabajadores han de utilizar sus vacaciones remuneradas y legalmente establecidas en el año de vacaciones en curso. En Reino Unido esto representa **5,6 semanas**.

Esto es importante porque disfrutar de las vacaciones ayuda a las personas:

- descansar lo suficiente
- mantenerse sano (física y mentalmente)

Sin embargo, durante el brote de coronavirus, puede que no sea posible para los trabajadores disfrutar de sus períodos de vacaciones; y, se dé la circunstancia que se esté llegando al final del año de licencia y queden aún vacaciones por disfrutar. (En Reino Unido, para muchas empresas el año fiscal y laboral comienza el mes de abril).

### **Circunstancias en las que se podrá prorrogar el período de vacaciones**

El gobierno ha aprobado nuevas normas para regular el disfrute de las vacaciones que hayan podido quedar afectadas como consecuencia del Covid19.

Así, aquellos trabajadores que no puedan disfrutar de sus vacaciones debido al coronavirus, podrán prorrogar **hasta 4 semanas de vacaciones retribuidas en un período de 2 años**.

Esta situación podría darse si:

- se está en **auto-aislamiento** o demasiado **enfermo** para poder disfrutar las vacaciones **antes de que finalice el período de disfrute**.

- se está temporalmente en casa porque no hay trabajo (bien por causa de **despido**, o por haberse **suspendido temporalmente de empleo** – “furloughed”).
- se ha tenido que continuar trabajando y **no es posible tomar vacaciones retribuidas**.

Algunas empresas ya cuentan con un acuerdo para prorrogar las vacaciones retribuidas. Esta normativa no afectará los acuerdos ya existentes.

Por otra parte, es importante señalar que si un trabajador deja su trabajo o es despedido durante el período de 2 años, todas las **vacaciones no disfrutadas deberán incluirse en su finiquito**.

### **Obligación de permanecer temporalmente en casa por falta de trabajo**

Si la empresa cesa temporalmente su actividad debido al COVID-19 y el trabajador es obligado a quedarse temporalmente en casa, continuará **acumulando vacaciones** de la forma habitual.

### **Cómo llegar a un acuerdo en cuanto a la prórroga de las vacaciones adicionales**

Si las empresas no disponen en la actualidad de un acuerdo en vigor, podrán decidir si autorizan la prórroga de vacaciones adicionales (más de las 4 semanas de vacaciones remuneradas).

Las vacaciones adicionales comprenden:

- **las 1,6 semanas restantes** de vacaciones anuales legales.
- vacaciones que **excedan el mínimo legal** establecido, pero incluidas **por contrato**.

Se insta a todos los trabajadores a revisar su contrato de trabajo o consultar con su empresa para constatar qué derechos tienen.

### **Cómo llegar a un acuerdo**

Si el centro de trabajo cuenta con un sindicato reconocido, o tiene representantes electos de los trabajadores que participan con la empresa

en estos asuntos, la empresa deberá solicitar de los trabajadores afectados el consentimiento a esta modificación.

Si es posible llegar a un acuerdo, sería conveniente que constara por escrito.

La empresa deberá pedir asesoramiento jurídico si no está segura si deben autorizar la prórroga de las vacaciones.

### **Días festivos (Bank Holidays)**

Al igual que ocurre con las vacaciones anuales, si debido al coronavirus los trabajadores no pueden disfrutar los días festivos, podrán prorrogarlos en una fecha posterior a su año natural de permiso.

Si esto no fuera posible, los **días festivos podrán ser incluidos en las 4 semanas de vacaciones retribuidas que puedan ser prorrogadas**. Estas vacaciones pueden tomarse en cualquier momento **durante un período de 2 años**.

### **Vacaciones previamente programadas**

Si un trabajador decide no tomarse el tiempo libre que había reservado con anterioridad, por ejemplo, porque estas han sido canceladas por las aerolíneas y/o empresas de turismo, su empresa puede exigirle que se tome el permiso previamente autorizado.

Si el trabajador quiere modificar cuándo se toma este tiempo libre, tendrá que contar con el consentimiento de su empresa.

### **Utilización de las vacaciones debido al cierre temporal de la empresa**

Si fuera necesario, las empresas tienen la obligación de comunicar a sus trabajadores cuándo deben tomar vacaciones.

Una empresa podría, por ejemplo, cerrar temporalmente durante una semana y comunicarle a todo el personal que use su derecho a vacaciones.

Si decide hacerlo, **deberá informar al personal afectado de esta medida con al menos el doble de días antes de la cantidad que necesite.**

Es decir, si la empresa decide **cerrar durante 5 días**, deberá **comunicarlo al personal al menos 10 días antes.**



### Índice

1. La norma de seguridad laboral SARS-CoV-2
2. El impacto del COVID-19 en la industria cárnica
3. Críticas a la inspección de trabajo
4. Anexo

### 1. La norma de seguridad laboral SARS-CoV-2

El 16/4/2020 el Ministerio de Trabajo presentó la **Norma de seguridad laboral SARS-CoV-2**<sup>16</sup>, que establece unos estándares unificados para el conjunto de las empresas y que deberán ser especificadas para los diferentes sectores por las correspondientes mutuas. En la elaboración de esta norma han participado los agentes sociales, la Federación Alemana de Mutuas y los organismos regionales con competencia en esta materia, si bien tanto la patronal como los sindicatos criticaron que el Ministerio solamente les concedió un día laboral para elaborar y presentar sus aportaciones. Algunos comentaristas afirman que de ello se deduce que la participación fue política y no técnica.

Esta norma crea un **marco común para la fase de desescalada** y complementa y especifica anteriores recomendaciones de la Federación Alemana de Mutuas (DGUV). En marzo la DGUV publicó una recomendación<sup>17</sup> para elaborar un plan de prevención empresarial que contenía consejos relativos a la organización interna, la colaboración con organismos externos, la organización del trabajo, los pasos a seguir en caso de sospecha de un contagio y las reuniones y viajes de trabajo. Las mutuas sectoriales han aprobado una serie de reglamentos y normas<sup>18</sup> para sus respectivos ámbitos, sobre todo guías para la evaluación de riesgos y recomendaciones para planes empresariales.

---

<sup>16</sup>[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

<sup>17</sup><https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2054>

<sup>18</sup>[https://dguv.de/medien/inhalt/branchenspezifische\\_konkretisierung\\_gesamtuebersicht.xlsx](https://dguv.de/medien/inhalt/branchenspezifische_konkretisierung_gesamtuebersicht.xlsx)

Además, algunos organismos han publicado **manuales detallados** para elaborar estos planes empresariales. Destaca el manual<sup>19</sup> editado de forma conjunta por la Agencia Federal para la protección de la población y la ayuda en caso de catástrofes y el gobierno regional de Baden-Wurtemberg, el check-list<sup>20</sup> de la Federación de médicos empresariales, así como las recomendaciones<sup>21</sup> de la Agencia federal para la seguridad y la medicina laboral sobre los tipos, la compra y el uso de mascarillas.

En el anexo se incluye la traducción completa de la norma aprobada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El documento comienza destacando dos **principios generales**:

- Independientemente del catálogo empresarial de medidas, en caso de duda, cuando no se pueda mantener la distancia mínima con seguridad, se deben proporcionar y usar protectores faciales.
- Las personas con síntomas respiratorios (a menos que un médico haya diagnosticado, por ejemplo, un resfriado) o con fiebre por regla general no deben estar en los locales de la empresa.

En forma resumida a continuación se detallan los principales apartados para los planes empresariales de medidas:

### Medidas técnicas especiales

1. Adaptación de los puestos de trabajo.
2. Aseos, comedores y salas de descanso.
3. Ventilación .
4. Medidas de protección contra la infección en la construcción, la agricultura, la agricultura, los servicios de mensajería, los transportes y los desplazamientos dentro de la empresa .
5. Medidas de prevención de infecciones para el alojamiento colectivo.
6. Teletrabajo.
7. Viajes de negocios y reuniones .

---

<sup>19</sup>[https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/themen\\_a\\_z/biologisch/pandemieplanung/handbuch-betriebl\\_pandemieplanung.pdf](https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/themen_a_z/biologisch/pandemieplanung/handbuch-betriebl_pandemieplanung.pdf)

<sup>20</sup>[https://www.vdbw.de/fileadmin/user\\_upload/Checkliste\\_fuer\\_Firmen\\_im\\_Rahmen\\_der\\_Pandemie.pdf](https://www.vdbw.de/fileadmin/user_upload/Checkliste_fuer_Firmen_im_Rahmen_der_Pandemie.pdf)

<sup>21</sup>[https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/FAQ/PSA-FAQ\\_node.html](https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/FAQ/PSA-FAQ_node.html)

## Medidas especiales de organización

1. Garantizar suficientes distancias de protección
2. Equipos/herramientas de trabajo
3. Organización de la jornada y de las pausas
4. Almacenamiento y limpieza de la ropa de trabajo y los EPI
5. Acceso a los lugares y locales de trabajo por parte de personas que no pertenecen a la empresa
6. Instrucciones de actuación en casos sospechosos
7. Minimizar el estrés psicológico causado por el coronavirus

## Medidas personales específicas

1. Protección de la boca y la nariz y equipo de protección personal (EPI).
2. Instrucciones y comunicación activa.
3. Precauciones médicas ocupacionales y protección de personas especialmente amenazadas .

En los días siguientes a la publicación de estas normas las mutuas de accidentes sectoriales y regionales informaron que adaptarán los reglamentos sectoriales ofreciendo ayudas a las empresas para implementar las medidas, señalando que las empresas quedan exoneradas de elaborar un plan específico de higiene si cumplen los estándares establecidos en las normas del Ministerios y los correspondientes reglamentos de higiene publicados por los reglamentos sectoriales de las mutuas. Las mutuas también advierten de que sus servicios de prevención actuarán cuando se detecten incumplimientos por parte de las empresas.

## **2. El impacto del COVID-19 en la industria cárnica**

En las últimas semanas el fuerte incremento del número de contagios en el sector cárnico ha vuelto a situar en la agenda política la situación laboral en este ámbito. El primer contagio se produjo el 7/4/2020 en una empresa en la región de Baden Wurtemberg. En un primer momento las autoridades sanitarias locales detectaron 80 contagios, en la actualidad

solamente en esta planta de producción han sido contabilizadas más de 400 infecciones. Hasta mediados de mayo se habían contagiado al menos 850 trabajadores en mataderos alemanes, una cifra que está aumentando todos los días. Todas las regiones con una concentración de producción de las cárnicas han registrado un número importante de nuevos contagios.

Desde hace años los sindicatos denuncian la creciente importancia de subcontratas y contratos de obra en este sector, así como las condiciones laborales y de alojamiento a las que se ven expuestos los trabajadores, buena parte de ellos procedentes de los Estados de incorporación más reciente a la UE. Si bien también en este sector las empresas están obligadas a pagar salarios mínimos, éstas buscan subterfugios para eludir esta obligación creando cadenas de subcontratas y alquilando directamente los alojamientos por precios abusivos.

Hasta la fecha ni los compromisos voluntarios ni las reformas legales han servido para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del sector. En 2015 seis de las mayores empresas del sector se comprometieron voluntariamente a mejorar las condiciones de sus trabajadores. El 17/7/2017 entró en vigor la Ley para mejorar los derechos de los trabajadores en el sector cárnico (GSA Fleisch). La ley regula la responsabilidad subsidiaria de las empresas contratantes de que las subcontratas paguen las cotizaciones a la Seguridad Social para sus trabajadores. Los empresarios deben poner a disposición de los trabajadores las herramientas para el trabajo de forma gratuita, el salario debe ser abonado en euros y está prohibido descontar supuestas prestaciones como el gasto de alojamiento o transporte. Además, el importe de las sanciones aumenta considerablemente hasta un máximo de 50.000 euros. En su día la prensa destacó que la ley se gestó de forma sigilosa para evitar que los grupos lobistas pudieran presionar a los diputados y lograr rebajar su contenido.

A pesar de ello, en los últimos años no han parado las denuncias de este sector por incumplir normas básicas que regulan las condiciones y la seguridad laboral. Así, por ejemplo, en 2019 la Inspección de trabajo de Renania del Norte Westfalia controló treinta de las mayores plantas de producción en esa región con cerca de 17.000 trabajadores. La inspección detectó un total de 8.700 infracciones, el 85% de ellas graves.

En el pasado diversos países vecinos de Alemania habían denunciado a la Comisión a las empresas alemanas por lo que consideran un dumping social y de precios. De acuerdo al NGG, el sindicato alemán del sector,

sólo en Dinamarca se han perdido unos 15.000 puestos de trabajo en toda la industria cárnica entre 2008 y 2013.

A la vista del aumento del número de contagios, los sindicatos exigen del gobierno la aprobación de medidas para mejorar de forma duradera las condiciones del sector. El sindicato del sector NGG<sup>22</sup> afirma que es necesario regular las "condiciones vergonzosas e inhumanas" de la industria cárnica alemana "ahora y a largo plazo". Esta organización exige la prohibición de la subcontratación en este sector, el incremento de la presión de los organismos de inspección sobre las empresas del sector, el control estricto de los alojamientos y del coste imputado a los trabajadores, la creación de una fiscalía especial para el sector y un salario mínimo específico.

A comienzos de mayo el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales dirigió un escrito a sus homólogos regionales instándoles a reforzar los controles en el sector. Baja Sajonia y Renania del Norte Westfalia han pasado a realizar tests al conjunto de los trabajadores del sector. En Baja Sajonia trabajan 23.700 personas en la industria cárnica, en Renania del Norte Westfalia

A petición de Los Verdes el Bundestag trató el tema el 13/5/2020. El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales Hubertus Heil (SPD) criticó duramente las condiciones laborales y de seguridad laboral en el sector. Según el ministro, la principal causa radica en la cadena de subcontratas. Heil anunció que el Consejo de Ministros iba tomar cartas en el asunto y reclamó más personal y controles más estrictos en materia de seguridad laboral. El ministro recordó que se habían endurecido repetidamente las leyes en la industria de la carne para combatir los abusos. Sin embargo, esto se había convertido en un juego del gato y el ratón, porque algunas empresas siempre buscan vías de evitar la aplicación de la ley.

Verdes y La Izquierda acusaron al gobierno de desentenderse de este sector, reduciendo a un mínimo las inspecciones de las empresas de este sector, que además está expuesto a una competencia brutal con una caída del precio de la carne. Los liberales del FDP criticaron la dispersión de competencias en el control del sector. Los municipios supervisan las condiciones de los alojamientos, los organismos regionales el cumplimiento de las normas en materia de seguridad laboral y la aduana, un organismo estatal, el pago del SMI.

---

<sup>22</sup><https://www.ngg.net/pressemitteilungen/2020/corona-hotspot-schlachthoefe/>

El ministro de Trabajo intentó que el denominado Gabinete del COVID-19 del 18/5/2020 aprobara un conjunto de medidas para este sector, pero CDU y CSU afirmaron necesitar más tiempo para debatir el tema. Tanto la patronal del sector de la industria cárnica como la del sector agrícola han manifestaron su rechazo a una prohibición generalizada de los contratos de obra y las subcontratas.

Finalmente, el Consejo de Ministros regular del 20/5/2020 aprobó el Plan de actuación para la industria cárnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que consta de 10 puntos:

1. Reforma de la Ley de seguridad laboral. Incremento de los controles por parte de los organismos regionales, determinando una tasa de inspecciones.
2. Estudiar los mecanismos para implementar los estándares mínimos de los alojamientos de trabajadores desplazados.
3. A partir del 1/1/2021 la matanza y el procesamiento de los productos solamente podrá ser realizado por trabajadores fijos, quedan prohibidas las subcontratas y los contratos de obra.
4. Los empresarios deberán comunicar a los organismos competentes los alojamientos y los lugares de trabajo de los trabajadores extranjeros para garantizar los controles.
5. El proyecto "Faire Mobilität" recibirá una financiación duradera para garantizar que los trabajadores reciban la información en sus idiomas.
6. Los empresarios deben introducir el control digital de la jornada.
7. Las sanciones máximas en caso de incumplimiento pasan de 15.000 a 30.000 euros.
8. Todos los trabajadores – incluidos los practicantes – deberán estar protegidos contra accidentes y enfermedades laborales.
9. A petición de otros países europeos las vías de comunicación sobre las cadenas de transmisión de contagios se diseñarán de manera de manera que el Gobierno pueda informar de forma inmediata a las Embajadas de los países afectados.
10. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura encargarán un estudio para analizar los efectos de sinergia de los controles en los ámbitos de la seguridad laboral y la protección animal.

### 3. Críticas a la inspección de trabajo

La crisis sanitaria en el sector cárnico en parte responde a las insuficiencias del sistema de inspección de trabajo. El sistema de salud laboral alemán se caracteriza por la dualidad de los actores. Por un lado, está la Administración (gobiernos regionales y gobierno federal), por el otro lado las mutuas de accidentes. Las competencias de la inspección en materia de seguridad laboral recaen tanto en los organismos de los gobiernos regionales, así como en las propias mutuas.

El 22/4/2020 el Gobierno publicó la respuesta<sup>23</sup> a la interpelación del grupo parlamentario de La Izquierda sobre el sistema de la inspección de trabajo de los gobiernos regionales. En líneas generales, los datos contenidos en dicha respuesta son interpretados por diversos expertos y parte de la oposición como un indicio de la debilidad de inspección.

El número de inspecciones a los centros de trabajo pasó de 332.199 en 2008 a 167.270 en 2018 (2017: 183.000), lo que representa una disminución del 49,6%. El intervalo entre dos visitas ha aumentado de un promedio de 10.5 años en 2007 a 25 años en 2018. Las diferencias regionales en lo referente a los intervalos medios de las inspecciones son llamativas. En Hesse, la media de las inspecciones a las empresas es de 41 años, en Schleswig-Holstein de 45,5 años y en Sarre de 47 años de media, mientras que en Mecklemburgo el periodo medio es de 5,5 años.

El número total de empleados públicos en los organismos regionales de la inspección correspondiente a puestos de jornada completa pasó de 3.340 en 2008 a 3.187 en 2018. De éstos, el 46 por ciento no tenían encomendadas tareas básicas en materia de salud y seguridad laboral. Esta caída del número de funcionarios adscritos a la inspección coincide con un fuerte aumento del número de empresas y trabajadores. De acuerdo a la respuesta del Gobierno, el número de centros de trabajo pasó de 2.276.850 en 2007 a 2.460.561 en 2017 y el número de trabajadores de 27.335.134 a 31.301.226 en ese mismo período. La cifra de amonestaciones pasó de 694.663 a 351.815, el de órdenes de 10.104 a 9.392. Por sectores, destaca la caída en un 61% del número de inspecciones *in situ* en el sector del comercio minorista.

---

<sup>23</sup><http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/174/1917409.pdf>

## 4. Anexo

Traducción del alemán

### **Norma de seguridad laboral SARS-CoV-2**

#### **I. Trabajar durante la pandemia - más seguridad y salud en el trabajo**

La pandemia de la Corona (SARS-CoV-2) impacta en la vida social y económica, a trabajadores y empresarios. Esta situación de pandemia es una amenaza para la salud de un número indefinido de personas y al mismo tiempo para la seguridad y el orden público. Tiene un impacto significativo en la vida de cada individuo. Afecta a toda actividad económica y por lo tanto al mundo laboral en su conjunto. Si se quiere evitar un efecto de parada y puesta en marcha, la salud y la seguridad y la recuperación económica deben funcionar en armonía. Las medidas especiales de salud y seguridad en el trabajo que se describen a continuación tienen por objeto proteger a la población interrumpiendo las cadenas de infección, salvaguardando la salud de los trabajadores, restableciendo la actividad económica y, al mismo tiempo, consolidado a medio plazo unas curvas de infección planas. Debe observarse el orden de prioridad de las medidas de protección técnicas a las organizativas y personales.

Se han de aplicar dos principios claros:

- Independientemente del catálogo de medidas empresarial, en caso de duda, cuando no se pueda mantener la distancia mínima con seguridad, se deben proporcionar y usar protectores faciales.
- Las personas con síntomas respiratorios (a menos que un médico haya diagnosticado, por ejemplo, un resfriado) o con fiebre por regla general no deben estar en los locales de la empresa. (Excepción: trabajadores en infraestructuras críticas; ver recomendaciones del RKI). El empresario debe (por ejemplo, en el marco de los "planes de emergencia para infecciones") establecer un procedimiento para aclarar los casos sospechosos (por ejemplo, en caso de fiebre; véanse las recomendaciones del RKI).

#### **II. Plan empresarial de medidas operativas para las medidas complementarias y temporales de protección contra la infección por el SARS-CoV-2 (Estándar de seguridad laboral SARS-CoV-2)**

La responsabilidad de la aplicación de las medidas necesarias de protección contra la infección recae en el empresario de acuerdo a los resultados de la evaluación del riesgo. El empresario debe buscar el asesoramiento de los especialistas en seguridad laboral y de los médicos de la empresa y coordinarse con los grupos de interés de la empresa.

Si la empresa cuenta con un comité de salud y seguridad en el trabajo, éste coordinará a la mayor brevedad posible la aplicación de las medidas complementarias de prevención de la infección de manera oportuna y prestará apoyo en la supervisión de su eficacia. Como alternativa, también se puede crear un equipo de coordinación/crisis bajo la dirección del empresario o de una persona encargada de conformidad con el artículo 13 del Reglamento 1 de la Ley de Protección Laboral / Federación Alemana de Mutuas, con la participación del comité de empresa, el experto en seguridad en el trabajo, así como el médico de la empresa.

## **Medidas técnicas especiales**

### **1. Adaptación de los puestos de trabajo**

Los trabajadores deben mantener una distancia suficiente (al menos 1,5 m) de otras personas. Cuando esto no sea posible ni siquiera con medidas de organización del trabajo, deben tomarse medidas de protección alternativas. Se instalarán tabiques transparentes donde haya tráfico público y, de ser posible, se separarán los lugares de trabajo con una distancia de protección que de otro modo sería inexistente. El trabajo de oficina debe realizarse en la modalidad de teletrabajo si es posible. De lo contrario, se utilizarán las capacidades de espacio libre de los lugares de trabajo de las oficinas y se organizará el trabajo de manera que se pueda evitar la ocupación múltiple de las salas o, en su caso, garantizando suficientes distancias de seguridad.

### **2. Aseos, comedores y salas de descanso**

Se deben proporcionar dispensadores de jabón líquido y toallas para la limpieza de las manos. Se debe garantizar suficiente limpieza e higiene, si es necesario se deben ajustar los intervalos de limpieza. Esto se aplica en particular a las instalaciones sanitarias y las salas

comunes. La limpieza regular de las manijas de las puertas y los pasamanos también ayuda a prevenir las infecciones. En las salas de descanso y las cantinas, se debe asegurar un espacio suficiente, por ejemplo, no colocando las mesas y sillas demasiado cerca unas de otras. Hay que tener cuidado de evitar las colas en los mostradores de comida y vajilla, así como en la caja. Si es necesario, se debe ampliar el tiempo de la cantina y de la distribución de alimentos. Como último recurso, también debería considerarse el cierre de las cantinas.

### 3. Ventilación

La ventilación regular sirve para la higiene y promueve la calidad del aire, ya que el número de patógenos en el aire de la habitación puede aumentar en los espacios cerrados. La ventilación reduce el número de diminutas gotas de patógenos que pueden estar presentes en el aire.

**Notas especiales sobre los sistemas de ventilación y aire acondicionado:** En general, el riesgo de transmisión a través de los sistemas de ventilación y aire acondicionado debe clasificarse como bajo. No es aconsejable desconectar los sistemas de manipulación del aire, especialmente en las salas donde se tratan a personas infectadas o donde se manipulan materiales infecciosos, ya que ello puede dar lugar a un aumento de la concentración de aerosoles en el aire de la sala y, por consiguiente, a un mayor riesgo de infección.

4. Medidas de protección contra la infección en la construcción, la agricultura, la agricultura, los servicios de mensajería, los transportes y los desplazamientos dentro de la empresa

También en el caso de contactos laborales (clientes) fuera de los locales de la empresa, deben mantenerse en la medida de lo posible distancias de al menos 1,5 m. La organización de trabajo de estas actividades debe ser revisada para comprobar si es posible el trabajo individualizado, siempre y cuando esto no comporte riesgos adicionales. De no ser así, deben crearse equipos fijos más pequeños posibles (por ejemplo, de 2 a 3 personas) a fin de reducir el número de contactos entre el personal de la empresa durante los desplazamientos y trabajos que se realicen fuera

de los locales de la empresa. Además, se debe poner a disposición instalaciones para la higiene regular de las manos cerca de los lugares de trabajo. Por otra parte, los vehículos de la empresa deben estar dotados de utensilios para la higiene de las manos y la desinfección de las manos, así como de toallas de papel y bolsas de basura. En el caso de desplazamiento imprescindibles, se evitará en la medida de lo posible el uso simultáneo de vehículos por varios trabajadores. Además, debe limitarse en la medida de lo posible el número de personas que utilizan un vehículo conjuntamente - de forma simultánea o consecutiva -, por ejemplo, asignando un vehículo a un equipo determinado. El interior de los vehículos de la empresa debe ser limpiado regularmente, especialmente si son utilizados por varias personas. Los viajes para la adquisición o entrega de material deben reducirse si es posible, la planificación de los viajes debe optimizarse en consecuencia.

En el caso de los servicios de transporte y mensajería, en la planificación de las rutas deben preverse las posibilidades de uso de las instalaciones sanitarias, ya que la higiene de las manos sólo es posible en una medida limitada debido al cierre actual de muchos aseos y lavabos de acceso público.

##### 5. Medidas de prevención de infecciones para el alojamiento colectivo

Para el alojamiento en el alojamiento colectivo, se deben establecer equipos lo más pequeños y permanentes posibles y que además trabajen juntos. De ser posible, estos equipos deben disponer de sus propias instalaciones comunes (instalaciones sanitarias, cocinas, salas comunes) a fin de evitar las cargas adicionales que supone el uso por diferentes turnos y la limpieza necesaria entre el acceso de los distintos equipos. En principio, se debe prever la ocupación individual de los dormitorios. Por lo general, sólo se permite la ocupación múltiple de los dormitorios por las parejas o familiares cercanos. Se deben proporcionar habitaciones adicionales para el aislamiento precoz de las personas infectadas. Las habitaciones de los alojamientos deben ventilarse y limpiarse regular- y frecuentemente. Las cocinas de los alojamientos deben contar con lavavajillas, ya que la desinfección de la vajilla requiere temperaturas superiores a 60°C. También se proporcionarán lavadoras o se organizará un servicio regular de lavandería.

## 6. Teletrabajo

En la medida de lo posible los trabajos de oficina deben realizarse en la modalidad de teletrabajo, especialmente en los que varias personas tienen que compartir despachos con distancias de protección demasiado pequeñas. El teletrabajo también puede contribuir a que los trabajadores puedan cumplir sus obligaciones de cuidado (por ejemplo, los hijos o los familiares que necesiten cuidados). En la página específica de la Iniciativa para la Nueva Calidad del Trabajo ([www.inqa.de](http://www.inqa.de)), se enumeran las recomendaciones para los empresarios y los trabajadores sobre el uso del teletrabajo.

## 7. Viajes de negocios y reuniones

Los viajes de negocios y los actos presenciales, como las reuniones, deben reducirse al mínimo absoluto y, en la medida de lo posible, deben ofrecerse alternativas técnicas como las conferencias telefónicas o las videoconferencias. Si las reuniones cara a cara son absolutamente necesarias, debe mantenerse una distancia suficiente entre los participantes.

## **Medidas especiales de organización**

### 8. Garantizar suficientes distancias de protección

El uso de las zonas de desplazamiento (incluidas las escaleras, puertas, ascensores) debe adaptarse de manera que se pueda mantener una distancia suficiente. En los casos en que la experiencia haya demostrado que se acumulan multitudes de personas (sistemas de control de la jornada, cantina, dispensarios de herramientas y materiales, ascensores, etc.) se deben marcar las distancias de protección, por ejemplo, con cinta adhesiva. Incluso cuando varios trabajadores trabajan juntos, por ejemplo, en el montaje, la distancia mínima entre los trabajadores debe ser de 1,5 m. Cuando esto no pueda garantizarse desde el punto de vista técnico u organizativo, deberán adoptarse medidas alternativas (el uso de protectores faciales).

## 9. Equipos/herramientas de trabajo

Siempre que sea posible el uso de las herramientas y del equipo de trabajo debe ser individual. Cuando esto no sea posible, se debe proceder a su limpieza regular, especialmente antes de entregarla a otras personas. De lo contrario, al utilizar las herramientas deben utilizarse guantes protectores adecuados siempre que ello no cause peligros adicionales (por ejemplo, quedar atrapado por las piezas giratorias). A este respecto, también deben tenerse en cuenta los límites del tiempo de uso y la disposición individual de los trabajadores (por ejemplo, las alergias).

## 10. Organización del tiempo de trabajo y de las pausas

La densidad de ocupación de las zonas de trabajo y de las instalaciones utilizadas conjuntamente se reducirá mediante medidas de desincronización de su uso (jornadas y pausas escalonadas, funcionamiento por turnos si es necesario). Al establecer los horarios de los turnos, se procurará en la medida de lo posible los turnos comunes a las mismas personas, a fin de reducir aún más los contactos personales internos. Al principio y al final de la jornada, deben adoptarse medidas organizativas adecuadas para evitar el contacto estrecho entre varios trabajadores (por ejemplo, en el control horario, en los vestuarios, los lavabos y las duchas, etc.).

## 11. Almacenamiento y limpieza de la ropa de trabajo y los EPI

Se debe prestar especial atención a que el uso de todos los equipos de protección personal (EPI) y de la ropa de trabajo sea individual. Debe garantizarse el depósito por separado e individual de la ropa de trabajo y los EPI y la ropa de uso diario. Hay que asegurarse de que la ropa de trabajo se limpie regularmente. Se debe permitir que los trabajadores se pongan y se quiten la ropa de trabajo en casa si ello no comporta un riesgo adicional de infección y/o deficiencias en la higiene (por ejemplo, debido a la suciedad) y si, al mismo tiempo, de esta manera se puede evitar el contacto personal en la empresa.

## 12. Acceso a los lugares y locales de trabajo por parte de personas que no pertenecen a la empresa

El acceso por parte de personas que no pertenecen a la empresa debe reducirse al mínimo siempre que sea posible. Deben quedar documentados en la medida de lo posible los datos de contacto de las personas externas, así como la hora de su entrada y salida de los locales de la empresa. También se debe informar a las personas externas sobre las medidas vigentes en la empresa para protegerse contra la infección del SARS-CoV-2.

## 13. Instrucciones de actuación en casos sospechosos

Se establecerán normas operativas empresariales para el rápido esclarecimiento de los casos sospechosos de contagio de COVID-19. En particular, la fiebre, la tos y la falta de respiración pueden ser síntomas de contagio con el coronavirus. Para ello, en la misma empresa se debe realizar una medición de la fiebre sin contacto, si es posible.

A los trabajadores con síntomas correspondientes se les debe pedir que abandonen el local inmediatamente o que se queden en casa. Hasta que la sospecha haya sido aclarada por un médico, se debe partir de la base que el trabajador es apto para el trabajo. Las personas afectadas deben ponerse inmediatamente en contacto telefónico con un médico o con el departamento de salud pública para obtener aclaraciones. En caso de que se confirme la infección el empresario debería prever un procedimiento en el Plan pandémico de la empresa para identificar e informar a las personas (trabajadores y, a ser posible, clientes) que estén en riesgo de contagio por haber estado en con la persona infectada.

## 14. Minimizar el estrés psicológico causado por el coronavirus

La crisis de la corona no sólo amenaza e inquieta a las empresas, sino que también causa una gran ansiedad entre muchos trabajadores. Otros aspectos que deben tenerse en cuenta con respecto al estrés psicológico son las posibles disputas conflictivas con los clientes, la alta intensidad de trabajo a largo plazo en las industrias consideradas estratégicas y los requisitos de distanciamiento social. Estas tensiones psicológicas adicionales deben tenerse en cuenta en la evaluación de los riesgos y deben tomarse las correspondientes medidas.

## **Medidas personales específicas**

### 15. Protección de la boca y la nariz y equipo de protección personal (EPI)

En caso de contacto inevitable con otras personas o si no se pueden mantener las distancias de protección, se deben proporcionar elementos para cubrir para la boca y la nariz que deben ser usadas como EPI en áreas de trabajo particularmente peligrosas.

### 16. Instrucciones y comunicación activa

Se debe asegurar una comunicación integral dentro de la empresa referente a las medidas de eventiva y laboral introducidas. Las instrucciones de los gestores garantizan que puedan actuar con seguridad y en la medida de lo posible deben estar centralizadas. Deben existir puntos de contacto únicos y el flujo de la información debe estar asegurado. Las medidas de protección deben ser explicadas y la información debe hacerse comprensible (también mediante tableros, avisos, marcas en el suelo, etc.). Hay que prestar atención al cumplimiento de las normas de higiene personal y organizativa (exigencia de distancia, "etiqueta para toser y estornudar", higiene de las manos, EPI). Para esta información también son de utilidad las indicaciones del Centro Federal de Educación para la Salud.

### 17. Precauciones médicas ocupacionales y protección de personas especialmente amenazadas

Los trabajadores deben tener acceso o les debe ofrecida la prevención por parte de la medicina laboral. Los trabajadores pueden obtener asesoramiento individual del médico de la empresa, incluido el asesoramiento sobre los peligros especiales debidos a una enfermedad previa o a la disposición individual. También debe ser posible abordar los temores y el estrés psicológico. El médico laboral conoce el lugar de trabajo y sugiere al empresario medidas de protección adecuadas si las medidas normales de salud y seguridad en el trabajo no son suficientes. Si es necesario, el médico también puede recomendar a la persona afectada un cambio de actividad. El empresario sólo se recibe una comunicación de ello si el interesado manifiesta expresamente estar de acuerdo. Las actuaciones preventivas de la medicina laboral pueden

realizarse por teléfono; algunos médicos de empresa ofrecen una línea de atención telefónica para los trabajadores.

### **III Aplicación y adaptación de la norma conjunta SARS-CoV-2 sobre salud y seguridad en el trabajo**

Es previsible que el control de la infección en el ámbito laboral planteará un desafío durante un período de tiempo más largo la pandemia. A fin de hacer frente a estos desafíos especiales y permitir un enfoque uniforme en toda Alemania y en todos los sectores:

- el BMAS [Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales] creará un grupo consultivo temporal sobre "Medidas de protección en el lugar de trabajo para prevenir el SARS-CoV-2" a fin de poder reaccionar con prontitud y de manera coordinada al desarrollo ulterior de la pandemia y hacer los ajustes necesarios a la norma vigente de salud y seguridad en el trabajo. Los miembros serán representantes del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS), el Instituto Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (BAuA), el Instituto Robert Koch (RKI), dos representantes de la Federación de Sindicatos Alemanes (DGB), la Confederación de Asociaciones Patronales Alemanas (BDA), las instituciones de las mutuas, los Länder y expertos
- la presente norma de salud y seguridad en el trabajo SARS-CoV-2 se especificará y complementará de forma sectorial por las instituciones de las mutuas y, en caso de ser necesario, por las autoridades de inspección de los estados federales,
- el Gobierno Federal publica la norma de salud y seguridad en el trabajo SARS-CoV-2 y se remitirá a las concreciones y suplementos específicos del sector. Pide a la BAuA, BDA, DGB, DGUV y a las administraciones de salud y seguridad en el trabajo de los Länder que también utilicen sus redes de comunicación para este fin. Las medidas descritas contribuyen a asegurar una curva plana de (nuevas) infecciones. La Estrategia Conjunta Alemana de Seguridad y Salud Ocupacional (GDA), apoyada por el Gobierno Federal, los Länder y las mutuas, también apoyará la difusión e implementación de la norma de seguridad labora SARS-CoV-2 y su posterior concreción sectorial en el ámbito empresarial.

### **TRABAJAR SEGURO. GUÍA GENÉRICA PARA LUCHAR CONTRA LA PROPAGACIÓN DEL COVID-19 EN EL TRABAJO<sup>24</sup>**

---

El Gobierno y los agentes sociales han elaborado una guía genérica para luchar contra la propagación del Covid-19 con la intención de ser puesta en práctica a partir de la primera fase del desconfinamiento, por lo que todos los intervinientes solicitan su aplicación desde el día 4 de mayo, fecha del acceso a la llamada fase 1.A) de desconfinamiento.

#### **Entidades que han intervenido en su elaboración**

- El Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social (SPFETCS), Sindicato Cristiano (CSC)
- La Organización de Autónomos y Pymes de Flandes (Unizo)
- La Federación de Empresarios Belgas (FEB)
- La Misión Valona de los Sectores Verdes
- La Organización de empresarios del sector de Servicios Sociales (UNISOC)
- La Federación General de Trabajadores de Bélgica (FGTB)
- La Unión de Clases Medias (UCM)
- El Sindicato Liberal Belga (CGSLB)
- Representantes del Grupo Directivo Económico de Riesgo (ERMG)

#### **Objetivos de la guía genérica**

Según la opinión de los expertos, vamos a tener que seguir conviviendo con el virus durante mucho tiempo, por lo que se ha considerado conveniente adoptar medidas para evitar, en la medida de lo posible, una propagación o recrudecimiento del virus. Será además, más necesaria a medida que se vayan relajando las medidas de confinamiento y que la separación entre sectores esenciales y no esenciales desaparezca. Por lo que los empresarios, los trabajadores, los agentes sociales, los servicios de prevención y otros actores tendrán un papel primordial en la consecución del objetivo.

---

<sup>24</sup> Fte.: Guía genérica de buenas prácticas.

Esta guía genérica es fruto de la colaboración entre los agentes sociales, Consejo Superior para la prevención y la protección en el trabajo, ERMG, SPFETCS y la célula estratégica del ministerio de empleo.

En base a su experiencia, han desarrollado un instrumento que contiene elementos básicos para permitir a los trabajadores poder volver a trabajar en condiciones de total seguridad tras el desconfinamiento y que se pueda controlar al máximo el riesgo de contagio.

Esta guía genérica se podrá además ir adaptando a las distintas áreas de actividad para que, a nivel sectorial se pueda ir ajustando al máximo su contenido, al igual que los empresarios que lo precisen para que la actividad económica reinicie con las mejores y más seguras condiciones.

La concertación social, juega un papel central y crucial en todos los niveles. Los órganos de concertación existentes en las empresas, como los comités de prevención y protección en el trabajo, las delegaciones sindicales o los mismos trabajadores (si no cuentan con representación sindical) deberán implicarse en la elección y puesta en práctica de estas medidas. Conviene además contar con expertos, tanto dentro como fuera, por ejemplo, los expertos en prevención y servicios de prevención externos, en especial en las empresas donde los expertos internos sean insuficientes o sean limitados.

Actualmente hay una fuerte demanda de medidas concretas y realizables de prevención, tanto sean generales como sectoriales por parte de los empresarios para la protección de los trabajadores tanto en su trabajo como durante los desplazamientos al trabajo y a lo largo de toda la jornada laboral (por ejemplo referente a la utilización de los comedores, vestuarios y otros equipos sociales; contacto con clientes, los proveedores, subcontratistas, etc.).

Esta guía presenta directrices para los sectores y empresarios que tuvieron que suspender (totalmente o parcialmente) su actividad, con el objetivo de prepararles para un retorno seguro a la actividad.

Los sectores y los empresarios que no interrumpieron su actividad y, adoptaron ellos mismos las medidas necesarias, pueden utilizarla como guía complementaria. El contenido de esta guía se puede complementar en función de las directrices del Consejo Nacional de Seguridad y en base a nuevos conocimientos científicos y nuevas prácticas.

Esta guía genérica, será complementada con las guías sectoriales y/o las guías propias de los centros de trabajo:

**La Guía genérica:** establece una serie de principios básicos y recomendaciones, ofrece ejemplos ilustrados con carteles, fotografías, esquemas y facilita documentación e información.

**La Guía específica:** considerada como guía complementaria tendrá una incidencia específica en el sector, basada en la guía genérica para terminar evaluando y afinando los protocolos y medidas preexistentes para, en su caso adaptarla a la guía genérica.

**Aplicación en el seno de la empresa:** aplicación específica en las empresas en base a la guía genérica y/o la guía específica sectorial, para terminar evaluando y afinando los protocolos y medidas preexistentes.

### **Actuación concertada y en cascada de los distintos equipos especializados en la prevención y protección en el trabajo:**

- El CSPPT(Consejo Superior para la Prevención y Protección en el trabajo)
- Concertación de los agentes sociales a nivel sectorial
- Concertación a nivel de empresa (órganos competentes, órganos en cascada).
- Los Agentes Sociales del CSSPPT
- Expertos que prestarán apoyo del CSSPPT
- SEPPT Servicio externo de prevención y protección en el trabajo.

La guía genérica y las guías sectoriales sobre las que las empresas pueden basarse, pueden consultarse en la página web del Servicio Público Federal de Trabajo, Empleo y Concertación Social (SPFETCS) [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### **Medidas generales**

Por considerarlas de interés, se detallan las recomendaciones generales a adoptar en el seno de las empresas, se especifican las personas responsables en la puesta en práctica con seguridad de esta guía genérica.

- Utilice, al máximo, la concertación social en la propia empresa. Una concertación social regular sobre las medidas a adoptar, con el Consejo de empresa, el Comité para la prevención y protección en el trabajo, la representación sindical y los mismos trabajadores (vía participación directa), según sus poderes respectivos, permitirá reforzar el apoyo y cumplimiento de las medidas. La concertación sobre las medidas a adoptar debe tener lugar lo más pronto posible, incluso antes de una eventual reincorporación al trabajo.
- Involucre a los expertos: acuda a los expertos disponibles internos y externos, tal como los consejeros en prevención y los servicios externos de protección.
  - SIPP Servicio Interno de Prevención y Protección en el trabajo.
  - SEPP Servicio Externo de Prevención y Protección en el trabajo.
  - SECT Servicio Externo de Control Técnico.
  - CPPT Comité para la Prevención y Protección en el trabajo.
- Proporcione instrucciones claras y asegúrese que la información y comunicación se emiten y perciben claramente. Informe a sus trabajadores las razones por las que es necesario adoptar medidas para la completa seguridad en el trabajo cuando no es posible trabajar en el domicilio.
- Facilite información asequible, instrucciones claras y un orden adecuado de las medidas adoptadas a los trabajadores y asegúrese de que tanto la información como las instrucciones han sido correctamente interpretadas para su aplicación.
- Respete las instrucciones, y preste especial atención a los trabajadores que puedan precisar una mayor formación y/o más instrucciones como puede ser el caso de los trabajadores poco experimentados o los interinos.
- Conceda un apoyo psico-social a los trabajadores y, en este contexto, si fuera necesario, acuda al consejero en prevención de los aspectos psico-sociales o a una persona de confianza, incluso en el ámbito del teletrabajo/trabajo a domicilio.
- Preste especial atención a los trabajadores cuya salud sea vulnerable, como los trabajadores que sufren enfermedades crónicas (v.gr.

problemas pulmonares y cardiacos, o diabéticos) y trabajadores que estén siguiendo, o hayan seguido un tratamiento contra el cáncer.

- Preste atención especial a los trabajadores que continuaron trabajando en circunstancias poco habituales o difíciles.
- Mantenga un contacto permanente con todos sus trabajadores.
- Entregue folletos informativos a sus trabajadores y al personal externo.
- Contacte con sus trabajadores de plantilla, interinos y becarios, pero también con las personas externas como clientes, proveedores, subcontratistas, autónomos visitantes, parientes y otras personas que tengan algún contacto con la empresa para informarles sobre las reglas en vigor en la empresa.
- Indique claramente con carteles informativos, en la intranet de su empresa y/o en la página WEB las personas a quienes pueden dirigirse para la resolución de dudas.
- Facilite igualmente los datos de las personas del servicio de prevención interno o externo como, para poder contactar, por ejemplo, el médico de la empresa, la persona de confianza, el consejero de prevención, el consejero de prevención de aspectos psicológicos y, el eventual punto de contacto para cuestiones relacionadas con el coronavirus.
- Aplique las reglas de distanciamiento social al máximo. Respete la distancia y evite todo contacto entre personas, recomiende mantenerse al menos a 1,5m de distancia, ya que es la mejor medida para limitar la propagación del virus. Por tanto, es necesario garantizar ese mínimo (1,5m) de distancia social y evitar las reuniones de grupo. Si la organización del trabajo no lo permite, adopte otras medidas suplementarias, intente ajustar al máximo la distancia social establecida de 1,5m. Utilice marcadores, cordones de seguridad o algún otro tipo de barrera física para delimitar las zonas o lugares, marcando si es necesario con señales en el suelo. Estos principios se aplicarán a todo tipo de empresa y a todos los aspectos del trabajo.

## **La Guía Genérica detalla a continuación**

- Medidas de higiene, higiene de manos y respiratoria;
- Limpieza de los centros de trabajo, del equipamiento del centro de trabajo y de las salas de reuniones;
- Ventilación y aeración del centro de trabajo;
- Equipos de protección colectiva e individual;
- Mascarillas bucales (Para más información, (ver la página web de Sciensano, <https://Covid-19.sciensano.be/fr/Covid-19-procedures>);
- Recomendaciones de higiene y de distanciamiento social en los desplazamientos de casa al trabajo, en los transportes en común, en la llegada al trabajo;
- Recomendaciones de higiene en el centro de trabajo, en las salas comunes, en los vestuarios del personal y en general durante la jornada de trabajo, respecto a los equipos de trabajo, las instalaciones, las salas de comedor o áreas de descanso;
- Recomendaciones sobre la organización del trabajo y distanciamiento social para evitar modalidades de trabajo grupal, fomentar el trabajo individual y con equipos de trabajo personales.

## **Recomendaciones en los casos de enfermedad en el centro de trabajo**

- Siga las instrucciones en la página web del SPFETCS-  
<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/comment-doit-agir-lemployeur-avec-des-travailleurs-qui-presentent-des-symptomes-du>;
- Facilite información correcta sobre el protocolo aplicable en la empresa en caso de enfermedad a los trabajadores;
- Vigile que los trabajadores encargados de dispensar esa ayuda conozcan las directrices necesarias en materia de coronavirus y que disponen de los materiales adecuados de protección individual necesarios.

Reglas aplicadas a personal externo, proveedores, normas aplicadas a las modalidades de coworking en un mismo centro de trabajo, diferentes empresas con diferentes tipos de trabajadores, propios, autónomos, freelances, proveedores, repartidores, etc.

Reglas aplicables a trabajadores desplazados a otras empresas o domicilios de particulares, para empresas «titres-services» (Servicios de ayuda doméstica) por ejemplo.

Reglas especiales para el trabajo fuera de la sede: obras, dominio público, parques y carreteras.

Dado el porcentaje de trabajadores en modalidad de trabajo a domicilio / teletrabajo, se dan reglas sobre horarios, tareas, planificación, ergonomía del equipo de trabajo.

### **Enlaces útiles**

Accediendo a estos portales, se puede llegar, a otros enlaces de interés, en la página WEB del Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social (SPFETCS)

- <https://www.belgium.be/>
- <https://centredecrise.be/fr/news/gestion-de-crise/covid-19-restez-chez-vous-prenez-soin-de-vous-et-des-autres>
- <https://www.info-coronavirus.be/fr/2020/03/10/protegez-vous-et-protegez-les-autres/>
- <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/rules.html>
- [https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/Guidegenerique\\_light.pdf](https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/Guidegenerique_light.pdf) (nueva versión 4/05)

**ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS  
SOCIALES**

### IMPACTO DE GÉNERO DE LA CRISIS \*

---

#### Índice

1. Confinamiento y distribución de las tareas
2. La conciliación familia y trabajo en la crisis
3. Impacto de la crisis sobre el mercado de trabajo desde la perspectiva de género

#### 1. Confinamiento y distribución de las tareas

Un reciente informe de la fundación sindical Hans-Böckler<sup>25</sup> recoge los resultados de una encuesta representativa sobre los impactos de género de la crisis. Destacamos los siguientes resultados:

- El 49,5% de las mujeres dice estar afectado por la **reducción de la jornada**, solamente 2,2 puntos menos que los hombres. Sin embargo, solamente el 28% de las mujeres afectadas dice recibir de su empresario un complemento de la prestación frente al 36% de los hombres. El 49% de las mujeres dice que como máximo podrán subsistir tres meses con el salario reducido, 8 puntos más que los hombres.
- En lo relativo al **teletrabajo** el 51% de las mujeres dice estar trabajando en esta modalidad frente al 55% de los hombres. El 21% de los hombres dice poder alternar el teletrabajo con el trabajo presencial, pero solamente el 13% de las mujeres.
- La **carga que supone el confinamiento** depende en gran medida de la situación familiar. El 39% de las personas sin hijos menores de 14 años afirma que la actual situación supone una carga considerable frente al 48% de las parejas o matrimonios con hijos en ese segmento de edad y el 52% de las personas en hogares monoparentales. El 54% de las mujeres afirma que asume la mayoría de los trabajos de cuidados de los hijos frente al 12% de los hombres. Solamente un tercio de los hombres y de las mujeres dice que estos trabajos se comparten de forma equitativa.

---

<sup>25</sup>[https://www.wsi.de/download-proxy-for-faust/download-pdf?url=http%3A%2F%2F217.89.182.78%3A451%2Fabfrage\\_digi.fau%2Fp\\_wsi\\_pb\\_40\\_2020.pdf%3Fprj%3Dhbs-abfrage%26ab\\_dm%3D1%26ab\\_zeig%3D8906%26ab\\_digir%3D8483](https://www.wsi.de/download-proxy-for-faust/download-pdf?url=http%3A%2F%2F217.89.182.78%3A451%2Fabfrage_digi.fau%2Fp_wsi_pb_40_2020.pdf%3Fprj%3Dhbs-abfrage%26ab_dm%3D1%26ab_zeig%3D8906%26ab_digir%3D8483)

- La crisis ha supuesto una **recaída en modelos familiares tradicionales**. Solamente el 60% de los hogares con al menos un menor de 14 años que afirman haber compartido antes de la crisis los trabajos de cuidados de forma equitativa dicen que en la crisis mantienen este reparto, entre las parejas con ingresos mensuales inferiores a 2.000 euros este porcentaje incluso ha caído al 48%.
- El reparto desigual de las tareas de cuidados revierte de forma negativa en la **jornada de trabajo de las mujeres**. Aproximadamente el 27,1% de las mujeres con hijos menores de 14 años ha tenido que reducir su jornada laboral frente al 16,3% de los hombres. También aquí las diferencias son considerables en función de los ingresos de los hogares. El 31,6% de las mujeres en hogares con ingresos mensuales inferiores a 2.000 euros ha tenido que reducir su jornada por tener que asumir el cuidado de sus hijos, mientras que solamente el 23,7% de las mujeres en hogares con ingresos superiores a los 3.200 euros se ven obligadas a ello.

Los autores advierten de que la situación actual y el especial impacto de la crisis en las mujeres revertirán de forma negativa en sus vidas laborales, en concreto en la estructura salarial y las posibilidades de movilidad profesional. Constatan que por el hecho de que el porcentaje de mujeres que reciben de sus empresas un complemento de su prestación para los trabajadores afectados por la reducción de la jornada sea inferior al de los hombres es uno de los principales motivos que explican el desigual reparto de las tareas domésticas.

Por todo ello los autores reclaman la rápida reapertura de guarderías y escuelas, ya que una prórroga de esta medida profundizaría la desigualdad de ingresos. Además, abogan por compensar las pérdidas de ingresos que sufren los segmentos salariales más bajos.

## 2. La conciliación familia y trabajo en la crisis

Un informe de la Universidad de Mannheim<sup>26</sup> resume los resultados de una encuesta representativa realizada entre el 20/3/2020 y el 15/4/2020:

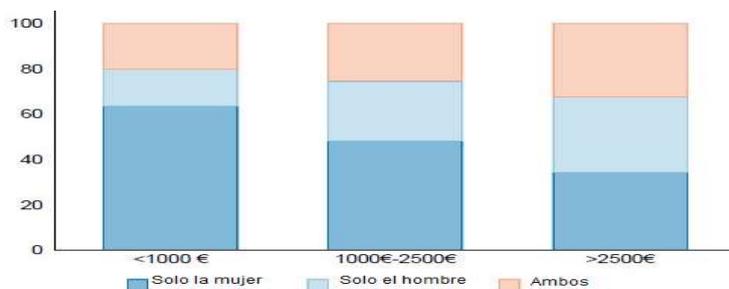
- El 26,5% de los encuestados **trabaja en la modalidad no presencial** (hombres 26,8%, mujeres 26,2%).

---

<sup>26</sup>[https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona\\_Studie/2020-04-16\\_Schwerpunktbericht\\_Erwerbstaetigkeit.pdf](https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/2020-04-16_Schwerpunktbericht_Erwerbstaetigkeit.pdf)

- La crisis **agrava las desigualdades sociales** en el mercado de trabajo. El 44,1% de las personas con una formación escolar alta han podido optar por el teletrabajo, pero solo el 10,1% de los trabajadores con una formación escolar baja y el 15,3% de aquellos que tienen una formación escolar media. En lo relativo a la estructura salarial también se dan considerables diferencias. Mientras que el 40,1% de los trabajadores con salarios mensuales superiores a los 2.500 euros trabajan en sus propios domicilios, este porcentaje se sitúa en el 10,0% de los que ganan menos de 1.000 euros al mes y en el 19,5% entre los que tienen un salario entre 1.000 y 2.500 euros mensuales.
- Las diferencias en cuanto al **impacto de la reducción de la jornada** son menores en lo que se refiere a la situación familiar. El 25,2% de los que tienen hijos trabajan desde casa frente al 29,5% de los que no tienen hijos.
- El 92,9% de las **familias asume los cuidados de los hijos**, el resto ha podido recurrir a ofertas externas. En el 52,0% de los hogares con hijos es la mujer la que asume la totalidad de los cuidados de los hijos, en el 24,0% los hombres y en el 24% el padre y la madre se reparten estas tareas. Estos autores parten de la base que la crisis no ha reforzado la desigualdad del reparto de las tareas anterior a la crisis.
- El **reparto de los cuidados varía en función de los salarios**. Cuanto más elevado es el salario, más común es el reparto equitativo de los cuidados y el porcentaje de hogares, en los que es el hombre el que asume el conjunto de los cuidados.

#### Reparto de las tareas de cuidados en función de los salarios

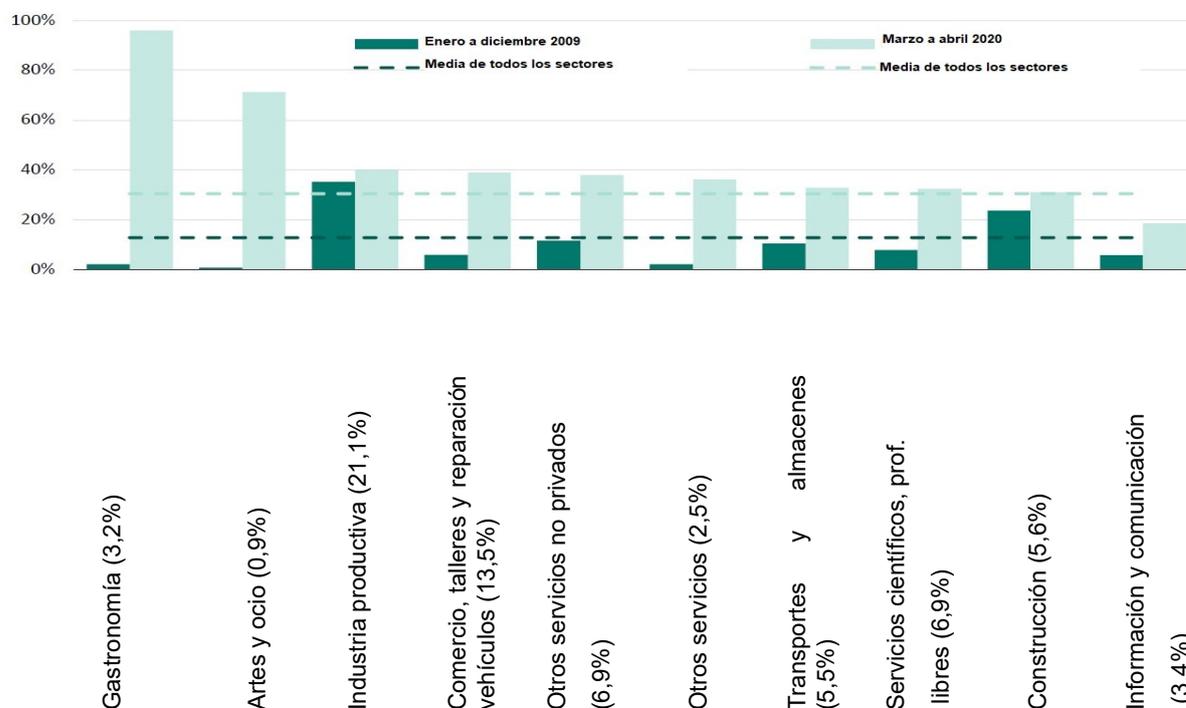


### 3. Impacto de la crisis sobre el mercado de trabajo desde la perspectiva de género

El instituto de investigaciones económicas DIW<sup>27</sup> analiza en un reciente informe el impacto de crisis desde una perspectiva de género, comparando los datos de la actual crisis con los de la vivida en la crisis financiera de 2008/2009.

- La crisis actual no solo ha tenido un impacto más fuerte que el que tuvo la anterior, viéndose afectados el 30% de los trabajadores por la reducción de la jornada. Pero en esta ocasión **se han visto fuertemente afectados sectores que en el pasado habían salido indemnes**. Destaca la gastronomía, con un 96% de trabajadores afectados, así como el sector de las artes y del ocio con un impacto del 71%. En el año 2009 sobre todo se vio afectado la industria productiva y el sector de la construcción.

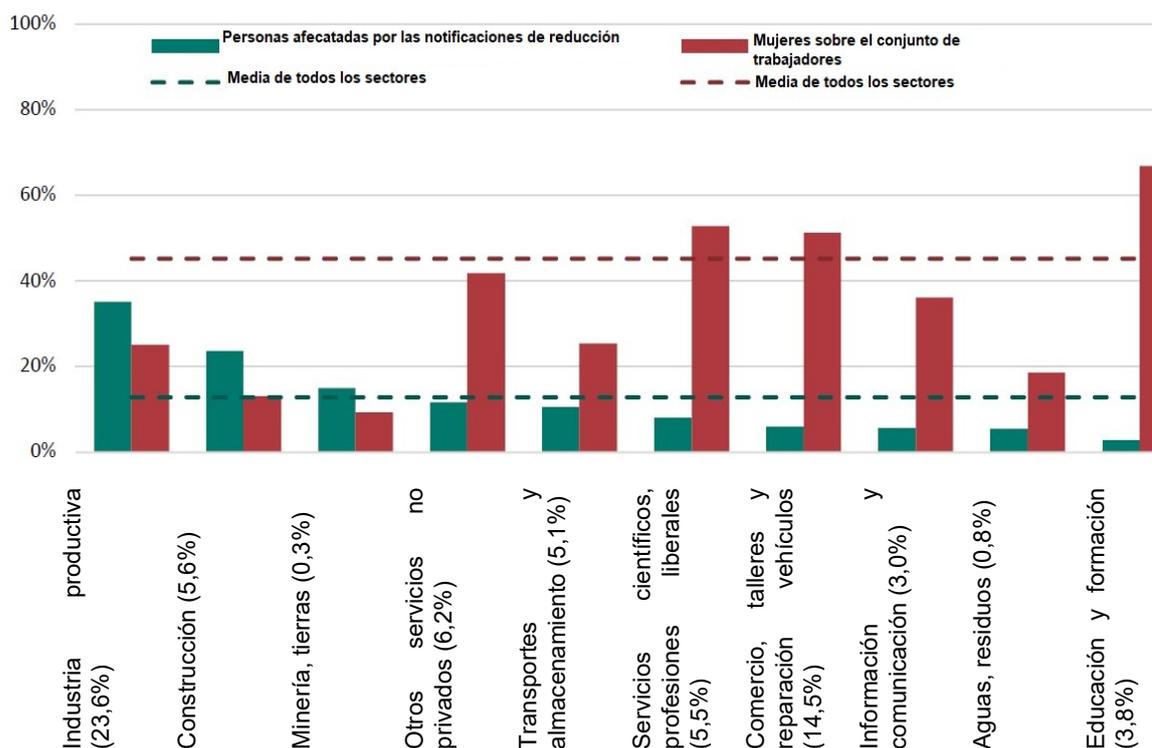
**Personas afectadas por las notificaciones de reducción de la jornada en 2009 y 2020 por sectores económicos (entre paréntesis: peso de los trabajadores sobre el total de trabajadores)**



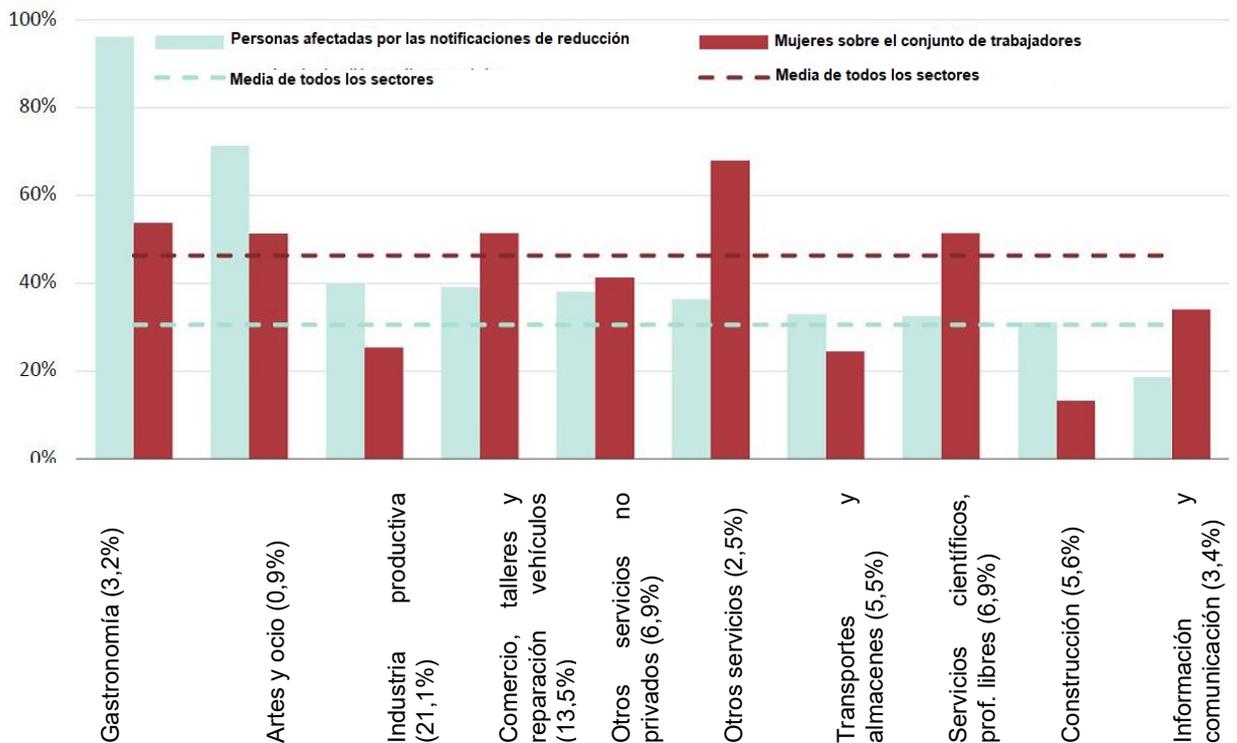
<sup>27</sup>[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.789749.de/diw\\_aktuell\\_42.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789749.de/diw_aktuell_42.pdf)

- Los autores señalan que, en crisis anteriores, también en la de los años 2008/2009, se han visto afectados sobre todo los sectores con una elevada tasa de empleo masculino. En esta ocasión los **dos sectores con una mayor incidencia de la reducción de la jornada, la gastronomía y las artes y el ocio, tienen una tasa de empleo femenino del 54% y del 51%** respectivamente, por lo tanto, superior a la media del 41%. El porcentaje de mujeres en la industria y la construcción, los dos sectores más afectados en la crisis del 2008/2009, era del 25% y del 13% respectivamente.

**Tasa de reducción de la jornada y tasa femenina, enero y diciembre 2009, (entre paréntesis: peso de los trabajadores sobre el total de trabajadores)**



**Tasa de reducción de la jornada y tasa femenina, marzo y abril 2020, (entre paréntesis: peso de los trabajadores sobre el total de trabajadores)**



- El informe destaca además que el **porcentaje de mujeres sobre el conjunto de los miniempleos** es del 61%, una tasa superior en 15 puntos porcentuales al de las mujeres sobre el conjunto de los empleos sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social. Los trabajadores que solamente tienen un miniempleo no tienen acceso a la prestación para los trabajadores afectados por la reducción de la jornada. En los dos sectores más afectados por la reducción de la jornada, la gastronomía y las artes y el ocio, el porcentaje de miniempleos sobre el conjunto del empleo es especialmente alto. En ambos sectores representan aproximadamente dos tercios del conjunto del empleo. A 31/3/2020 el organismo gestor de los miniempleos informó que la caída del número de esta modalidad de empleo había sido importante, p.ej. en la gastronomía se han destruido el 11,1% de los miniempleos. Han sido destruidos el 4% de los miniempleos de mujeres, pero solo el 2,3% de los hombres.

## **MIGRACIONES**

## ALEMANIA

### **EXTRANJEROS EN ALEMANIA-177.755 ESPAÑOLES EN 2019<sup>28</sup>**

Con una población total de 83,187 millones, en Alemania residían a 31/12/2019 un total de 11.228.300 extranjeros (13.5% del total de la población) de acuerdo al Registro Central de Extranjeros (AZR). Con ello la cifra aumentó un 2,9% (+313.000 personas) en comparación interanual, un incremento ligeramente superior al de 2018 (+2,7%).

El aumento de 2019 puede atribuirse a tres razones:

- el número de entradas de extranjeros a Alemania superó al de salidas en unas 377.000,
- se registraron casi 69.000 nacimientos más que defunciones de extranjeros,
- unos 133.000 extranjeros fueron eliminados del registro, en su mayoría por haberse naturalizado.

En 2019 fue especialmente llamativo el incremento de la cifra de altas en el registro de extranjeros de ciudadanos rumanos (+52.000), sirios (+44.000) y búlgaros (+23.000).

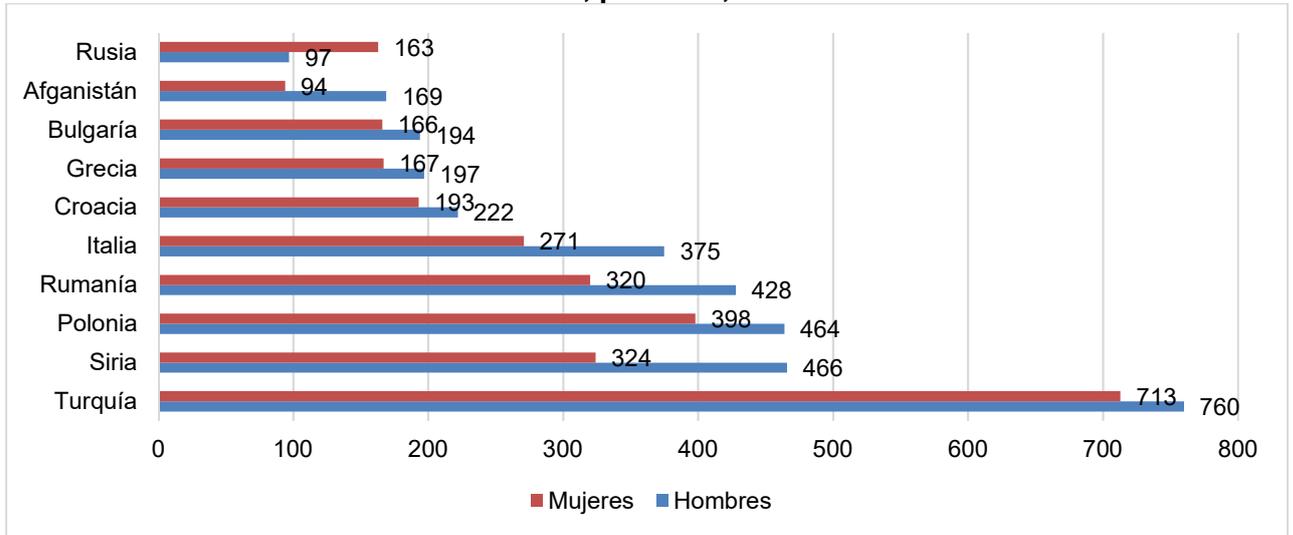
A finales de 2019, alrededor del 43,4% de los extranjeros registrados eran ciudadanos de un Estado miembro de la Unión Europea (UE-28). La mayoría de ellos tenían la nacionalidad polaca (863.000), rumana (748.000) o italiana (646.000).

La mayoría de los ciudadanos de países no pertenecientes a la UE procedían de Turquía (1.472.000), Siria (789.000) y Afganistán (263.000).

---

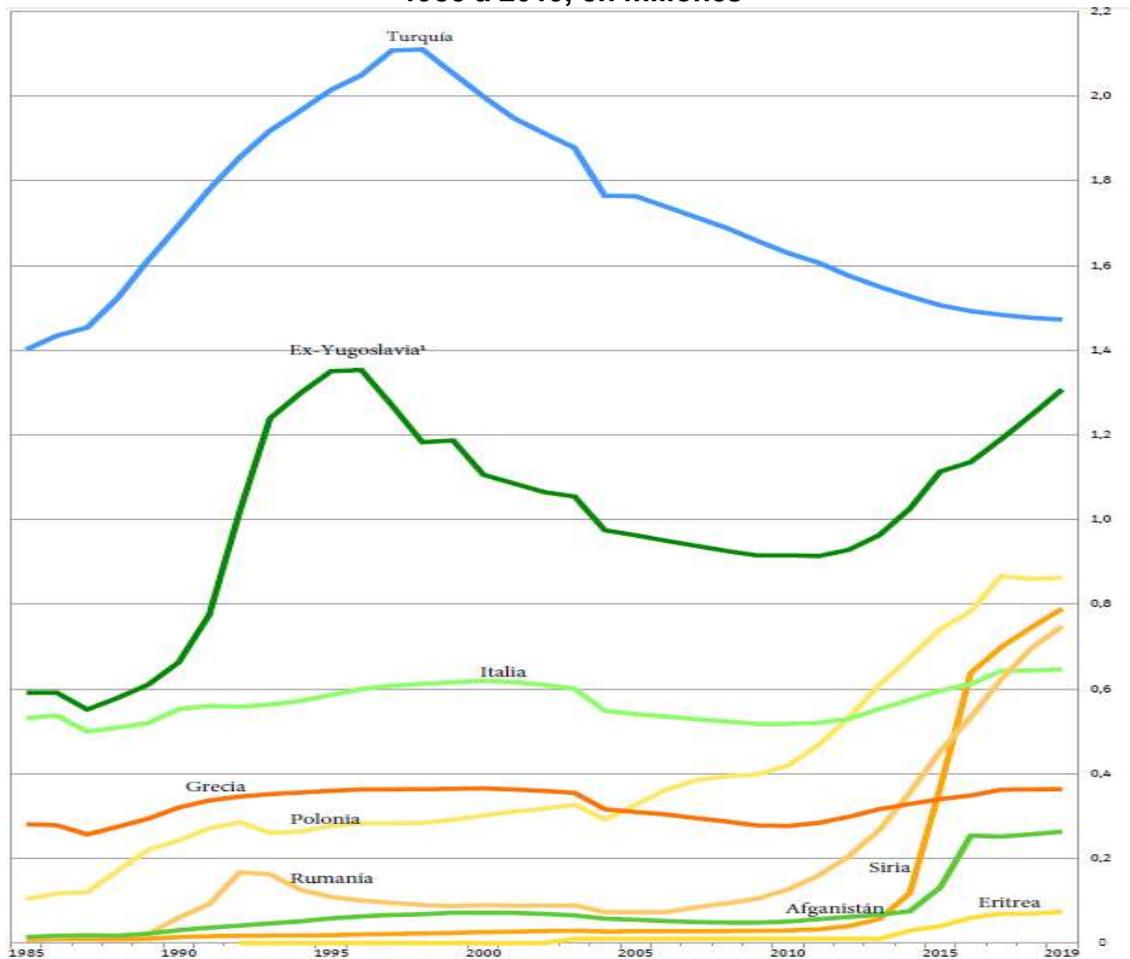
<sup>28</sup> Fuente: Oficina Federal de Estadística <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/auslaend-bevoelkerung-2010200197004.html?nn=208952>

**Población extranjera, las diez nacionalidades más comunes, a fecha 31/12/2019, por sexo, en miles**



Oficina Federal de Estadística (Destatis), 2020  
Fuente: Registro Central de Extranjeros (AZR)

**Población extranjera – selección de nacionalidades, 1985 a 2019, en millones**



Entre los ciudadanos de la UE registraron la mayor migración neta positiva Rumanía (+47.205), Bulgaria (+20.750) y Croacia (+ 19.110). La migración neta comunitaria ascendió a +114.420.

La cifra de extranjeros originarios de países candidatos a adherirse a la UE ascendió a 1.966.755 y la migración neta positiva de +47.230 se atribuye principalmente a Turquía (+17.555), Albania (+10.515) y Macedonia (+9.065). Entre los países no pertenecientes a la UE destacó el saldo positivo de ciudadanos sirios (+30.820), hindúes (+20.715), kosovares (+ 15.395) y de Bosnia y Herzegovina (+14.370)

Del total de extranjeros, 6.013.925 eran hombres y 5.214.370 mujeres.

El *land* con un mayor número de extranjeros registrados fue Renania del Norte-Westfalia (2,71 millones), seguido de Baviera (1,92 millones), Baden-Wurtemberg (1,82 millones) y Hesse (1,12 millones). El resto registró cifras por debajo del millón, siendo los *länder* con menos población extranjera los de la parte oriental del país al registrar cifras por debajo de los 220.000 y el Sarre con 130.000. En Berlín vivían 810.000 extranjeros a finales de 2019.

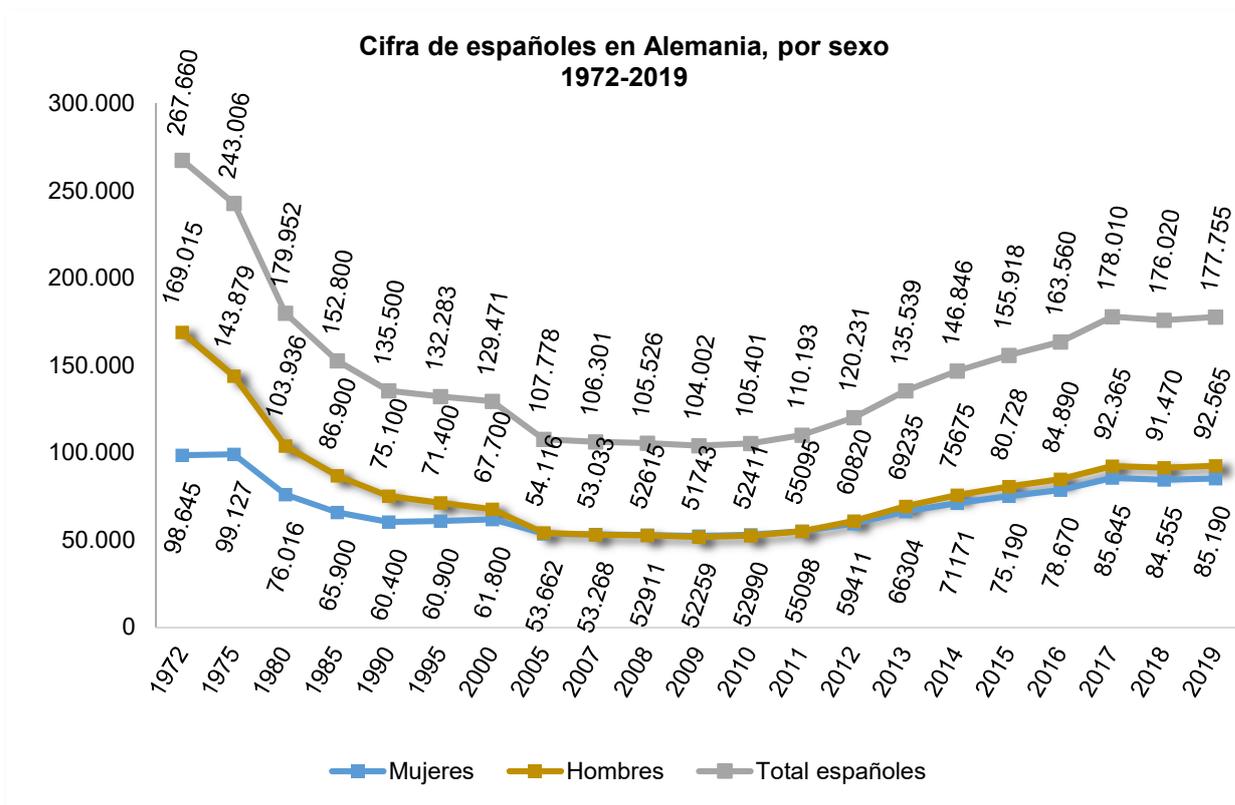
De los 11,2 millones de extranjeros registrados, unos 759.000 (7%) permanecieron en Alemania durante menos de un año y casi la mitad (49%) ha residido en Alemania durante al menos 8 años. En promedio, la duración de residencia media de las personas registradas a finales de 2019 fue de 15,3 años.

## **Españoles residentes en Alemania según el Registro Central de Extranjeros**

El número de ciudadanos españoles registrados en Alemania a fecha 31/12/2019 se situó en 177.755(2018: 176.020), 1.735 más en comparación interanual, lo que supone una variación interanual positiva de +1%. Después de que en 2108 se registrara una variación interanual negativa, la cuota volvió a su ritmo positivo habitual de crecimiento desde 2010, aunque el incremento fue mucho más moderado que en años anteriores (2018: -1,12%; 2017: +8,8%; 2016: +4,9%; 2015: +6,1%). La cifra de españoles en Alemania representa el 1,6% del total de la población extranjera en el país y el 0,22% del total de población.

En cuanto al género, el 47,9% de los 177.755 españoles residentes en Alemania en 2019 eran mujeres (85.190; +635) y el 52,1% (92.565;

+1.094) hombres. Si durante los años 60 y 70 la mayoría de los emigrantes españoles eran principalmente hombres, esta tendencia se ha ido atenuando a lo largo de los años hasta igualarse prácticamente hacia el año 2000. A partir de ese año la cifra de hombres se ha mantenido igual o sola ligeramente por encima de la de mujeres, pero a partir de 2014 se ha ido abriendo cada vez más la brecha.



En lo relativo a la edad, 23.095 españoles eran menores de 18 años (2018: 21.425) y 154.660 mayores de esa edad (2018: 154.595), de los cuales 20.955 tenían 65 años o más (2018: 20.535). 136.945 españoles tenían edades comprendidas entre 15 y 65 años. Siguen destacando especialmente los grupos de españoles de edades comprendidas entre 25 y 35 años (36.550) y entre 35 y 45 años (35.830) por ser los más numerosos. La media de edad en 2019 fue de 40,4 años (+0,2).

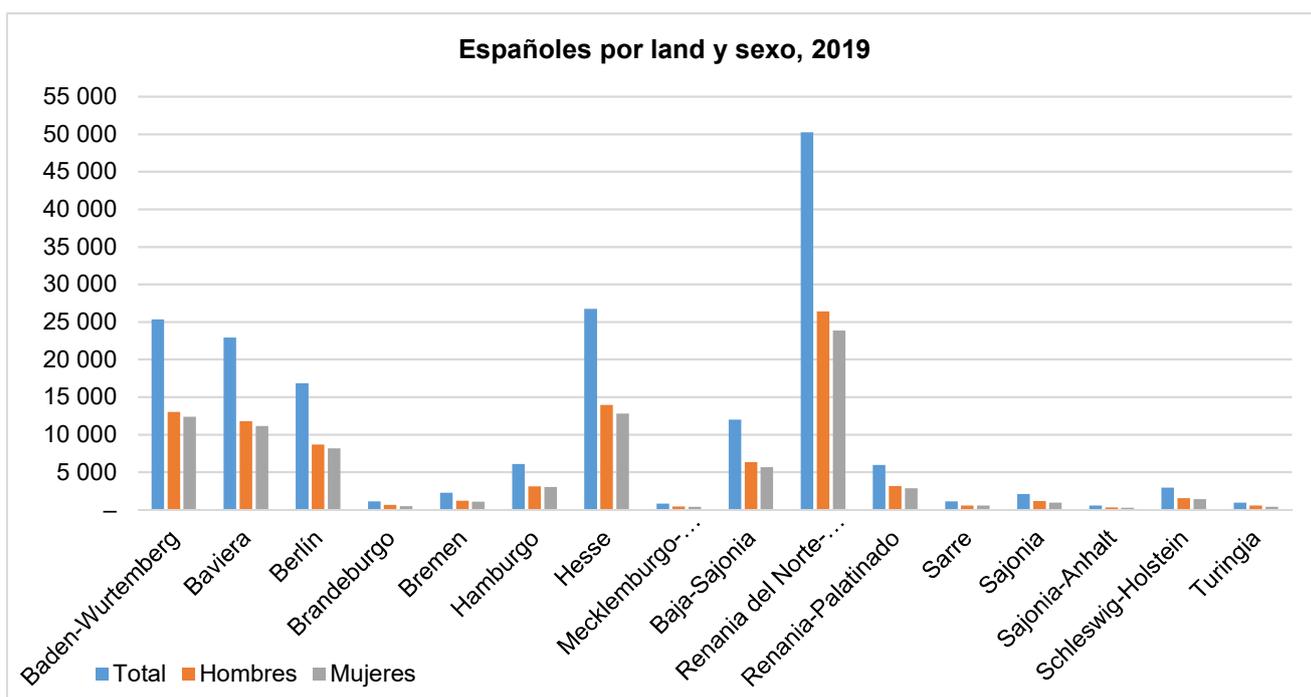
7.535 de los españoles residentes en Alemania eran menores de 6 años (2018: 7.135) y 27.605, es decir el 15,5%, habían nacido en Alemania (2018: 27.125). Casi la mitad de ellos (12.540) tiene 40 años o más.

La diferencia entre nacidos y no nacidos en Alemania nos permite establecer el crecimiento del grupo de nacionales españoles que han tenido una experiencia migratoria propia, que en 2019 fue de 150.150 nacionales españoles nacidos fuera de Alemania. (2018: 148.895).

Los datos sobre el estado civil revelan que el 55,9% o 99.410 españoles eran solteros (2018: 98.995) y el 32,0% o 56.945 españoles estaban casados (2018:56.085), de estos últimos 12.285 con ciudadanos alemanes (2018: 12.445). La cifra de personas separadas o divorciadas en 2019 fue de 8.745 y otros 2.830 son viudos.

De cara a obtener una visión global del colectivo es importante analizar la duración de su estancia en Alemania. 44.325 españoles llevan más de 40 años en el país (2018. 44.330), un grupo conformado en su gran mayoría por la generación de la emigración laboral de los 60 y 70. 64.975 españoles, el 36,6% sobre el total (2018: 65.230; 37%), residen en Alemania desde hace al menos 20 años. Por otro lado, 42.535 españoles llevan residiendo en el país un máximo de 4 años (2018: 35.515). 24.065 españoles entre 4 y 6 años (2018:26.055) y 21.120 españoles entre 6 y 8 años (2.018: 15.605), fruto estos dos últimos grupos de la migración que surgió a raíz de la crisis económica. La estancia media de españoles es de 19,6 años.

Si tenemos en cuenta su distribución regional, una gran parte de los españoles se concentra principalmente en los estados federados de Renania del Norte-Westfalia (50.225), Hesse (26.720), Baden-Wurtemberg (25.345) y Baviera (22.915). Los *länder* en la parte oriental del país son los que presentan el menor número de españoles (Sajonia: 2.070; Brandeburgo: 1.085; Mecklemburgo-Pomerania Occidental: 790; Turingia: 945 y Sajonia-Anhalt: 555). Sin contar a Berlín contabilizan en conjunto el 4,18% del total de la ciudadanía española (2.018: 3,11%). En Berlín hay 16.825 españoles registrados. Si se compara la cifra de españoles en los respectivos *länder* con el año anterior, los cambios al alza o a la baja son mínimos.



Al observar las entradas de españoles a Alemania y salidas de Alemania, cabe destacar que un total de 14.230 españoles entraron al país en 2019, ya fuera por primera vez o de forma reiterada (2018: 16.910), lo que implica un descenso del 15,8% en comparación interanual; aunque este fue mucho menor que el registrado el año anterior (2018: -39,2%). De estas entradas, 7.860 corresponden a hombres (-13,8% en comparación interanual) y 6.375 a mujeres (-17,8%). El 52,8% de los españoles que entraron tenían edades comprendidas entre 20 y 35 años y la edad media fue de 28,7 años (2018: 56%; 28,8 años)

En cuanto a las salidas, y siempre teniendo en cuenta para cualquier análisis de los empadronamientos que pueda existir un posible retraso en la inclusión de las vueltas a España, del total de 8.555 españoles que abandonaron el país, 4.405 eran hombres y 4.150 mujeres; el 58,2% de ellos se englobaban en el grupo de edad de entre 20-35 años y solamente 85 españoles tenían más de 75 años (2018: 54%; 235 españoles). La edad media fue de 30,9 años.

En relación con las salidas del país y los años de residencia, el 34,3% de los 8.555 españoles que abandonaron Alemania residieron entre 1 y 4 años en Alemania, el 16,0% entre 4 y 6 años y el 30,6% menos de un año. En comparación con 2018 se observa una fuerte caída de 10,6 puntos porcentuales del porcentaje sobre el total de salidas de españoles tras una estancia de entre 1 y cuatro años y un fuerte incremento de 6,2

puntos de las salidas de españoles tras una estancia inferior a un año. Del total, 290 españoles abandonaron el país después de haber residido en Alemania más de 40 años. El tiempo medio de residencia de las personas que abandonaron Alemania fue de 5,3 años.

Para completar la cifra de salidas, a los 8.555 españoles que se dieron de baja activamente del registro al abandonar el país, hay que añadir otros 3.585 que fueron dados de baja de oficio del registro de empadronamiento por traslado al extranjero o a destino desconocido.

En cuanto al balance migratorio neto de ciudadanos españoles, en 2019 continuó la tendencia registrada desde 2010 (excepto en 2018) al resultar un saldo migratorio neto positivo de 2.090 españoles resultante de la diferencia entre las entradas de españoles a Alemania, tanto primeras como reiteradas, y de las salidas de españoles y bajas de oficio registradas en el año.

	Altas en el Registro Central de Extranjeros					Bajas en el Registro Central de Extranjeros					Saldo/Saldo migratorio neto		
	Total	Hombres	Mujeres	De estas: Primera entrada en el país	Entrada reiterada en el país	Total	Hombres	Mujeres	Salida del país	Baja de oficio	Total	Hombres	Mujeres
<b>2007</b>	4.706	2 327	2.379	3.921	--	4.861	2.425	2.436	--	--	-155	-98	-57
<b>2008</b>	5.238	2.646	2.592	4.428	--	5.378	2.731	2.647	--	--	-140	+85	-55
<b>2009</b>	5.722	2.920	2.802	4.800	--	5.522	2.811	2.711	--	--	+200	+109	+91
<b>2010</b>	6.853	3.514	3.339	5.869	--	5.065	2.638	2.427	--	--	+1.788	+876	+912
<b>2011</b>	9.795	5.288	4.507	8.297	--	4.751	2.509	2.242	--	--	+5.044	+2.779	+2.265
<b>2012</b>	16.564	9.169	7.395	14.688	1.583	6.595	3.470	3.125	4.214	1.281	+10.776	+6.121	+4.655
<b>2013</b>	23.986	13.215	10.771	21.444	2.046	8.782	4.872	3.250	6.028	1.499	+15.963	+8.754	+7.209
<b>2014</b>	23.834	13.249	10.585	21.265	1.905	12.834	6.959	5.875	8.996	2.443	+11.731	+6.290	+4.710
<b>2015</b>	22.135	12.294	9.841	19.261	1.980	13.378	7.405	5.973	9.558	2.376	+9.307	+5.242	+4.065
2016	21.935	11.975	9.965	18.925	1.825	14.650	7.985	6.665	10.395	2.700	+7.655	+4.145	+3.505
<b>2017</b>	28.940	15.475	13.460	25.005	2.820	14.830	8.170	6.655	9.840	3.240	+14.745	+7.620	+7.125
<b>2018</b>	18.070	9.740	8.330	14.645	2.260	20.385	10.805	9.580	12.870	5.190	-1.155	-480	-670
<b>2019</b>	15.340	8.425	6.915	12.400	1.830	14.055	7.515	6.540	8.555	3.585	+2.090	1.390	1.165

Asimismo, en 2019 se produjeron 1.110 nacimientos y 670 defunciones. La Oficina Federal de Estadística incluyó en las estadísticas de 2019 cifras complementarias sobre el registro de entradas y de salidas de extranjeros del país producidas en años anteriores a 2019 pero notificadas con posterioridad. En lo que respecta a la salida de españoles de Alemania, las estadísticas de 2019 contemplan una cifra adicional de 2.550 españoles que fueron datos de alta en el registro y otras 3.025 bajas.

---

## PAÍSES BAJOS

### **SE DUPLICAN LOS INCIDENTES EN LOS CENTROS DE ACOGIDA DE REFUGIADOS (AZC)<sup>29</sup>**

---

Según documentos del Ministerio de Justicia y Seguridad, en cinco años el número de incidentes denunciados en los centros de solicitantes de asilo (AZC), tales como insultos, peleas, huelgas de hambre o incendios provocados, se ha más que duplicado, pasando de 8.000 a más de 17.000 el año pasado. En comparación con 2018, hubo aproximadamente un 30% más de incidentes que en 2019.

El aumento es sorprendente si se tiene en cuenta que, durante el pico de la crisis de refugiados en 2015, había 47.700 solicitantes de asilo acogidos en centros, en comparación con los 27.400 de 2019. El aumento es atribuible al cambio de los perfiles de los solicitantes de asilo, con una alta probabilidad de obtener el estatuto de refugiados en los pasados años, frente a solicitantes de asilo que tienen menos probabilidades de obtenerlo. Este último grupo de personas, procedentes de países seguros, está sobrerrepresentado en las cifras de incidentes. También puede ser que el personal de la Agencia Central para la Acogida de Solicitantes de Asilo (COA) da la alarma más rápidamente en caso de incidentes ahora que hace unos años.

La secretaria de Estado de Asilo y Migraciones, Ankie Broekers-Knol ha informado al Parlamento pidiendo que investigara el aumento de incidentes. Según Broekers-Knol, los alcaldes y las provincias ya dieron la voz de alarma el pasado año sobre los problemas en los centros de acogida. Los solicitantes de asilo de Argelia, Marruecos, Nigeria y otros países seguros destacan en las cifras de incidentes. Algunas de las personas que causan molestias tienen más de cincuenta incidentes a su nombre. En particular, las violaciones de las reglas del centro (como no fumar en la habitación) y la "agresión y violencia" aumentaron drásticamente en 2019.

Hasta finales de 2019, se expulsaba a los solicitantes de asilo que causaban grandes problemas, pero eso ya no es posible debido a una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El Tribunal corrigió al director de un centro de asilo belga que había colocado a un solicitante

---

<sup>29</sup> Fuente: Ministerio de Justicia y Seguridad

de asilo menor de edad en la calle durante quince días. Según el Tribunal de la UE, eso no estaba permitido, lo que también tiene consecuencias para Países Bajos.

Dentro del poder judicial y del COA, el fallo es visto como un "gran revés". Ahora solo se puede retener la ayuda de subsistencia a los causantes de problemas. Los grupos de solicitantes de asilo que causan molestias son separados y divididos en centros de asilo. Los más conflictivos van a un centro de acogida más estricto y sobrio en Hoogeveen. Allí no se les permite salir del centro sin compañía y los empleados armados deben garantizar el orden.

El Ministerio de Justicia y COA están buscando medidas adicionales. Hace casi un año, el jefe de COA solicitó una acogida separada para los solicitantes de asilo procedentes de países seguros. Pero los municipios no están separando a los solicitantes de asilo de países seguros, según las fuentes. Como solución provisional, el COA recibirá a los solicitantes de asilo de países seguros por separado en las ubicaciones existentes. Justicia y COA esperan que los inconvenientes disminuyan como resultado de una mejor capacidad de administración de este grupo y una recepción restringida en el AZC.

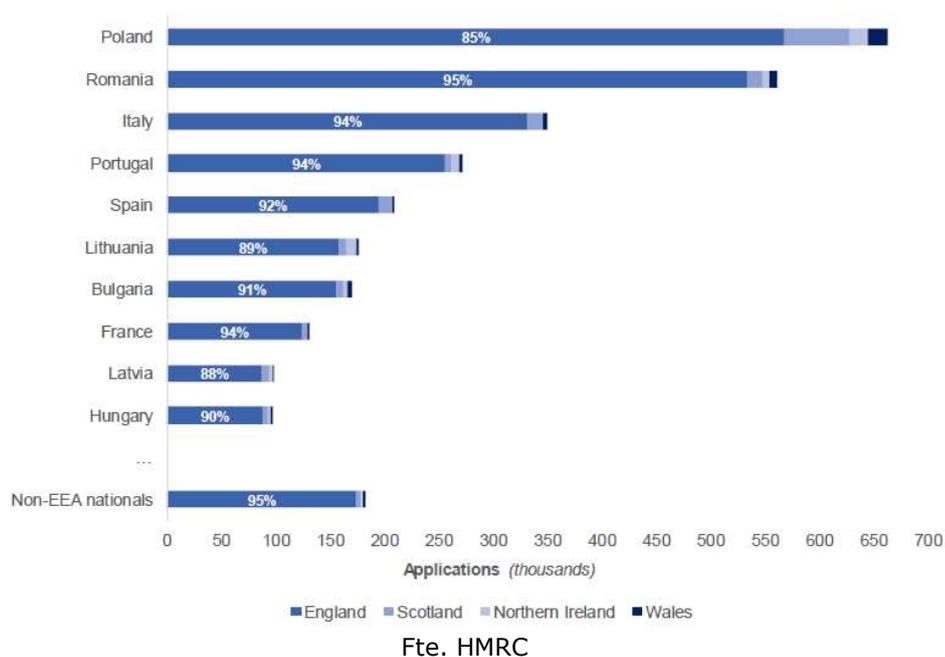
Una encuesta realizada a más de 2.800 empleados del COA en diciembre pasado mostró que más de la mitad de los empleados habían sufrido comportamientos no deseables por parte de los residentes en los últimos dos años, como insultos, intimidación o amenazas. Uno de cada doce experimenta acoso sexual y uno de cada seis violencia física.

### INFORME DE DATOS DEL EU SETTLEMENT SCHEME

El Ministerio de Interior publicó el 14 de mayo las últimas estadísticas sobre el *EU Settlement Scheme*, con datos a 31 de marzo de 2020. Se recogen a continuación los aspectos principales:

- **El número total de solicitudes recibidas a 31 de marzo de 2020 fue de 3.468.670.**
- En total, el número de solicitudes concluidas a 31 de marzo de 2020 fue de 3.147.140, de las que 2.332.350 corresponden a ciudadanos comunitarios, 16.330 a ciudadanos de países de la EEE y Suiza y 100.160 a ciudadanos no comunitarios (familiares).
- De las solicitudes presentadas, el 58% (1.825.390) obtuvieron el *settled status*, el 41% (1.299.350) el *Pre-settled status* y el 1% tuvo otra respuesta (hubo 23.740 solicitudes no admitidas, 10.030 nulas y 640 rechazadas por falta de idoneidad).
- A 31 de marzo de 2020 se han recibido 25.540 solicitudes de ciudadanos de Suiza y de países del EEE que no pertenecen a la UE. Las solicitudes de ciudadanos de la UE ascendieron a 3.259.010. Las nacionalidades con mayor número de solicitudes presentadas a 31 de marzo de 2020 son Polonia con 665.520, Rumanía con 564.320, Italia con 351.580, Portugal con 273.370 y **España –en quinta posición– con 210.940 solicitudes**. Los ciudadanos de estos cinco países constituyen el 60% del total de las solicitudes presentadas.

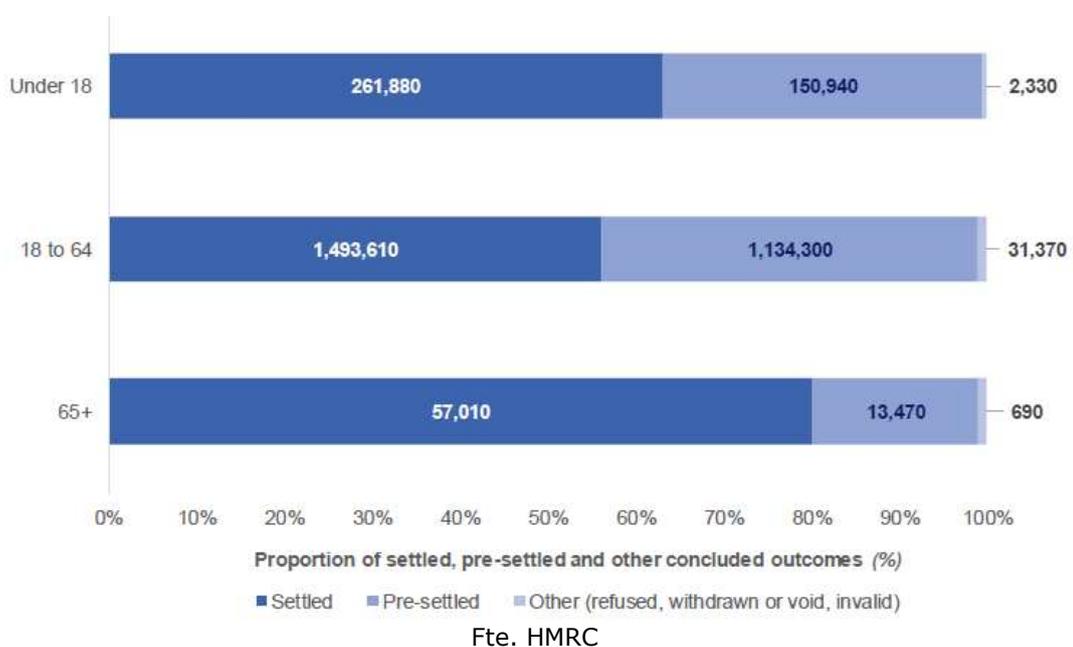
El siguiente gráfico incluye número y proporción de solicitudes por nacionalidad y región del Reino Unido:



En relación a la edad de los solicitantes, de las 3.468.670 solicitudes recibidas:

- 493.800 (14%) eran de solicitantes menores de 18 años de edad.
- 2.894.380 (83%) eran de solicitantes entre 18 y 64 años
- 78.850 (2%) eran de solicitantes mayores de 65 años.

En el siguiente gráfico puede verse el tipo de estatus concedido por grupo de edad:



Respecto al tipo de estatus concedido por nacionalidad, se incluye el siguiente gráfico:

