



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Nº 247

Julio

2020

Revista de

**ACTUALIDAD
INTERNACIONAL
SOCIOLABORAL**

Nº 247
Julio
2020



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

NIPO: 117-20-016-1

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

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

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

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

Í N D I C E

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Irlanda, 4

- Indicadores económicos

Reino Unido, 5

- Indicadores económicos
- Informe sobre la cronología futura del Brexit
- El Gobierno aprueba una ley para aliviar la carga de las empresas y apoyar la recuperación económica

SEGURIDAD SOCIAL

Francia, 19

- 2020: Debacle sin precedente de la Seguridad Social

Países Bajos, 40

- Nuevo sistema de pensiones en Países Bajos

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 51

- Situación del mercado de trabajo alemán en junio y reactivación económica

Bélgica, 64

- Informe sobre el desempleo en junio

EEUU, 68

- Informe sobre el empleo en junio

Irlanda, 75

- Estadísticas mensuales
- El impacto del Covid-19 en el mercado laboral

Marruecos,93

- Últimos datos mercado de trabajo

Reino Unido, 96

- Estadísticas mensuales
- IES: Reactivación del mercado laboral en Reino Unido

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Alemania, 104

- El teletrabajo en Alemania
- Gobierno alemán decide introducir normas vinculantes en cadenas globales de valor
- Comienza el debate sobre la subida del SMI

Francia, 130

- Las profesiones durante la pandemia del coronavirus *

Reino Unido, 150

- Modificación del programa de retención del empleo y el programa para autónomos en el Reino Unido

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Bélgica, 155

- Modelo de Integración social en Bélgica*

MIGRACIONES

Alemania, 171

- Migración de ciudadanos africanos

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

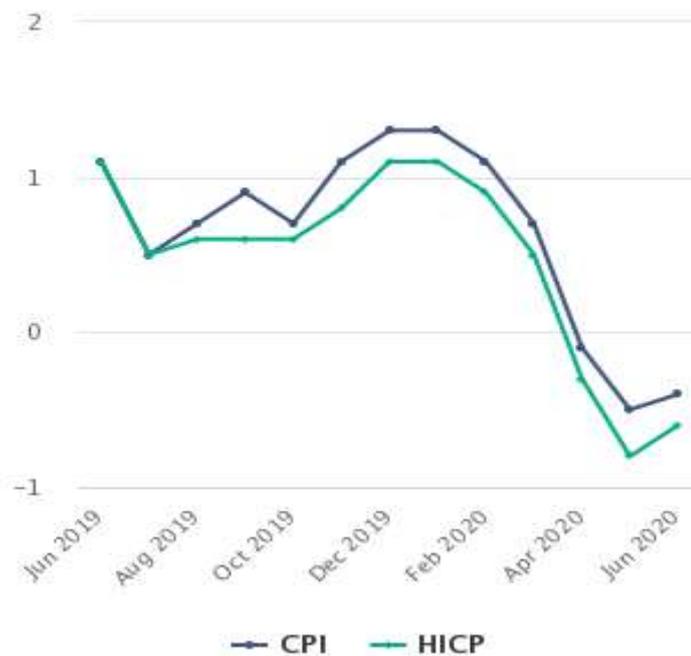
**SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

INDICADORES ECONÓMICOS

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office* el 9 de julio, en el mes de junio de 2020 el **índice de precios al consumo (CPI) ha caído un 0,4% en términos anuales** y se ha incrementado un 0,3% con respecto o al mes anterior.

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

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



Source: CSO Ireland

INDICADORES ECONÓMICOS

De acuerdo con los datos ajustados publicados el 30 de junio de 2020 por *Office for National Statistics*, la economía británica registró un descenso del 2,2 en el primer trimestre de 2020 situándose al mismo nivel del tercer trimestre de 1979.

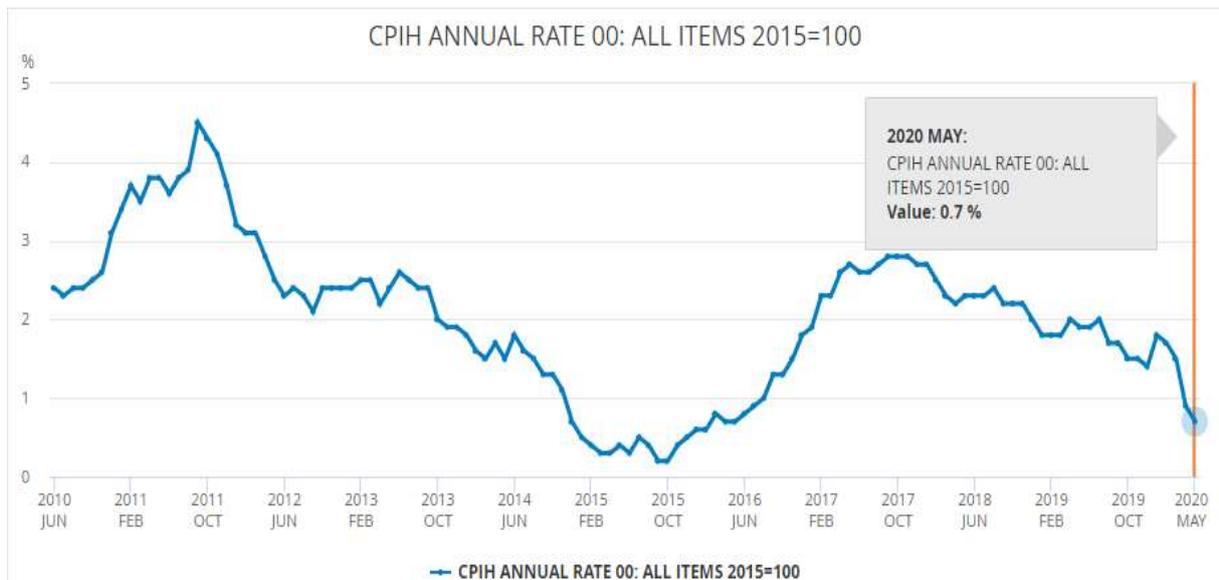
A continuación, se incluye un gráfico con la evolución del crecimiento del PIB en los últimos 12 años, en el que se refleja el efecto de las medidas de distanciamiento social adoptadas a raíz del Covid-19.

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



Fte. ONS

Los últimos datos publicados el 17 junio muestran que en el mes de mayo de 2020 el índice de precios al consumo (CPI) ha continuado en descenso, situándose en el 0,7%, dos décimas menos con respecto al mes de abril de 2020.



Fte. ONS

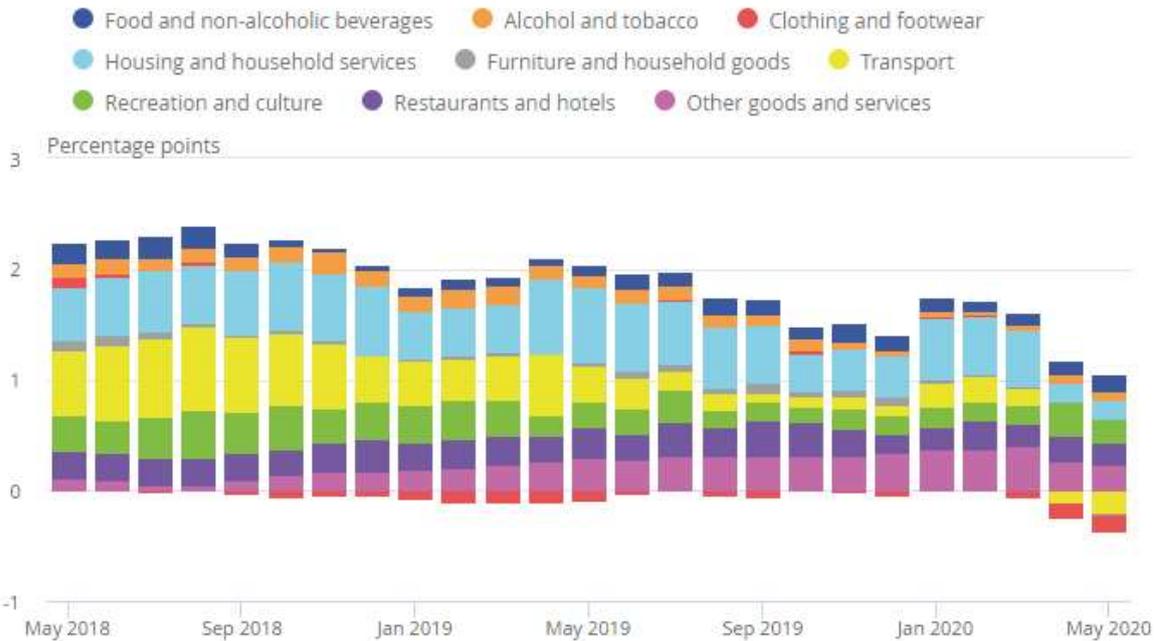
En la siguiente imagen se incluye la evolución en los últimos 10 años del CPIH (CPI incluyendo los costes de la vivienda en régimen de propiedad), OOH (costes de la vivienda en régimen de propiedad) y el CPI. (IPC)



Fte. ONS

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

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



Fte. ONS (PIB)

INFORME SOBRE LA CRONOLOGÍA FUTURA DEL BREXIT

La Biblioteca de la Cámara de los Comunes publicó el pasado 10 de junio un documento bajo el título Cronograma del Brexit: acontecimientos que llevaron a la salida de Reino Unido de la Unión Europea (Brexit timeline: events leading to the UK's exit from the European Union) en el que ofrece un calendario de los principales acontecimientos que condujeron al referéndum y las fechas relevantes relacionadas con el Brexit. Además, también proporciona información sobre las negociaciones para la futura relación entre Reino Unido y la Unión Europea durante el período de transición, que finalizará previsiblemente el 31 de diciembre de 2020.

Tras terminar la cuarta ronda de negociaciones para un acuerdo de comercio, sin alcanzarse acuerdo alguno el pasado 5 de junio, el futuro calendario girará en torno a dos fechas:

- **30 de junio 2020:** Fecha límite para que Reino Unido solicite una extensión del período de transición más allá del 31 de diciembre de 2020. El Gobierno británico ha anunciado el 12 de junio que la transición finalizará inexcusablemente el 31 de diciembre de 2020, sea cual sea el resultado de la negociación.
- **31 de diciembre 2020:** Fecha de finalización del período de transición.

El informe del parlamento señala que el devenir de los acontecimientos en el período entre ambas fechas es incierto, por lo que la siguiente cronología es solo orientativa:

Julio-octubre de 2020	<p>Siguientes rondas de negociación entre el Reino Unido y la UE</p> <p>El viernes 12 de junio, se confirmó la celebración de los encuentros semanales entre el 29 de junio y el 27 de julio, conforme al siguiente programa:</p> <ul style="list-style-type: none">- 29 junio-3 julio- Ronda restringida, en Bruselas, con los jefes negociadores para sesiones especializadas.- Semana del 6 de julio- Reuniones, en Londres, de los jefes negociadores y sus equipos para sesiones especializadas.
-----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> - Semana del 13 de julio- Reuniones de los jefes negociadores y sus equipos, para sesiones especializadas en Bruselas. - 20-24 julio- 5ª Ronda de negociaciones en Londres. - Semana del 27 de julio Reuniones de los jefes negociadores y sus equipos para sesiones especializadas en Londres. <p>Asimismo, tras un <i>impasse</i> de dos semanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 17-21 agosto- 6ª Ronda de negociación en Bruselas.
Octubre de 2020	La UE espera concluir las negociaciones antes de la cumbre del Consejo Europeo del 15-16 de octubre, para proporcionar el tiempo suficiente para ratificar cualquier acuerdo tanto en el Parlamento Europeo como en el Parlamento británico.
15 y 16 de octubre	Cumbre del Consejo Europeo.
31 de octubre de 2020	Teniendo en cuenta el tiempo necesario para ratificar un acuerdo, Michel Barnier ha declarado que para esta fecha, a más tardar, se necesitaría contar con un texto legal completo.
Noviembre-diciembre de 2020	¿Conclusión/ratificación del acuerdo?
23-26 de noviembre de 2020	Posibles fechas para el voto de aprobación por parte del Parlamento Europeo sobre el acuerdo entre Reino Unido y la UE.
31 de diciembre de 2020	<p>A menos que se decida prorrogarlo, este será el momento en que se dará por concluido el período de transición establecido por el Acuerdo de Retirada.</p> <p>Si no se ha logrado un acuerdo de comercio, Reino Unido volverá a estar sujeto a la normativa de la OMC.</p>

EL GOBIERNO APRUEBA UNA LEY PARA ALIVIAR LA CARGA DE LAS EMPRESAS Y APOYAR LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA

El Proyecto de Ley de Insolvencia y Gobernanza de Empresas entró en vigor el 26 de junio de 2020.

El miércoles 20 de mayo, el Gobierno presentó en el Parlamento el **Proyecto de Ley de Insolvencia y Gobernanza de Empresas**, con el fin de poner en marcha una serie de medidas e introducir enmiendas a la hasta ahora vigente ley y apoyar así a las empresas a hacer frente a los desafíos derivados del impacto del Coronavirus (COVID-19).

El 25 de junio de 2020, la Ley de Insolvencia y Gobernanza de Empresas de 2020 (The Corporate Insolvency and Governance Act 2020) recibió el Asentimiento Real y entró en vigor el 26 de junio de 2020.

La Ley consta de 6 medidas de insolvencia y 2 medidas de gobernanza empresarial.

Las medidas de insolvencia proporcionarán un apoyo crucial a las empresas para ayudarlas a superar este período de inestabilidad.

El Ministro de Empresas, Alok Sharma, ha señalado:

"Este es un momento particularmente difícil para las empresas de todo el Reino Unido, y el Gobierno está haciendo todo lo posible para apoyarlas durante este período.

"Nuestras propuestas han sido muy bien recibidas por los grupos empresariales. El proyecto de ley ayudará a las empresas que estaban funcionando bien antes de la emergencia de COVID-19 a proteger los puestos de trabajo y ponerles en la mejor posición posible para su recuperación."

Mediante esta Ley se aplicarán medidas transitorias y de flexibilidad a las empresas cuando éstas se enfrenten a una reducción de sus recursos y a importantes restricciones.

La ley permitirá:

- la introducción de una nueva moratoria para dar a las empresas un respiro ante sus acreedores mientras buscan una solución,
- la prohibición de las cláusulas de rescisión referidas a la insolvencia, que impidan a los proveedores el cese del suministro o la exigencia de pagos adicionales mientras una empresa está en proceso de recuperación,

- la introducción de un nuevo plan de reestructuración, obligando a los acreedores a su cumplimiento,
- la flexibilización del régimen de insolvencia para satisfacer las exigencias de dicha emergencia,
- la eliminación temporal de responsabilidad personal de aquellos directores de empresas que continúen comerciando, una vez declarados insolventes, con la finalidad de intentar mantener sus empresas a flote durante esta emergencia,
- la prohibición temporal a los acreedores de presentar demandas legales y liquidar las peticiones de deudas relacionadas con el Coronavirus,
- facilitar temporalmente a las empresas el cumplimiento de sus obligaciones, permitiéndoles celebrar sus asambleas generales anuales a puertas cerradas; así como realizar negocios y comunicarse con sus socios por vía electrónica, y extender los plazos de presentación de solicitudes,
- que todas las medidas temporales sean retroactivas para que sean lo más eficaces posible.

Estas medidas de apoyo irán dirigidas a las empresas y, en su caso, a las ONGs y Mutuas.

Más información sobre las medidas

Insolvencia y Moratoria de las empresas

La primera medida diseñada para apoyar a las empresas en esta crisis es la introducción de una moratoria para las empresas, lo que proporcionará a las empresas que se encuentren en dificultades un respiro temporal y las herramientas necesarias para llevar a cabo un plan de rescate durante el cual no se podrá tomar ninguna acción legal contra una empresa sin la autorización del tribunal.

Esta medida dará a las empresas la oportunidad durante 20 días hábiles para considerar un plan de rescate, prorrogable a 40 días hábiles, con prórrogas adicionales por acuerdo con los acreedores o del tribunal. La empresa permanecerá bajo el control de sus directores durante la moratoria, pero el proceso será supervisado por una persona que debe ser un profesional de la insolvencia legalmente reconocido.

Cláusulas de rescisión

También introduce un cambio permanente en el uso de las cláusulas de rescisión en los contratos de suministro. Como resultado de la medida, cuando una empresa haya entrado en un procedimiento de insolvencia o reestructuración u obtenga una moratoria durante este período de crisis, los proveedores de la empresa no podrán basarse en las cláusulas contractuales para dejar de suministrar, o variar los términos del contrato con la empresa; por ejemplo, aumentando el precio de los suministros. El cliente deberá pagar los suministros realizados una vez que se encuentre en el proceso de insolvencia, pero no estará obligado a pagar las cantidades pendientes adeudadas por los suministros pasados mientras esté organizando su plan de rescate.

Tanto los proveedores como los acreedores se beneficiarán si un mayor número de empresas son capaces de sobrevivir y pagar sus deudas mediante la aplicación de un plan de rescate. No obstante, la medida también contiene disposiciones de protección para garantizar que los proveedores puedan ser eximidos de la obligación de suministrar si ello causa dificultades a sus empresas. También existirá una exención temporal para los proveedores de pequeñas empresas durante la emergencia.

Reestructuración

Incorpora, además, un nuevo plan de reestructuración como opción para las empresas con dificultades económicas. La medida permitirá a las empresas en dificultades, o a sus acreedores o socios, proponer un nuevo plan de reestructuración que ofrecerá una opción alternativa de rescate para las empresas que estén sufriendo dificultades económicas. El plan permitirá reestructurar los complejos acuerdos de deuda y apoyará la inyección de nueva financiación para el rescate.

Introducirá un sistema mixto que permitirá a los acreedores en desacuerdo quedar vinculados por el plan, si el tribunal lo sanciona por ser justo y equitativo, y si el tribunal está convencido de que esos acreedores no estarán en peor situación que si la empresa entrara en un procedimiento de insolvencia alternativo.

Este nuevo plan apoyará el rescate de más empresas, en lugar de pasar por un proceso de liquidación destructivo en términos económicos, lo que dará un mejor rendimiento a los acreedores, preservará los puestos de trabajo y mantendrá la productividad.

Demandas legales

Prevé disposiciones temporales para anular aquellas demandas legales presentadas entre el 1 de marzo de 2020 y el 30 de junio. También restringirá las peticiones de cierre desde el 27 de abril de 2020 al 30 de junio de 2020. Estas medidas temporales tienen por objeto evitar una acción agresiva de los acreedores contra empresas que de otro modo serían viables y que se encuentren en dificultades a causa del Coronavirus.

Suspensión de la responsabilidad de directivos declarados insolventes

Se eliminará temporalmente la posibilidad de responsabilidad personal por continuar la actividad comercial de aquellos directores de empresa, una vez declarados insolventes, mientras estén intentando seguir realizando su actividad comercial.

Esto se aplicará al período comprendido entre el 1 de marzo y el 30 de junio. Los directores pueden tener la seguridad de que pueden continuar comerciando durante el período del Coronavirus sin la amenaza de responsabilidad personal por comercio indebido en caso de que la empresa finalmente se declare insolvente.

Todos los demás controles y obligaciones de los directores se mantienen.

Empresas de servicios financieros

Algunas empresas y contratos de servicios financieros han sido excluidos de esta reforma. Los organismos reguladores de los servicios financieros tienen la competencia para intervenir en el negocio de las empresas de servicios financieros en dificultades, y el Reino Unido cuenta con varios regímenes de insolvencia especiales para algunas de estas empresas. Esos regímenes reflejan la complejidad de tratar con esas empresas cuando corren el riesgo de quiebra. Además, la forma en que se comercializan los bienes y servicios en el sector financiero suele ser diferente del resto de la economía.

La moratoria de empresas no estará disponible para ciertas empresas de servicios financieros, y no afectará a determinados contratos financieros. Las nuevas medidas relativas a las cláusulas de rescisión tampoco se aplicarán a los contratos financieros ni a las empresas de servicios financieros. Con ello se pretende garantizar la seguridad jurídica y apoyar el funcionamiento eficiente de los mercados financieros.

No obstante, las empresas de servicios financieros tendrán acceso al nuevo plan de reestructuración, aunque con las salvaguardias apropiadas, incluida una función para los reguladores de los servicios financieros.

No hay exclusiones para las empresas de servicios financieros respecto de las demás medidas previstas.

[Celebración de Asambleas Generales Anuales y asambleas generales](#)

Se permitirá temporalmente a las empresas que tengan la obligación legal de celebrar una asamblea general o un consejo de administración, de celebrar reuniones por otros medios, incluso si sus estatutos de constitución no lo permiten normalmente. Como resultado, los directores no estarán expuestos a la responsabilidad por medidas que necesiten el respaldo de los accionistas, y se preservan los derechos de los accionistas.

[Retroactividad](#)

Las medidas relativas a las reuniones de las empresas están previstas con carácter retroactivo a partir del 26 de marzo, de modo que toda empresa que ya haya tenido que celebrar una reunión de la Junta General de Accionistas de forma que respetara las medidas de distanciamiento social, pero que, como consecuencia de ello, no haya cumplido las obligaciones pertinentes en su estatuto de constitución, lo habrá hecho de conformidad con la ley. Las empresas que se vieron obligadas a aplazar las Juntas Generales de Accionistas que debían celebrarse después del 26 de marzo dispondrán de un período limitado tras la aprobación de la ley para celebrar esas Juntas Generales de Accionistas utilizando las nuevas medidas de flexibilidad.

[Derechos de los accionistas](#)

Las medidas no impedirán que los accionistas ejerzan su derecho de voto sobre las resoluciones u otros asuntos sometidos a la consideración de la Junta, aunque se les podrá impedir que voten en persona (en lugar de hacerlo por correo o por medios electrónicos).

[Ampliación de los plazos de presentación](#)

El Ministro de Empresas podrá regular el aplazamiento de los plazos en la presentación de:

- cuentas
- declaraciones de confirmación (incluidas las presentaciones basadas en eventos que deben presentarse antes de la declaración de confirmación)
- registro de cargas

En la actualidad, si no se presenta cierta información al Registro de Sociedades en el plazo correspondiente, la empresa puede ser sancionada por presentación tardía o los directores pueden ser procesados judicialmente. Aunque el Registro de Sociedades adopta un enfoque proporcionado en cuanto al cumplimiento, el incumplimiento de los plazos reglamentarios puede tener repercusiones más amplias en el registro o la calificación crediticia de una empresa.

Esta medida reducirá la presión sobre las empresas que actualmente no puedan cumplir con los plazos de presentación, permitiéndoles focalizar sus recursos en mantener sus negocios en este tiempo incierto, pero asegurando que los datos se presenten al Registro de Sociedades en un plazo razonable.

Otras medidas de flexibilización

Vacaciones anuales: Se permitirá a los trabajadores disfrutar sus vacaciones en un período de 2 años.

Se pospone la revaluación del IBI de las empresas: ya no tendrá lugar en 2021 para ayudar a reducir la incertidumbre de las empresas afectadas por los impactos del Coronavirus.

Financiación de guarderías: Los ayuntamientos podrán utilizar los fondos del Gobierno para el derecho a la atención infantil gratuita para asegurarse de que haya suficientes plazas de guardería para los niños vulnerables y los de los trabajadores críticos.

Registro Mercantil del Reino Unido (Companies House): El proceso de cumplimiento se ha relajado, incluyendo la interrupción temporal del proceso de suspensión para prevenir que las empresas se disuelvan.

Ley de Competencia: Se han flexibilizado las normas para ciertos acuerdos que normalmente se considerarían anticompetitivos.

Horarios de los repartidores: Las reglas se han relajado durante 30 días para los conductores que suministran a los supermercados.

Dstrucción de cerveza en los pubs: Medida temporal para ayudar a los cerveceros y gerentes de pubs.

Requisito del certificado de conductores (CPC): Cambios temporales para permitir a los conductores de autobuses y camiones que no puedan completar la formación obligatoria del CPC de conductores, continuar conduciendo.

Suministro de energía: Orientación del Regulador, Ofgem, sobre cómo gestionarlo.

Protección contra el desalojo para inquilinos comerciales: Prohibición de desalojo para las empresas que no puedan pagar su alquiler.

Presentación de cuentas y declaraciones anuales: Prórroga de 3 meses del Registro Mercantil.

Informe sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres: Plazo suspendido por un año.

Alojamiento en hotel para los trabajadores esenciales: Carta a los directores de los hoteles permitiéndoles ofrecer alojamiento para apoyar a los trabajadores esenciales y a las personas vulnerables.

Alteraciones de los servicios de propiedad intelectual: Solicitudes de patentes.

Suspensión de las ITV: los propietarios de vehículos han sido eximidos durante un período de 6 meses.

Aplazamiento de los gastos de navegación: Gastos por servicios de navegación aérea en el espacio aéreo europeo aplazados hasta 14 meses.

Normas para trabajadores que no están en nómina (IR35): Las nuevas normas se han pospuesto 12 meses.

Equipo de protección personal (PPE) y desinfectante de manos: Los nuevos proveedores podrán llevar los productos al mercado de forma más rápida y fácil.

Los pubs y restaurantes funcionarán como restaurantes de comida para llevar: Los pubs y restaurantes no necesitarán permiso de planificación.

Controles de derecho al trabajo: Los ajustes temporales facilitarán la labor de los empleadores.

Prueba de residencia legal: Cambios temporales para los que vienen al país a trabajar en alguna de las actividades relacionadas con COVID-19.

Recortes de impuestos para reducir el coste de EPIs: Los EPIs comprados por residencias de mayores, empresas, ONGs e individuos para protegerse contra el Coronavirus estarán exentos de IVA por un período de 3 meses.

Gastos imponibles: Gastos sujetos a impuestos mientras los empleados trabajan desde casa debido al Coronavirus.

Otras medidas en vigor de apoyo a las empresas y a los trabajadores

- **El Plan de Retención del Empleo por el Coronavirus** (Coronavirus Job Retention Scheme), en el que tanto las pequeñas como las grandes empresas pueden solicitar una subvención del Gobierno, consistente en el pago del 80% de los salarios de los trabajadores, hasta un tope de £2.500/mes; el plan tiene fecha anterior al 1 de marzo y se ha ampliado hasta el mes de octubre.
- **Aplazamiento del próximo trimestre de los pagos del IVA para las empresas**, hasta finales de junio - lo que representa una inyección de £30.000 millones en la economía.
- **Un plan de préstamos (Bounce Back Loans)**, que proporcionará préstamos de hasta £50.000 para beneficiar a las pequeñas empresas con una garantía del 100% respaldado por el Gobierno para las entidades crediticias; estos préstamos estarán libres de intereses durante los primeros 12 meses y las empresas pueden solicitarlos online a través de un formulario breve y sencillo.
- **Un Plan de Apoyo a los Ingresos de los Trabajadores por Cuenta Propia** (Self-Employed Income Support Scheme) que ayudará a los trabajadores que reúnan los requisitos a recibir hasta £2.500/mes en concepto de ayudas durante un mínimo de 3 meses.

SEGURIDAD SOCIAL

2020: DEBACLE SIN PRECEDENTE DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Balance de la financiación de la protección social

Nota del Consejo Supremo de Financiación de la Protección Social (HCFiPS), mayo 2020

El HCFiPS elabora tradicionalmente en el primer semestre una nota sobre el balance de la financiación de la protección social tras la votación de las leyes financieras. El ejercicio fue realizado este año en un contexto particular.

A principios de febrero de 2020 se celebró una reunión técnica de la Comisión de Cuentas para presentar el impacto de la votación de las leyes financieras en la trayectoria de las cuentas de la Seguridad social, ejercicio particularmente complejo y necesario este año teniendo en cuenta la importancia de las revisiones realizadas entre el voto de la Ley de Financiación de la Seguridad social (LFSS) para 2019 y el voto de la LFSS para 2020. La Comisión de Cuentas de junio de 2020 debería ajustar estos análisis. Por lo tanto, esta nota se limita a un breve recordatorio de las principales disposiciones aprobadas en las últimas leyes financieras y de los elementos que pueden explicar la trayectoria financiera.

Sin embargo, el contexto económico, social y político ha cambiado considerablemente desde marzo de 2020, con la pandemia del Covid-19, al adoptarse medidas sin precedentes de confinamiento y al cerrarse sectores enteros de la economía prácticamente en todo el mundo lo que ha provocado una crisis económica y financiera inédita. Desde este punto de vista, y a diferencia de ejercicios anteriores, el análisis de las cuentas y de la desviación con respecto a las previsiones para los años N-1 y N no es nada "predictivo" de la situación a venir. Aunque es demasiado pronto para medir el impacto de esta crisis en las finanzas sociales, el HCFiPS propone resumir las principales medidas que afectan a la esfera social adoptadas desde marzo, e identifica los principales canales de transmisión de la crisis económica en términos de finanzas sociales; el déficit en las cuentas sociales debería alcanzar a priori en 2020 un nivel nunca visto.

1.- Antes de la crisis económica mundial, la LFSS para 2020 confirmaba que la vuelta a un equilibrio en las cuentas sociales era una perspectiva alcanzable a medio plazo, aunque retrasaba su horizonte para el 2023.

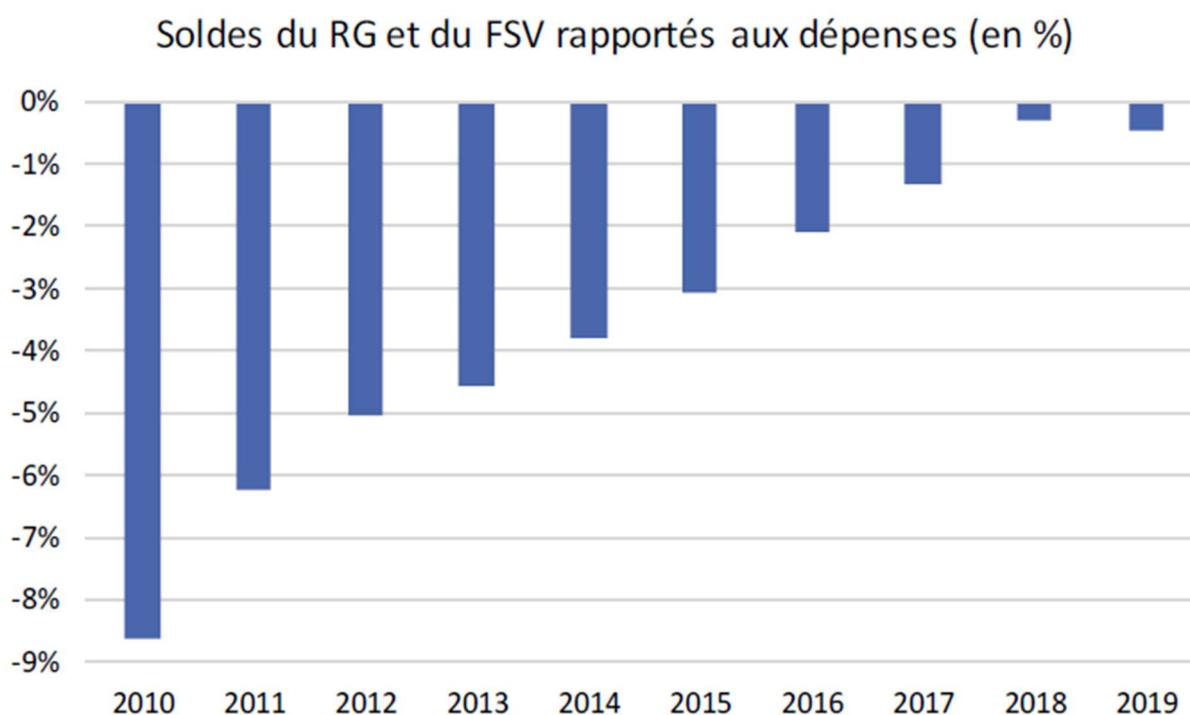
- Una situación financiera ligeramente peor en 2019 que en 2018, a pesar de una coyuntura económica generalmente favorable, que está cerca del equilibrio.

El balance del régimen general y del Fondo de Solidaridad de la Vejez (FSV) se situó en -1,9 millardos de € en 2019, es decir, un déficit de alrededor un 0,4% con respecto al gasto, que se mantiene cerca del equilibrio y que constituye el mejor resultado observado desde 2002, después del resultado de 2018. Sin embargo, este resultado contable constituye una ruptura en la tendencia de mejora continua de los resultados observados desde 2011, al ser el déficit 700 millones de € más alto que el observado en 2018 (- 1,2 millardos de €). Sin embargo, este empeoramiento, en comparación con 2018, es significativamente menor de lo que se esperaba el otoño pasado cuando se presentaron y votaron las leyes financieras de 2020. La previsión actualizada para el año fiscal 2019 reflejaba una situación sensiblemente más degradada que la LFSS para 2019 (+ 0,1 millardos de €) y que para 2018 (-1,2 millardos de €), con un déficit previsto del régimen general y del FSV de 5,4 millardos de €, un nivel similar al déficit observado en 2017. Este empeoramiento anticipado se explica por:

- Un entorno macroeconómico menos favorable que el previsto para el otoño de 2018, especialmente por el movimiento de los chalecos amarillos y por una coyuntura del mercado internacional más frágil (únicamente sobre el año fiscal 2019, el impacto estimado es de alrededor 1 millardo de €).
- Las previsiones de gastos revisadas al alza, por un valor de 1 millardo de €, principalmente en el sector de la jubilación y en el seguro de salud.
- Las medidas de emergencia, adoptadas en diciembre de 2018, después de la votación de la LFSS para 2019 tras el movimiento de chalecos amarillos (anticipación de la exención de las cotizaciones por horas extraordinarias y el restablecimiento de un tipo intermedio Contribución Social Generalizada (CSG) del 6,6% sobre los subsidios. La rectificación de la LFSS para 2020 ha constatado la no compensación por el presupuesto del Estado del impacto de estas medidas, estimado en 2,8 millardos de € para 2019.

Si estos tres motivos principales de revisión de la previsión se han materializado, otros elementos podrían actuar en sentido inverso y mejorar el resultado esperado. De hecho, el balance del régimen general y del FSV finalmente se estableció en -1,9 millardos de € en 2019, frente a los pronósticos de -5,4 millardos de € en la LFSS, es decir, una diferencia de 3,5 millardos de €. Esta diferencia podría explicarse por unos mejores ingresos de lo esperado en el sector de la Tecnología de la Información (TI) y el sector agrícola, y también en las retenciones sobre la renta de capital¹. Tendría que tener una incidencia positiva sobre la trayectoria plurianual incluso aun cuando no se tenga en cuenta todo el desvío de la previsión.

A pesar de estas revisiones, la situación financiera todavía permanecía bajo control en el momento del cierre de las cuentas a principios de marzo: el déficit del régimen general y del FSV en relación con la cuenta de gastos permanecía sostenible, incluso con una ratio ligeramente más degradada que en 2018.



¹ El análisis del desvío de las previsiones se presentará en el informe de la Comisión de Cuentas de la Seguridad social (CCSS) de junio. Para información, el balance general del estado también resultó ser mejor de lo esperado (- 92,7 millardos de €), en comparación con la Ley de finanzas inicial (LFI) para 2019 (-107,7 millardos de €), pero también en comparación con el pronóstico revisado (96,3 millardos de €), siendo parte de esta diferencia atribuible a unos ingresos fiscales más dinámicos de lo esperado (ver Tribunal de Cuentas, abril de 2020).

Por lo que respecta a las Administraciones de Seguridad social (ASSO), el resultado provisional para 2019 también es mejor de lo esperado, con un superávit de 14,1 millardos de €, es decir, un 0,6% del PIB, frente al 0,5% que se esperaba.

- Un retorno al equilibrio pospuesto para 2023, pero que se podría haber alcanzado antes habida cuenta de los resultados obtenidos, mejores de lo esperado, en 2019.

Mientras que la LFSS para 2019 predijo un retorno al equilibrio del régimen general y del FSV en 2019, la trayectoria financiera votada en la LFSS hizo retroceder el horizonte de las cuentas equilibradas hasta el 2023, teniendo en cuenta el deterioro significativo del balance en 2019, que finalmente no fue tan importante, y otros elementos que van en dirección opuesta de ejercicios posteriores. Algunos de estos elementos, por ejemplo, han degradado la trayectoria plurianual establecida un año antes:

- Un entorno macroeconómico menos propicio, con una previsión del incremento salarial y del crecimiento del PIB menos dinámica que el año anterior. Estas revisiones tenían un impacto de más de 2 millardos de € en 2020, de 4 millardos de € en 2021 y más de 5 millardos de € en 2022.
- La censura del Consejo Constitucional de la disposición votada en la LFSS para 2019 para la revalorización de ciertas prestaciones sociales para el año 2020, que iba a permitir un ahorro de 1,5 millardos de €. Esta medida, votada de nuevo en la LFSS 2020, se reserva esta vez a aquellos beneficiarios que perciben prestaciones superiores a 2.000 € por mes por una sola persona y genera un ahorro limitado ahora a 0,5 millardos de €.
- El impacto duradero de las medidas de emergencia adoptadas tras el movimiento de los chalecos amarillos (restablecimiento de un tipo intermedio de CSG del 6,6% sobre los subsidios con un impacto de - 1,6 millardos de €).

Sin embargo, otras medidas mejoran esta trayectoria:

- La cancelación de las transferencias de deuda al Fondo de Amortización de la Deuda Social (CADES) y de los ingresos fiscales al Estado para el periodo 2020-2022 ha permitido liberar unos márgenes financieros de 3 millardos de € a partir de 2020 y 10 millardos de € para 2022.

- Se esperaba que las medidas adoptadas para cumplir con el Objetivo Nacional del Gasto del Seguro de Salud (Ondam) 2020 generaran un ahorro de casi 4 millardos de €, teniendo en cuenta el período.

Por lo tanto, el balance previsto para 2020 debería caer de -11,3 millardos de € antes de las medidas, a -5,1 millones de euros, y el déficit se reduciría hasta alcanzar el equilibrio en 2023. El equilibrio podría haberse previsto antes al ser el logro 2019 mejor de lo esperado.

El alejamiento relativo del regreso al equilibrio y la cancelación de la recuperación de la deuda por el CADES, planificada por la LFSS para 2019, ya planteó la cuestión de la deuda social.

- El retorno gradual al equilibrio entre 2010 y 2020 se acompañó de una amortización progresiva de la deuda social del CADES, después de la transferencia de déficits causados por la crisis de 2009-2010 y del déficit en el sector de la jubilación hasta 2016.
- Pero la transferencia a partir de 2020 de la deuda de tesorería de la Agencia Central de los Organismos de Seguridad social (Acos) a la Cades, prevista en la LFSS para 2019, estimada en 15 millardos de €, tuvo que ser cancelada en el marco de la LFSS para 2020; los déficits nuevamente estimados prohíben transferir los ingresos de los sistemas de Seguridad social al Cades, y por lo tanto cualquier nueva transferencia de deuda. Teniendo en cuenta los déficits previstos para el período 2019-2022, el límite de endeudamiento de la Acos ha tenido que mantenerse alto, a pesar de que la rama de recaudación no está destinada a administrar una deuda tan importante a largo plazo.
- Teniendo en cuenta las degradadas trayectorias votadas en la LFSS para 2020, la deuda de la Acos podría haber alcanzado 50 millardos de € en 2023 (teniendo en cuenta los 58 millardos de € de déficits acumulados de los sectores, reducidos por los excedentes de estos mismos sectores), perspectiva que, por lo tanto, no tiene en cuenta ni los mejores resultados observados en 2019 ni la crisis económica de la primavera de 2020.

- El cambio de doctrina en materia de relaciones financieras entre el Estado y la Seguridad social, desfavorable para esta última, también explica el aplazamiento de la perspectiva de retorno al equilibrio.

A partir del verano de 2017, la doctrina relacionada con las relaciones financieras entre el estado y la Seguridad social ha cambiado: ciertas

medidas de exención de contribuciones o reducciones en contribuciones a la Seguridad social no han sido compensadas por el presupuesto estatal. Por este motivo las pérdidas de ingresos de la Seguridad social pueden estimarse en torno a unos 5 millardos de € para el ejercicio 2019. Si no hubiera habido un cambio de doctrina, se habrían materializado excedentes en 2019 y haber sido recaudados en los siguientes ejercicios.

Estos eventuales excedentes habrían permitido desendeudar parcialmente a la Acoss, y así sanear la situación financiera de la Seguridad social o acumular reservas para prepararse para una posible recesión económica (según las Recomendaciones del HCFiPS de noviembre de 2019).

Además, la anticipación de futuros excedentes, que son altamente hipotéticos por naturaleza, vía una reducción de la fracción del IVA asignado a la Seguridad social, prevista a partir de 2020 por las leyes financieras de 2019 y finalmente cancelada por las nuevas perspectivas financieras de otoño de 2019, ha mostrado los límites de estas prácticas, en lo que se refiere a la autonomía financiera del sistema de Seguridad social y a la legibilidad de los balances votados.

Teniendo en cuenta este cambio de doctrina, basado en el temor a excedentes que nunca se han materializado y que podría ser reexaminado a la luz de los acontecimientos recientes, la Seguridad social se ha encontrado a principios de 2020 en una situación menos favorable de la que podría haber sido.

Sin embargo, la pandemia del CoViD-19 y, como consecuencia, la crisis económica mundial está completamente arrasando el panorama en términos de protección social y financiación.

2.- La crisis económica constituye una debacle sin precedentes, tanto por el alcance de las medidas adoptadas como por el impacto en las cuentas sociales.

Esta crisis, de una magnitud a priori nunca observada desde 1945, subraya la importancia de un sistema de protección social en un sentido más amplio, al mantener los ingresos de una parte importante de la población, al contribuir al mantenimiento de la actividad económica o al ofrecer a todos el acceso a la sanidad. También destapa las dificultades particulares que sufren algunas de las poblaciones más vulnerables económica y

socialmente, como son los beneficiarios de las prestaciones mínimas, los desempleados, los empleados temporales o los trabajadores autónomos.

Para hacer frente a esta crisis, las autoridades también han adoptado medidas sin precedentes. La crisis también pone en tela de juicio las previsiones anteriores financieras, al tener importantes repercusiones en las finanzas sociales.

- En respuesta a la crisis económica, se han adoptado muchas medidas sociales que afectan a la protección, medidas que evolucionan constantemente.

Aparte del mantenimiento de las prestaciones habituales de la Seguridad social, desde el inicio de la crisis se han adoptado con carácter de urgencia muchas medidas cuya magnitud, alcance y *modus operandi* están en constante evolución.

Estas medidas se refieren principalmente a:

- los recursos de protección social: mediante el aplazamiento de los plazos de pago y la suspensión del control y recaudación forzosa, por diferentes exenciones sociales, y por la gestión de tesorería,
- el seguro de desempleo: cofinanciando el paro parcial, manteniendo derechos o suspendiendo las reformas planificadas,
- seguro de salud: medidas para los asegurados, los profesionales de la salud o de cuidados,
- y en menor medida, a los ámbitos relacionados con la familia, la vivienda, la lucha contra la pobreza y la rama de jubilación.

La tabla del **anexo 1** presenta los elementos principales de estas medidas.

Otras medidas se van a ir adoptando sobre la marcha, en particular en lo que se refiere al aplazamiento de pagos de las cotizaciones para ciertos sectores o ciertas situaciones. Asimismo, y aunque las medidas esenciales se concentran en el período correspondiente al estado de emergencia sanitaria, otras disposiciones anunciadas van más allá, como es el caso del mantenimiento de los derechos de los "intermitentes" hasta agosto de 2021.

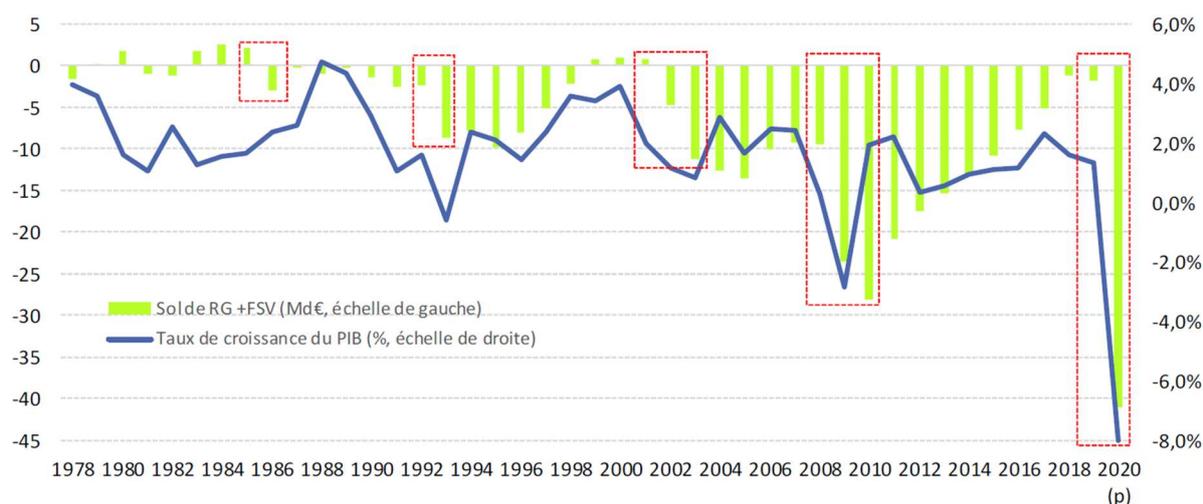
La situación específica de los trabajadores independientes y las disposiciones adoptadas para ellos se recogen en el **anexo 2**.

Dada la naturaleza sin precedentes de la crisis, es difícil en este estadio precisar el costo total de estas medidas de emergencia en constante evolución.

- Las finanzas sociales a prueba por la crisis económica

Las perspectivas financieras para el año 2020 votadas en la LFSS están ahora totalmente obsoletas y se espera que el déficit de la Seguridad social alcance niveles sin precedentes. El anuncio del ministro de Cuentas Públicas en el Senado de un posible déficit del régimen general y del FSV de hasta 41 millardos de € (alrededor del 10% del gasto) ilustra la magnitud de este vuelco, especificando además que se trata de una hipótesis que no tiene en cuenta ni las decisiones adoptadas posteriormente ni la posible cancelación de las cotizaciones, si están a cargo de la Seguridad social. El probable déficit de la Unión Nacional Interprofesional para el Empleo en la Industria y el Comercio (Unédic) será aún más importante en comparación con los gastos, teniendo en cuenta la extrema situación financiera del seguro de desempleo, no solo a nivel de ingresos, sino también de gastos. Cuando se presentaron las leyes financieras se esperaba un 1,5 millardo de € de déficit del seguro de desempleo en el 2020, es decir, un 3,7% de los gastos previstos en ese momento; habida cuenta de la crisis y de las medidas adoptadas, esta perspectiva podría degradarse con 13,5 millardos de € más y alcanzar así el déficit los 15 millardos de €, es decir un 29% de los gastos que se esperan ahora del seguro de desempleo.

A largo plazo, las principales crisis económicas que han marcado la historia de la Seguridad social han tenido un impacto significativo sobre los balances de los regímenes sociales: en efecto el déficit del régimen general y del FSV ha superado los 5 millardos de € en varias ocasiones (1986, 1993, 2002 y 2003). Pero solo una vez el déficit ha superado los 10 millardos de € (-14,1 millardos de € en 2009, -4,5 millardos de € en 2010). La perspectiva de un déficit anual de casi 40 millardos de € en 2020, por lo tanto, constituye un shock anual que no se puede comparar con las crisis anteriores. Este shock resultaría de una contracción de los ingresos (33 millardos de €) y también de los gastos (8 millardos de €).



Más allá del impacto sobre la balanza, se diferencia de la crisis de 2009-2010, principalmente en que ésta tuvo un impacto en los ingresos, pero no en los gastos que se vieron poco afectados (el gasto social en función de los ingresos o directamente vinculado con las condiciones económicas es competencia estatal, incluso si es gestionado por los Organismos de Prestaciones Familiares (CAF) o por el Pôle Emploi). Con toda seguridad la crisis actual afectará principalmente a los ingresos, pero el deterioro esperado también se debe a un aumento de los gastos, sobre todo los gastos del Ondam, tanto para el ejercicio 2020 como a medio plazo. En 2009, este mecanismo de regulación de gastos que constituye el Ondam fue de hecho completamente exógeno a la crisis.

Aunque es demasiado pronto para saber con precisión el impacto de la crisis sobre las cuentas sociales en 2020 y aún más en los años siguientes, sin embargo, sí es posible identificar los principales canales a través de los cuales esta crisis afectará a las finanzas sociales, ya sea canales que afectan a la tesorería, las finanzas de 2020 (aumento de horas extraordinarias del personal de los centros de salud, por ejemplo) o ejercicios fiscales del 2020 y siguientes (destrucción de empleos, aumento de la remuneración del personal sanitario) o que tengan efecto solo para el año fiscal 2021, teniendo en cuenta el cobro específico de ciertos ingresos (Contribución Social de Solidaridad de Sociedades - CSSS, paquete social, trabajadores autónomos...).

La gestión de la tesorería es el primer canal a través del cual la crisis afecta a la esfera social: las medidas para posponer y cancelar los pagos se traducen en menores ingresos en marzo, abril y posiblemente en mayo y más allá, mientras que los derechos de giro de los sectores que prestan

servicios no han disminuido, e incluso podrían aumentar, ejerciendo presión sobre la tesorería del régimen general y su capacidad para transferir las prestaciones.

Por este motivo, se ha adoptado un decreto de emergencia el mes de marzo para aumentar el límite del anticipo de la AcoSS (de 39 millardos de € a 70 millardos de €). La cuestión de aumentar de nuevo el límite de endeudamiento o la transferencia de deuda se planteará para los siguientes vencimientos. La gestión de la tesorería y de las reservas también afecta a otras organizaciones sociales, en particular a la Asociación General de Instituciones de Jubilación de Ejecutivos-Asociación para el régimen de pensión complementaria de los asalariados (Agirc-Arrco), que ha movilizado la mayoría de sus reservas de efectivo para pagar las pensiones de mayo; el servicio de pensiones de junio y julio va a requerir recursos adicionales de hasta 8 millardos de €, que podrían liberarse de las reservas administradas a largo plazo por el régimen (alrededor de 65 millardos de €), o por un préstamo del gobierno si la desinversión de estas reservas a largo plazo no fuera conveniente para financiar esta necesidad de tesorería. Además, el Estado ya ha aportado una garantía de 10 millones de euros para subvenir a la necesidad de tesorería del seguro de desempleo.

El segundo canal se refiere al gasto, con impactos sin embargo diferenciados según los sectores. Los gastos en el **sector del seguro de desempleo** van a incrementarse de manera significativa habida cuenta de las medidas adoptadas y de la situación del mercado laboral. La Unédic ha estimado el impacto de la crisis en su gasto en alrededor 11 millardos de €: 7,8 millardos de € para financiar la actividad parcial y casi 3 millardos de € en gastos adicionales (mantenimiento de derechos, menos actividad de los beneficiarios, menos oportunidades laborales, etc.).

El **sector de la enfermedad** también va a aumentar su gasto, aunque la crisis a muy corto plazo podría generar elementos que van en dirección contraria, como apuntó el Comité de Alerta de la Ondam el 15 de abril de 2020, con gastos crecientes (pagas diarias por enfermedad, compras de materiales, remuneración del personal, gastos de prevención) y otros decrecientes (aplazamiento de operaciones que no son de emergencia, cierre de oficinas médicas, menor número de accidentes). Sin embargo, estos efectos a la baja podrían compensarse con las medidas adoptadas por el Gobierno para mantener los recursos de los centros sanitarios. En definitiva, el Gobierno planea aumentar la Ondam en un 7%, frente al 2,45% previsto en la LFSS, un aumento de 4,5 puntos y un impacto de

alrededor 8 millardos de € en los gastos. Más allá de 2020, es probable que la herramienta para regular el gasto del seguro de enfermedad deba actualizarse para los próximos años.

Otras partidas de gastos podrían aumentar, pero en una medida más modesta. Es probable que los gastos en el **sector de la familia** sean mayores que los previstos, teniendo en cuenta las medidas adoptadas para el sector y el probable aumento de beneficiarios, especialmente para las prestaciones en función de los ingresos, que tendrá un impacto más visible en 2021. Los **gastos de acción social**, o incluso los **gastos corrientes**, también podrían ser superiores a la previsión inicial.

Sin embargo, la mayor parte del impacto será sobre los ingresos. El cierre de sectores enteros de la economía se traduce mecánicamente en una contracción del PIB cuya magnitud será histórica pero difícil de evaluar. El gobierno ha adoptado la hipótesis de contracción del PIB en un 8% para 2020, pero la magnitud de esta contracción dependerá de las modalidades de la desescalada y del entorno internacional. De hecho, se espera que los ingresos de la Seguridad social disminuyan drásticamente.

La contracción de la masa salarial del sector privado, principal base de los ingresos sociales va a alcanzar niveles nunca vistos, debido al débil número de contrataciones, a las probabilidades de quiebra y despidos por un lado, y al desempleo parcial, por otro lado, cuyas prestaciones no se consideran como salarios (y como tales no están sujetas a las cotizaciones de la Seguridad social). La hipótesis retenida en esta etapa es una contracción de la masa salarial de -7,5%, contra una previsión inicial de 2,8%, que afecta automáticamente a los ingresos por las rentas de la actividad del sector privado. Un punto de crecimiento de la masa salarial correspondiente a 2 millardos de € de ingresos por el régimen general podría tener un impacto del orden de 20 millardos de € (2,6 millardos de € para el seguro de desempleo), sin tener ni siquiera en cuenta las posibles cancelaciones de los vencimientos de pago. **Otras bases** también podrían contraerse (sector agrícola, empleadores individuales), aunque lo que está en juego es menor.

Por encontrarse los **trabajadores autónomos** en una situación particularmente delicada, el nivel de las retenciones de sus ingresos de trabajo deberá revisarse enérgicamente a la baja, tanto para la regularización en 2020 de las retenciones sobre los ingresos declarados en 2019 (a priori año relativamente bueno, con una regularización

potencialmente importante que será difícil de cumplir en el verano de 2020 para un cierto número de ellos), como también para las cotizaciones del año 2020, que servirán para el cálculo de las cotizaciones provisionales de 2021.

Finalmente, en términos de ingresos de actividad, la crisis también tendrá impactos difíciles de cuantificar, ya sea por el nivel de reducciones generales (menor masa salarial, menores aumentos salariales), por exenciones no compensadas, como por ejemplo las horas extras, ya sea por la suspensión de controles y de recaudación forzosa, o simplemente por la dificultad para cobrar ciertas deudas. También afectará al rendimiento de ciertos ingresos fiscales intrínsecamente vinculados a la actividad económica (impuesto sobre la nómina, CSSS en 2021, paquete social...).

La crisis también tendrá un impacto en los **ingresos por las rentas de capital**, teniendo en cuenta la contracción de las bases principales (dividendos, ingresos y ganancias inmobiliarias, ingresos por inversiones). Existe sin embargo incertidumbre sobre el uso que pueden hacer los hogares franceses del excedente de ahorro acumulado durante el confinamiento, estimado en alrededor de 55 millardos de € por el Observatorio Francés de la Coyuntura Económica (OFCE). El impacto se materializará en 2020 y también en 2021 habida cuenta de las modalidades de recaudación de estos impuestos.

Finalmente, también van a disminuir los ingresos fiscales basados en el consumo (IVA, impuestos sobre el tabaco y bebidas...). Según las previsiones de la ley de Finanzas Rectificada (LFR), la pérdida de ingresos por IVA podría ser de 5 millardos de € para la Seguridad social en 2020. El cierre de hoteles, cafeterías, restaurantes y la cancelación los principales eventos culturales tendrán probablemente una caída en el consumo de bebidas y tabaco, aunque al cerrarse las fronteras se limitan las compras transfronterizas, y por lo tanto podría mantenerse el consumo de tabaco (la federación de estancos ha observado un aumento de las ventas de casi el 30% en marzo en comparación con marzo de 2019).

CONCLUSIÓN

Habida cuenta de las numerosas incertidumbres que surgen de la pandemia, sobre todo en lo que se refiere a la progresiva desescalada, aún es demasiado pronto para valorar el impacto a corto y medio plazo de la crisis en la protección social y su financiación. De cualquier manera, esta es una

debacle sin precedentes para la Seguridad social y más ampliamente para las finanzas públicas, y que también concierne a la mayoría de los países desarrollados. Por ello, el impacto de la crisis en la protección social será objeto de análisis de estudio, en particular en el marco de la próxima comisión de cuentas y en el momento de la elaboración de las leyes financieras para 2021.

La situación actual revela en particular dos cuestiones relativas a la financiación de la protección social.

¿La deuda resultante de los déficits históricos que se registrarán en 2020, y probablemente en varios ejercicios posteriores, se va a considerar total, parcial o nada como una deuda "social", y como tal, será reembolsada gradualmente, como sucede actualmente con la deuda social asumida y amortizada por el CADES? Con carácter indicativo, aunque la deuda estatal no está sujeta a ningún mecanismo de amortización, el reembolso de la deuda social se justifica por la especificidad del gasto social (que consiste esencialmente en transferencias y prestaciones sociales, y como tal, consideradas esquemáticamente como gastos de funcionamiento, ahí donde el gasto estatal se correspondería más fácilmente con una inversión).

La capacidad de la Seguridad social para gestionar los vaivenes de la situación económica que pueden tener un impacto en su balance y, por lo tanto, en su deuda, como apunta el HCFIPS, plantea, sin duda alguna, el hecho de clarificar cuál es un riesgo "normal" de la situación económica, que puede ser gestionado por la Seguridad social sin constituir una deuda a medio y largo plazo, y qué constituye una contingencia "excepcional" de la situación económica, cuya magnitud hace que sea más difícil de manejar con las herramientas habituales de gestión de la deuda en la protección social.

Dado que no es indiferente el hecho de saber si se tratará de una deuda de la Seguridad social o más bien, de una deuda más amplia, la cuestión de las relaciones entre la Seguridad social y el estado sigue siendo primordial para que la Seguridad social obtenga gradualmente los márgenes de maniobra necesarios para su normalización financiera y sea capaz de hacer frente a los desafíos sanitarios y sociales desatados o agravados por la crisis.

Anexo 1: Cuadro recapitulativo de las medidas adoptadas en el contexto de la pandemia

Campo	Categoría de medidas	Medidas
Seguro de enfermedad Accidente de trabajo- Enfermedad profesional (AT-MP)	Medidas para los asegurados	
	Bajas laborales	Eliminación del período de carencia, mantenimiento de las indemnizaciones diarias (IJ) sin tener en cuenta el período máximo de pago, atribución de IJ para las personas vulnerables o al cargo del cuidado de hijos (antes del 1 de mayo), subsidios de reemplazo para los agricultores que tienen que cuidar a sus hijos...
	Ampliación de los derechos	Prórroga del plazo de las enfermedades de larga duración (ALD), mantenimiento de la ausencia del copago, continuación de los tratamientos crónicos durante el periodo de la emergencia sanitaria, mantenimiento de los derechos al seguro solidario complementario de salud, a la Ayuda Médica del Estado (AME)...
	Cobertura de las teleconsultas	Derogación de las reglas del tratamiento médico, cobertura a 100% del seguro de enfermedad, ampliación del campo de las teleconsultas.
	Medidas para los profesionales de la salud	
Beneficio de las IJ para los profesionales liberales (PL)	La cobertura del seguro médico, a título excepcional y sin periodo de carencia, para los profesionales liberales de salud que han tenido que interrumpir su actividad profesional, de acuerdo con las medidas adoptadas para los empleados y trabajadores autónomos, IJ pagadas por la Caja Autónoma de Jubilación de los Médicos de Francia (CARMF) a los médicos privados afectados por el Covid-19.	

Campo	Categoría de medidas	Medidas
	Indemnizaciones de viaje y alojamiento	La compensación, gastos de viaje y alojamiento de los profesionales de salud, los jubilados o los aprendices requisados en el marco de la epidemia de Covid-19, están cubiertos por el seguro de salud.
	Pago de primas y aumento de horas extras	El pago de una prima de entre 500 y 1.500 euros para el personal sanitario, aumento del 50% por horas extras, exentas de impuestos fiscales y sociales, primas para el personal de las residencias de mayores (Ehpad).
	Compensación financiera por la pérdida de actividad para los profesionales concertados	Negociaciones en curso para la compensación financiera por la pérdida de ingresos relacionada con una disminución de la actividad de ciertos profesionales liberales de la salud.
	Reconocimiento del Covid-19 como enfermedad profesional para el personal sanitario	Reconocimiento sistemático y automático del Covid-19 como enfermedad profesional para el personal sanitario (cobertura a 100% del seguro enfermedad, aumento de las IJ...).
Medidas para el sistema sanitario		
	Adquisición de materiales	Compras de material (mascarillas, medicinas, respiradores, tests) para la prevención de epidemias y constitución de stock estratégico.
	Garantía de financiación del hospital	Durante el período en cuestión, cuando los ingresos de su actividad son inferiores al nivel de esta garantía por el período de un mes, los centros de salud se benefician de ingresos adicionales que les permiten alcanzar este nivel.
Pérdida de autonomía	Compensación por actividad reducida de los servicios de ayuda a domicilio que no pueden	Se mantienen las ayudas previstas de los planes de asistencia personalizada (PAP) y la prestación compensatoria de minusvalía (PCH) conforme a la

Campo	Categoría de medidas	Medidas
	acoger a los beneficiarios de las ayudas sociales	actividad planificada para los beneficiarios o para las propias estructuras.
Campo familia/ alojamiento / lucha contra la precariedad	Mantenimiento de los derechos y prestaciones de las personas minusválidas y beneficiarios de la Renta de Solidaridad Activa (RSA)	Pago anticipado de la RSA y de la Prestación Adulto Minusválido (AAH) siempre que no se puedan revisar sus derechos, recalcular la cantidad de la RSA en ausencia de ingresos de reemplazo, mantenimiento de los derechos de la Prestación diaria de presencia familiar (AJPP) ...
	Anticipo de ciertas prestaciones	Ha permitido anticipar los desplazamientos a los bancos para evitar largas esperas.
	Suspensión de las reformas en curso	Suspensión de la actualización de las Ayudas Personalizadas para el alojamiento (APL).
	Ayudas a las estructuras	Ayudas financieras para las guarderías y otras estructuras financiadas por los Fondos de Prestación Familiar (CAF).
	Ayudas a personas en dificultad	Acción social individualizada, alojamiento de urgencia, ayudas para las familias modestas en relación con el cierre de las cantinas escolares...
Jubilación	Acumulación empleo y jubilación para el personal sanitario	Personal sanitario, enfermeras, doctores, farmacéuticos... jubilados que están trabajando durante la epidemia del coronavirus en un centro de atención médica acumularán completamente sus salarios con sus pensiones, independientemente de su situación hasta el 1 de julio.
	Acción social	Ayudas para la compra para los jubilados aislados de más 70 años (Agirc-Arrco).
Seguro de desempleo	Apoyo a la actividad parcial	
	Paro parcial	Facilitación del paro parcial (ausencia de respuesta de la administración en 48 horas equivale a la aceptación), el reembolso por parte de la Unédic y del

Campo	Categoría de medidas	Medidas
		Estado de la indemnización pagada por el empleador a los empleados, correspondiente al menos al 70% del salario bruto.
	Prolongación del dispositivo	Adaptación de la actividad parcial a los pescadores y a los empleados de particulares (a través del Cheque Empleo Servicio Universal- CESU y la Prestación para la acogida del niño-PAJE), y a partir del 1 de mayo a las personas vulnerables, o que tienen que cuidar de sus hijos (excluyendo a los trabajadores autónomos).
Seguro de desempleo		
	Suspensión de las reformas en curso	Aplazamiento de la entrada en vigor de la segunda etapa de la reforma del seguro de desempleo, previendo en particular un cambio en el cálculo del salario diario de referencia que sirve de base para el cálculo de la prestación, reflexiones sobre la aplicación de la bonificación-penalización, suspensión de la aplicación de la reducción progresiva de las prestaciones.
	Prórroga de derechos	Prórroga a partir del 12 de marzo para los beneficiarios al final de sus derechos sin posibilidad de recargarlos, ampliación de los períodos de afiliación requeridos para beneficiarse de las prestaciones de desempleo, neutralización de períodos para el cálculo de las prestaciones por desempleo, prórroga del derecho a beneficiarse de la Prestación Equivalente Jubilación (AER) para los empleados que renunciaron a su trabajo, ausencia de notificación por pagos indebidos, disposiciones

Campo	Categoría de medidas	Medidas
		específicas para el personal "intermitente", etc.
Recaudación	Medidas de aplazamiento de las cotizaciones y contribuciones sociales	
	Aplazamiento de las contribuciones sociales	Excepcionalmente, se acordarán aplazamientos o demoras en el pago de cuotas y contribuciones en este periodo, sin recargos ni penalidades, prórroga del dispositivo para los pagos de mayo (excluyendo la CSSS), aplazamiento automático de los pagos de marzo, abril y mayo para los trabajadores autónomos y aplazamiento de los vencimientos de las cotizaciones que pagan los agricultores a la Seguridad social Agrícola (MSA) o los profesionales liberales a las diversas secciones del Fondo Nacional de Jubilación para las Profesiones Liberales (CNAVPL)...
	Suspensión de la recaudación forzosa	Desde el 13 de marzo se han suspendido los avisos de recaudación, incluso para deudas anteriores; los calendarios de vencimientos de la Unión de Recaudación de las Cotizaciones de Seguridad social y Prestaciones (Urssaf) se retrasan automáticamente por tres meses.
	Suspensión de los controles	Suspensión de los plazos aplicables en materia de control y litigio.
	Medidas de exención	
Modificación de las condiciones de pago de la prima excepcional	Aplazamiento del plazo para el pago de la prima, prórroga del dispositivo para todas las empresas, incluidas aquellas que no han firmado un acuerdo de participación en los beneficios, se eleva el límite máximo de la prima exenta para los que tienen un acuerdo de participación en los beneficios, la autorización para	

Campo	Categoría de medidas	Medidas
		aumentar la prima por la exposición al Covid-19...
	Exención de la ayuda del Fondo de Solidaridad	Las ayudas del Fondo de Solidaridad están exentas del impuesto sobre la renta y de todas las contribuciones y cotizaciones de la Seguridad social de origen legal o convencional.
	Exención de las primas para el personal sanitario, el personal de los Ehpad y para algunos funcionarios públicos, y aumento de las horas extraordinarias	Estas cantidades estarán exentas del impuesto de sociedades, del impuesto sobre la renta y los ingresos y todas las contribuciones y cotizaciones de origen legal o convencional.
	Exención para los artistas autores	Exención de las cotizaciones sociales durante 4 meses.
	Exención de las cotizaciones sociales para aquellos empleadores que acepten de completar el salario del paro parcial.	Exención total de las cotizaciones patronales y salariales por las cantidades pagadas por los empleadores por encima de lo que se reembolsa por el paro parcial.
Otros impactos sobre los recursos		
	Aplazamiento o cancelación del pago de los dividendos	Las medidas de aplazamiento o de garantía de préstamo se reservan para las empresas que no han repartido dividendos y, globalmente, se pide moderación a las empresas y bancos en los pagos de dividendos.
	Incremento del límite del anticipo	Se incrementa a 70 millardos de € el límite de la tesorería de la Seguridad social para cubrir sus necesidades de efectivo con recursos no permanentes en 2020.
	Aumento del límite de garantía del Estado para los préstamos de la Unédic.	La garantía del Estado sobre los préstamos de la Unédic se eleva 10 millardos de €.

Campo	Categoría de medidas	Medidas
	Permiso a la ACOSS para conceder préstamos a organismos complementarios.	La habilitación del gobierno para que la ACOSS pueda conceder préstamos y anticipos a los organismos que gestionan un régimen complementario obligatorio de seguro social.

Anexo 2: La situación de los trabajadores autónomos

Los autónomos constituyen una población particularmente debilitada por la crisis, al no beneficiarse del dispositivo de desempleo parcial, al no depender –o muy poco- del seguro de desempleo, y generalmente al disponer de una protección social inferior a la del resto de los trabajadores. Además, perciben ingresos volátiles lo que hace difícil de estimar las pérdidas de ingresos como consecuencia de la crisis, y están particularmente afectados por las medidas administrativas de cierre que se espera que continúen en ciertos sectores (turismo, hostelería, ocio, cultura, etc.).

Una encuesta reciente (Fuente: segunda encuesta "Autónomos frente al coronavirus ", elaborada por la Federación Nacional de Autónomos entre el 8 y el 10 de abril de 2020) con pequeños empresarios muestra, por ejemplo, que solo el 7% no esperan que sus ventas disminuyan entre abril y mayo de 2020 en comparación con 2019, mientras que más de la mitad de ellos predicen una caída del 100% en su facturación y una cuarta parte cree que va a tener una caída en torno al 75%. Esta preocupación no depende de la edad de la empresa y sí del sector de actividad.

Se han adoptado medidas específicas para tener en cuenta esta situación:

- dirigidas a las empresas (además del desempleo parcial de sus empleados, de garantías de préstamos estatales y aplazamiento de cargas), a través de la implementación de un fondo solidario para pequeñas y muy pequeñas empresas para dotarles de una prestación correspondiente a la pérdida de ingresos del empresario. El alcance de este fondo de solidaridad se ha modificado (de empleadores con menos de 20 empleados a empresarios individuales sin empleados), al igual que los criterios de elegibilidad o la cantidad de la indemnización pagada.

- dirigidas a los propios empresarios, con el aplazamiento automático de los vencimientos de pagos de marzo, abril y mayo, o mediante la acción social y el pago de la ayuda del Consejo de la Protección Social de los Trabajadores Autónomos-Régimen Complementario de los Autónomos (CPSTI RCI COVID-19) o las diferentes secciones Profesionales del CNAVPL y del Fondo Nacional de la Abogacía Francesa (CNBF).

Más allá de esta diferenciación, el propósito de estas medidas es similar, ya que se trata de limitar en la medida de lo posible, el número de bancarrotas que surgirían del cese de la actividad económica. La multiplicación de iniciativas, adoptadas con urgencia por las distintas administraciones, se traduce en una mayor complejidad para el autónomo (se multiplican las ventanillas administrativas y los criterios para beneficiarse de las ayudas), corriendo el riesgo de acumular injustificadamente ayudas en función de sus declaraciones. No todos los autónomos, dependiendo de su estado legal, su sistema de Seguridad social o de sus declaraciones pueden beneficiarse de todos estos dispositivos.



NUEVO SISTEMA DE PENSIONES EN PAÍSES BAJOS²

1. Introducción

El 5 de junio de 2019, el Gabinete, los sindicatos y las organizaciones de empresarios, presentaron el Acuerdo Marco sobre el nuevo sistema de pensiones, con la descripción de sus principales características.

Después de intensas negociaciones, el Gabinete y los interlocutores sociales han llegado, finalmente, a un acuerdo sobre los detalles del Acuerdo Marco que articulará el Sistema de pensiones en los próximos años. El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo ha comunicado al Parlamento las líneas generales de la Reforma mediante cartas del 16 de junio y 21 de junio de 2020.

Este Acuerdo contiene un paquete completo de medidas de renovación del Sistema de pensiones holandés, principalmente en el segundo pilar de pensiones ocupacionales, pero en el que se fija también la escala de incremento progresivo de la edad para acceder a la pensión estatal de jubilación (AOW).

El Gabinete está satisfecho con los resultados de la negociación tras el arduo trabajo que han realizado todas las partes involucradas, ya que el nuevo sistema distribuye las cargas y los beneficios de una manera realista y justa, y ofrece perspectivas para una razonable seguridad en la vejez a todas las generaciones.

Según el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo Sr. Koolmees, el Acuerdo está más en línea con la sociedad actual y el mercado laboral moderno. "Este Acuerdo no llega demasiado temprano. Durante mucho tiempo, Países Bajos ha tenido el mejor sistema de pensiones del mundo, pero ese mundo ha cambiado. La base del sistema actual se ha vuelto frágil con el tiempo. Con este nuevo Acuerdo, Países Bajos volverá a tener el mejor sistema de pensiones del mundo, pero para el mundo de hoy y del futuro, no del pasado".

Notas principales del nuevo Sistema

El nuevo sistema de pensiones será más transparente. Los trabajadores y los pensionistas tendrán una visión más clara del capital que han acumulado en sus fondos de pensiones.

² Fuentes: Ministerio de Economía y Clima; Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo

Los trabajadores recibirán más información sobre qué la parte de la prima o aportes a los fondos se invierte, cuáles son los activos personales reservados para ellos, y el importe de pensión que pueden esperar, información que se hará pública cada año.

El nuevo sistema ofrece una expectativa más realista de las pensiones que se generarán, y mejores posibilidades del mantenimiento del poder adquisitivo de las mismas.

Se ha eliminado la necesidad de calcular los intereses del capital invertido y del capital que el fondo de pensiones debe tener disponible para pagar las pensiones en el futuro y su grado de cobertura, es decir, la relación del patrimonio total de fondo de pensiones dividido entre el número total de pensiones que debe pagar.

Como resultado, frente al sistema actual, las pensiones y prestaciones tendrán más probabilidades de moverse y fluctuar al compás de la economía,

Sin embargo, no todo cambiará, ya que se mantendrán muchos elementos positivos del antiguo sistema, como los mecanismos de solidaridad, la inversión colectiva y la obligación de ahorrar para la pensión en el fondo de pensiones correspondiente al sector donde se trabaje.

Una parte importante del nuevo "contrato de pensión" es la llamada "reserva colectiva de solidaridad". Se trata de un capital colectivo (no asignado) que se cubre con primas, aportes y / o rendimientos extraordinarios. Este capital no puede exceder del 10% de los activos/rendimientos del capital invertido ya que el 90% de las primas y rendimientos, se utilizan para capitalizar la pensión del propio trabajador.

Con esta reserva solidaria, los riesgos internos y también los riesgos para las generaciones futuras se comparten de acuerdo con unas reglas claras y equilibradas entre los diferentes grupos de edad. En promedio, esta solidaridad conduce a un mejor resultado de pensión para todos los participantes del colectivo participe, con el objetivo de garantizar el bienestar de todos ellos.

2. Perspectiva de indexación al nuevo sistema

Mayor vinculación de los fondos a la evolución de la economía

Los fondos estarán más vinculados a la evolución económica, por tanto, si la economía va bien, se notará rápidamente en las pensiones y en las prestaciones, pero si las cosas van peor económicamente, también se verán afectadas. No obstante, se prevé limitar el impacto negativo, y las fluctuaciones económicas tratarán de amortiguarse y repartirse lo mejor posible.

A medida que las personas envejecen, las fluctuaciones inesperadas y los contratiempos influirán menos en la pensión ya acumulada. Por lo tanto, los pensionistas notarán las fluctuaciones económicas mucho menos que las generaciones más jóvenes, que pueden seguir aportando al fondo durante toda su vida laboral. Además, las ganancias y los efectos de los contratiempos inesperados podrán repartirse mejor y extenderse más en el tiempo, compensando los ejercicios financieros malos con los buenos.

Finalmente, la prima o aporte no fluctuará y se mantendrá estable, lo que supondrá una seguridad importante para los partícipes de los fondos, pero también para los empleadores que pagan dos tercios de esas primas o aportes.

No obstante, se podrá optar por un esquema de cuotas o aportes "mejorado". En esta modalidad de "contrato" se podrán compartir más riesgos de lo que permite el sistema actual, siempre que los interlocutores sociales lo acuerden y que el contrato sea gestionado por un fondo de pensiones sectorial o por un fondo de pensiones profesional. De este modo, la gestión puede resultar más atractiva para estos gestores de pensiones (fondos o aseguradoras).

Se ha acordado que los interlocutores sociales puedan determinar que en un esquema de cuotas "mejorado" las pensiones y prestaciones variables se convierta en la norma general, por lo que las posibilidades de un incremento en la pensión aumentarán. Sin embargo, los partícipes que deseen recibir una prestación fija conservan también esa opción.

Gobernanza del Sistema.

El logro de los objetivos del nuevo Acuerdo de pensiones sigue siendo una responsabilidad conjunta del Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, y de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Con este fin, se organizarán consultas administrativas periódicas entre el Ministro y estas organizaciones para verificar el desarrollo normativo y la puesta en marcha del nuevo sistema.

En esas consultas, las partes evaluarán el cumplimiento de los objetivos acordados, y discutirán las incidencias surgidas, por ejemplo, el impacto en grupos específicos, comprometiéndose a mantener el diálogo, con el propósito de encontrar soluciones a los problemas.

3. Periodo transitorio

Las nuevas reglas se aplicarán a todas las pensiones. Para garantizar que la transición se lleve a cabo con equidad, se estudiarán en profundidad las consecuencias de la transición para los diferentes grupos. Los partícipes

obtendrán información sobre el nivel de pensión esperada antes y después de la transición, y en caso de cualquier desventaja, recibirán una compensación adecuada y esta será neutral en costes.

Los cálculos de la Oficina Central de Planificación (CPB) y de trece fondos de pensiones diferentes muestran que, dadas las circunstancias actuales, en la mayoría de los casos no habrá desventajas.

Todos los partícipes recibirán información personalizada sobre el monto de la pensión que podrían esperar antes y después del cambio. En colaboración con los gestores del fondo de pensiones, el empleador mostrará qué medidas se han tomado para compensar adecuadamente, si es el caso, y qué opciones se han utilizado para financiar la compensación.

El gobierno se ha comprometido a mantener el importe de las pensiones siempre que los fondos cuenten con un índice de financiación superior al 90%

Los fondos de pensiones deberán transferirse al nuevo sistema a más tardar el 1 de enero de 2026.

4. Un paquete integral de medidas en el nuevo sistema

Cambios en la edad de jubilación del sistema público de pensiones AOW

Además de los ajustes de los fondos de pensión ocupacionales, el Acuerdo de pensiones contiene cambios en la regulación de la pensión pública de jubilación (AOW), y especialmente en las previsiones de aumento de la edad para alcanzar derecho a la pensión estatal en relación con la esperanza de vida.

Actualmente, la edad de pensión de jubilación AOW está fijada en 66 años y 4 meses. Se prevé que no aumente en 2021. En los años sucesivos aumentará de acuerdo con la siguiente escala:

2020: 66 años y 4 meses
2021: 66 años y 4 meses
2022: 66 años y 7 meses
2023: 66 años y 10 meses
2024: 67 años

A partir de 2025, la edad de pensión estatal aumentaría en función del aumento de la esperanza de vida, pero no de 1 año por cada año añadido de esperanza de vida, sino de 8 meses. Por lo tanto, la edad de la pensión estatal sigue vinculada a la esperanza de vida, pero de una forma más equilibrada.

Promoción del empleo sostenible

Uno de los objetivos de la reforma es, por una parte, promover el empleo sostenible y saludable para trabajar más tiempo, y por otra, permitir la jubilación anticipada en determinados supuestos.

Para ello, el Gabinete prevé una partida presupuestaria de 10 millones de euros como contribución a una política dirigida a mantener un trabajo saludable y sostenible hasta el momento de la jubilación, financiando un programa de inversión para el empleo sostenible, y la formación continua durante toda la carrera laboral de las personas

Introducción de la jubilación anticipada para personas con ocupaciones penosas, nocivas o peligrosas y otras medidas

Para algunas profesiones, trabajar hasta la edad exigida para la pensión estatal es demasiado difícil, por lo que empresarios y trabajadores tendrán la oportunidad de llegar a acuerdos sobre la jubilación anticipada en los próximos 5 años y para determinados sectores. El Gabinete ajustará las cargas y penalizaciones fiscales en estos casos de jubilación anticipada (impuesto RVU).

En caso de jubilación anticipada, los empleadores pueden ofrecer adelantar hasta tres años la edad de la pensión estatal AOW. No habrá ninguna carga fiscal si el importe de la pensión no supera 19,000 € por año, siendo esta cantidad la que corresponde a la cuantía neta de la pensión de jubilación AOW.

Se espera que la propuesta normativa al respecto se presente el Día del Presupuesto 2020, y se presente a la Cámara de Representantes. La nueva ley probablemente entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2021.

El gobierno no determinará los trabajos penosos, sino que cada sector definirá los grupos específicos afectados.

La anticipación de la pensión podrá tener las siguientes modalidades:

- Dejar de trabajar antes
- Dejar de trabajar gradualmente, por ejemplo, a través de una jubilación a tiempo parcial;
- Reducir las horas de trabajo para comenzar su pensión antes.

Se han previsto subsidios para ayudar a los trabajadores a elegir la mejor opción mediante entrevistas de asesoramiento financiero. Los empleados mayores obtendrán orientación o información sobre su situación y posibilidades.

Igualmente, los interlocutores sociales y el gobierno han comenzado un estudio sobre si es posible vincular el momento de la jubilación con un número de años de servicio, por ejemplo 45 con varios escenarios.

Posible introducción de complementos de pensión

En el Acuerdo de pensiones, se prevé estudiar la fórmula de cómputo de los complementos salariales para incrementar las aportaciones. Los convenios colectivos a menudo incluyen formas de bonificación por trabajos penosos, o por horarios irregulares u horas extraordinarias. Esto podría aumentar las opciones de incremento de las pensiones o anticipación de la edad de jubilación, dentro de los marcos fiscales existentes.

Opción de pago único de aportaciones o primas

Los participantes tendrán la opción adicional de hacer aportaciones extraordinarias o un pago único de una vez. Este será un derecho legal y todos los proveedores de pensiones deben ofrecer esta opción.

También, a partir del 1 de enero de 2022, los participantes pueden retirar una parte de la pensión en una cantidad a tanto alzado. Si se ejerce esta opción, el importe de la pensión restante será más bajo. Se aplicarán las siguientes condiciones:

- el monto a retirar no puede superar el 10% de la pensión de jubilación.
- el monto solo puede retirarse en la fecha de jubilación.
- no es posible ejercitar esta opción con una pensión alta o baja.
- después del pago único, el importe de pensión restante debe estar por encima del límite de rescate para pensiones pequeñas.

Para algunos participantes, una retirada de los activos de pensiones puede ser más atractivo que percibir un importe mayor en los años siguientes. Por ejemplo, para liquidar deudas (como una hipoteca); viajar; planificar los cuidados futuros; renovar su propia casa etc.

Mejoras en las pensiones de supervivencia

Se introducirán nuevas reglas para la pensión de viudedad, especialmente para la pensión de la pareja en caso de fallecimiento del causante antes de alcanzar la edad de jubilación de este.

Actualmente, los participantes de planes de pensiones a menudo desconocen el impacto en las pensiones de supervivencia si obtienen un nuevo trabajo o se divorcian.

Con el Acuerdo, las reglas de pensión se simplifican con el objetivo de mejorar la posición financiera de los familiares.

-Pensión del conviviente por fallecimiento del causante antes de su jubilación

- La pensión de supervivencia del conviviente será del 50% de la pensión de jubilación que hubiera percibido el supérstite partícipe de un plan de pensiones. Los partícipes conocen de antemano qué cantidad de pensión percibirá su pareja en caso de fallecimiento.

- La pensión de la pareja ya no dependerá de la cantidad de años trabajados por el causante. Este factor ya no se tendrá en cuenta y siempre está asegurado un importe máximo del 50% de esa pensión.

-Pensión de pareja en caso de fallecimiento después de la fecha de jubilación

Si el causante fallece después de la fecha de jubilación, la pensión de jubilación se extingue y comienza el derecho a una pensión de supervivencia. Nada cambia en la pensión del conviviente después de la fecha de jubilación.

- Pensión de Orfandad

El acuerdo también contiene medidas para mejorar la posición de los menores que quedan huérfanos:

Se fija la edad de 25 años como límite para la pensión de orfandad. Todos los planes de pensiones deben mantener este límite de edad. Ahora los planes de pensiones tienen diferentes límites de edad, de 21 a 30 años. El monto máximo para la pensión de huérfano será del 20% de la base de cálculo. En este momento eso es aproximadamente el 7%.

Beneficiarios de pensión de supervivencia

Las parejas casadas o registradas siempre cuentan como pareja para la pensión de la pareja en los planes de pensiones. Esto no se aplica automáticamente a los cohabitantes solteros.

En un plan de pensiones, a veces hay condiciones para que los cohabitantes solteros califiquen para la pensión de supervivencia. Por ejemplo, una escritura notarial o vivir juntos durante un cierto número de meses en la misma dirección. Estas condiciones pueden diferir según el plan de pensiones. El Acuerdo prevé los siguientes requisitos:

- El beneficiario no podrá tener parentesco de consanguinidad o afinidad en el primer o segundo grado.

- Debe estar casado o ser conviviente registrado.

- Deben haber vivido juntos en la misma dirección con una escritura notarial o sin escritura notarial durante al menos seis meses.

5. Plan de choque para limitar la "mancha blanca" y fomento de los planes de pensiones

En Países Bajos no existe la obligación de cotizar para la pensión complementaria, salvo lo previsto en el correspondiente convenio colectivo, por lo que no todos los trabajadores hacen aportaciones para una pensión complementaria.

Esto tiene como consecuencia la llamada "mancha blanca". En noviembre de 2018, la Oficina de estadísticas CBS informaba sobre el alcance (13%) y la composición de esta "mancha blanca" de las pensiones, un aumento significativo en comparación con las encuestas anteriores de la CBS, que habían mostrado una "mancha blanca" de aproximadamente 4-5%.

Posteriormente, una investigación adicional en el sector de empleo temporal mostró que 31.000 trabajadores (0.4%) habían sido incluidos erróneamente dentro de la "mancha blanca". Esto dejaba una "mancha blanca" de 825.000 empleados (12,6%) que no acumulaban aportes para pensión complementaria

El Gabinete considera preocupante el número de trabajadores sin un plan de pensiones complementario. En el nuevo sistema, la previsión para acumulación de pensiones empieza desde el inicio de la vida laboral, y se destaca la importancia de que los jóvenes acumulen aportes suficientes. Ofrecer a los trabajadores un plan de pensiones es principalmente responsabilidad de los interlocutores sociales por lo que el Gabinete solicitó a la Fundación de Trabajo que elaborara un plan con posibles soluciones para reducir el tamaño de la "mancha blanca".

El objetivo de este plan es, principalmente, crear conciencia sobre la importancia de la acumulación de aportaciones para pensiones y fomentar que sea más accesible para las Pymes incorporarse a un plan de pensiones. La encuesta de la CBS ha demostrado que especialmente las nuevas empresas, con un número de empleados de 1 a 9, se encuentran entre los "empleadores blancos" (empleadores que no ofrecen un plan de pensiones), por lo que se está reforzando y mejorando la información a través de la Cámara de Comercio y poder así verificar si un plan de pensiones para la industria es aplicable como parte de un convenio laboral colectivo.

También se va a examinar la oferta de un plan de pensiones para las pequeñas empresas de nueva creación.

Además, se pidió al Consejo Económico y Social (SER) que prestara atención a la importancia de contar con un plan de pensiones a la hora de informar a los comités de empresa y a los representantes del personal.

La Fundación de Trabajo entablará conversaciones con las grandes oficinas administrativas y la Asociación profesional de contables (NBA) con el mismo objetivo de reafirmar la importancia de participar en un plan de pensiones como parte de un paquete de empleo completo, así como con los proveedores de estos planes.

Trabajadores con contratos temporales

En relación con el periodo de espera para que los trabajadores con contratos temporales puedan acceder al correspondiente fondo de pensiones, el Gobierno apoya el llamamiento de la Fundación de Trabajo a los interlocutores sociales para que revisen los convenios colectivos en este aspecto, y reconsideren cualquier barrera de entrada.

En este contexto, la Fundación hace un llamado específico a los interlocutores sociales en el sector de empleo temporal para limitar el tiempo de espera tanto como sea posible y también recomienda que la disposición de exención para el trabajo de agencias temporales en la Ley de Pensiones se suprima, y se ajuste a lo que está legalmente determinado para los demás sectores.

El Gabinete va a aceptar esta recomendación de la Fundación y enmendará la normativa en este sentido. Con ello, el período de espera para que los trabajadores con empleo temporal puedan acceder al plan o fondo de pensiones correspondiente será de un máximo de 2 meses, en lugar del máximo actual de 26 semanas.

6. Acumulación de pensiones para trabajadores autónomos

El Gabinete ha examinado la posibilidad de que los trabajadores autónomos puedan unirse voluntariamente a un plan de pensiones en el sector en el que prestan servicios encontrando dificultades en la normativa vigente en la actualidad.

En el nuevo Acuerdo de pensiones, se ha pactado que los interlocutores sociales estudien junto con las organizaciones de trabajadores autónomos de los distintos sectores, la posibilidad de utilizar las opciones existentes para su acceso a los planes de pensiones. Se espera que presenten los resultados antes de fin de año analizando las posibilidades y dificultades dentro del marco del nuevo Acuerdo de pensiones.

7. Seguro de invalidez para trabajadores autónomos

En el nuevo Acuerdo de pensiones, se ha acordado la obligatoriedad legal de que los trabajadores autónomos puedan acceder a un seguro que cubra el riesgo de incapacidad. Para ello, el gabinete pedirá a los interlocutores sociales que elaboren una propuesta viable, en consulta con los representantes de organizaciones de los trabajadores autónomos que sea asequible y accesible para todas las partes.

El propósito de esta obligación de seguro es proteger también a los trabajadores autónomos ante esta contingencia y reducir así la transmisión de costes y riesgos a la sociedad. También se ha examinado si es razonable y factible aplicar alguna excepción a esta obligación, por ejemplo, si existen ya acuerdos más adecuados, como es frecuente en el sector agrícola.

En un futuro próximo, la Oficina de Empleo UWV, la Administración Tributaria y Aduanera y la asociación de organizaciones de trabajadores autónomos, junto con los interlocutores sociales, resolverán cómo puede estructurarse este seguro y el gobierno informará al Parlamento de la evolución de su articulación antes de finales de este año. Después elaborará una propuesta detallada para consulta pública a principios de 2021.

Para concluir, se puede afirmar que se ha conseguido un importante hito en la elaboración del Acuerdo de pensiones en Países Bajos. El siguiente paso es comenzar el proceso de elaboración normativa para trasladar todos los acuerdos alcanzados a la legislación y los reglamentos. La fecha efectiva prevista para ello es el 1 de enero de 2022.



MERCADO DE TRABAJO

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN EN JUNIO Y REACTIVACIÓN ECONÓMICA

La Agencia federal de Empleo publicó el 1/7/2020 los datos correspondientes al mercado de trabajo en junio. El presidente de la Agencia destacó en la rueda de prensa la fuerte presión a la que sigue estando sometido el mercado laboral debido al COVID-19, aunque también puso de relieve que la reducción de jornada está estabilizando el mercado laboral. Los datos oficiales de la Agencia todavía no muestran una reactivación de la actividad económica, salvo un ligero incremento de las notificaciones de ofertas de empleo y la mejora del índice de confianza empresarial. Otros indicadores sí muestran ya un cambio.

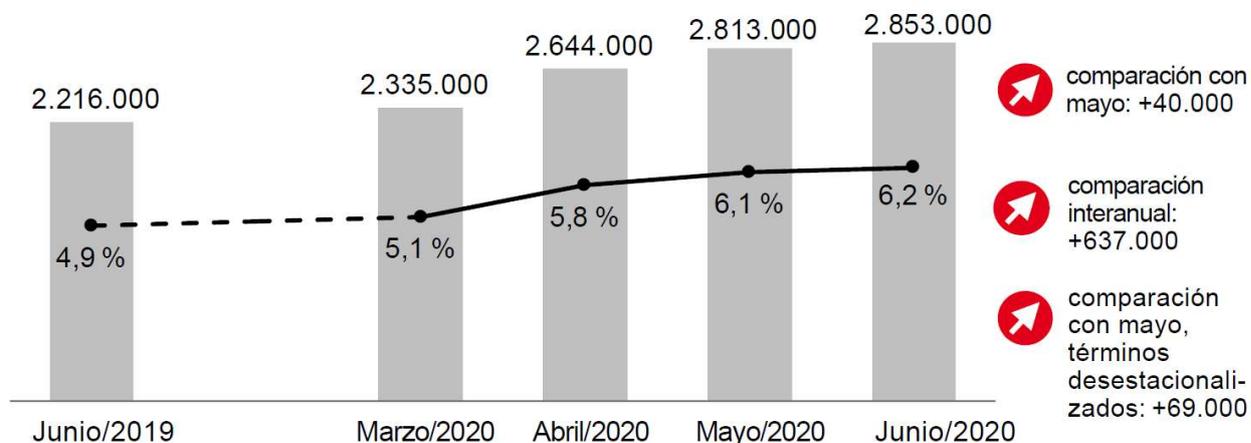
A continuación, se analizan los siguientes indicadores del mercado de trabajo:

- Paro registrado y subempleo
- Ocupación y afiliación a la Seguridad Social
- Prestación para los trabajadores afectados por la reducción de la jornada
- Prestaciones por desempleo
- Barómetro del mercado laboral de la Agencia Federal
- Oferta de empleo y la oferta de empleo en la modalidad de cesión a través de empresas de trabajo temporal
- Indicadores de confianza empresarial
- Mercado de formación

Paro registrado y subempleo

El **paro registrado** ascendió en junio a 2.853.000 personas (+40.000 frente a mayo; +637.000 frente a junio/19). En términos desestacionalizados el incremento se sitúa en 69.000, aun siendo importante es claramente inferior al registrado en meses anteriores (mayo: 273.000, abril: + 372.000). La tasa de paro creció en 0,1 punto porcentual a 6,2%. La Agencia calcula que el efecto de la crisis sobre la tasa de empleo es de 1,4 puntos.

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



Fuente: Agencia Federal de Empleo

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

La Agencia Federal de Empleo cifra el efecto de la crisis en los meses de abril a junio en 638.000 parados. Si se desglosa por motivos destacan 167.000 parados que anteriormente tenían trabajo por cuenta propia o ajena, 147.000 que no han logrado encontrar un empleo por cuenta propia o ajena, 193.000 personas que no han podido iniciar una medida de las políticas activas de empleo y otras 131.000 que han pasado a la situación de desempleo por otros motivos. El informe no especifica el número de personas que han pasado al desempleo desde una situación de reducción de jornada.

Por otra parte, en junio 419.000 personas se dieron de **alta en el registro de desempleo** de las agencias de empleo, 144.000 menos que en junio de 2019. 378.000 personas se dieron de baja del registro, una caída de 204.000 en términos interanuales. Desde el inicio de la crisis se han dado de alta un total 1.570.000 personas, 172.000 (-10%) menos que en el mismo período del año anterior. Otras 1.053.000 se dieron de baja, 775.000 (- 42%) menos en comparación al 2019.

De las altas producidas entre abril y junio, 702.000 personas contaban anteriormente con un empleo en mercado de trabajo regular, destacando la gastronomía y el comercio. Esta cifra supone un incremento del 30% con respecto al año anterior. En ese período 386.000 personas lograron abandonar la situación de desempleo por encontrar un trabajo regular, un 27% menos en comparación interanual. En esos tres meses se dieron de alta

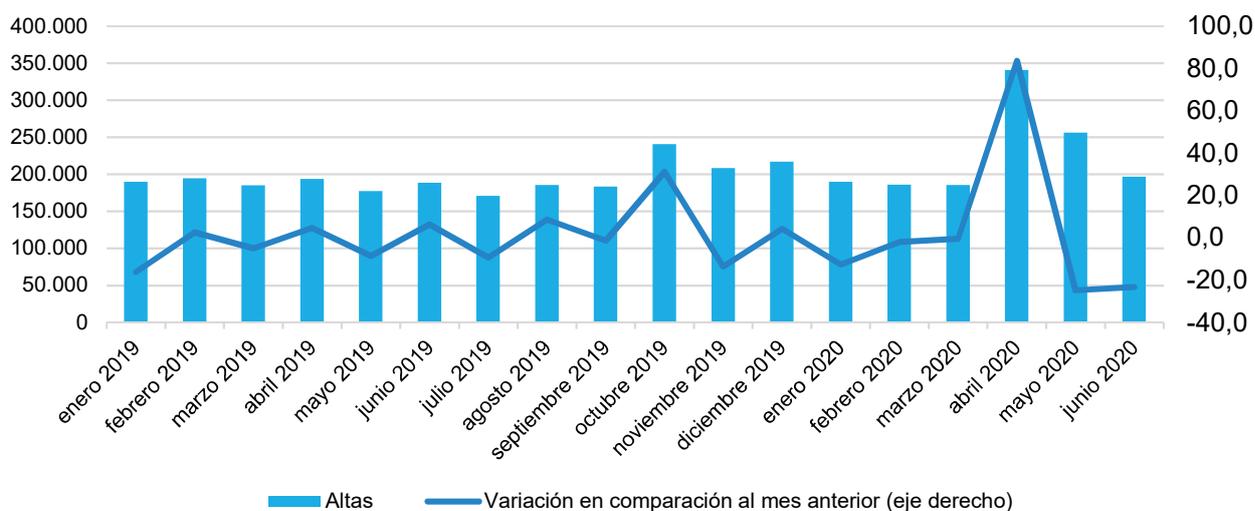
como desempleados un total de 29.000 personas que anteriormente habían trabajado por cuenta propia (+ 26%).

La Agencia Federal de Empleo destaca que el riesgo de caer en situación de desempleo ha aumentado considerablemente. Las altas en el registro en el mes de junio corresponden al 0,72% de los trabajadores sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social, frente al 0,57% del año anterior. No obstante, de abril a junio de 2009, durante la anterior crisis, la media mensual de altas en el registro del desempleo correspondió al 0,94% y fue, por lo tanto, considerablemente superior.

Por otra parte, la probabilidad de abandonar la situación de desempleo encontrando un empleo en esta crisis es inferior incluso a la crisis del 2009. Entre abril y junio una media mensual del 5,01% logro abandonar la situación por encontrar un empleo, un valor muy inferior al 7,85% del mismo periodo del año anterior e incluso del 6,86% de 2009. Todo ello indica que los instrumentos de protección presentan un elevado nivel de cobertura, superior incluso al de la crisis del año 2009, mientras que el impacto en la oferta de empleo está siendo muy superior al registrado en 2009. De hecho, como veremos más abajo, la oferta de empleo se ha desplomado haciendo más difícil la búsqueda de empleo.

Un indicador que podría indicar que al menos el paro ha tocado techo es el número de personas con un empleo que se dan de alta en el registro de desempleo. La Agencia Federal de Empleo señala que esta cifra tiene cierta importancia porque los trabajadores están obligados a darse de alta en dicho registro en el momento de haber sido puestos en conocimiento de su inminente despido y, como muy tarde, tres meses antes de producirse la finalización de la relación laboral. Después de haber experimentado un fuerte incremento del 83,7% en abril y en comparación al mes anterior en los dos meses siguientes esta cifra ha vuelto a caer en un 24,8% y un 23,1% respectivamente.

Altas en el registro de desempleo de trabajadores, 2019 y 2020, total y variación en comparación al mes anterior



El **subempleo**, que además de los parados incluye a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, aumentó en junio en 56.000 personas frente a mayo en términos desestacionalizados, siendo con ello menor el crecimiento del subempleo que el del paro, lo que los expertos atribuyen en gran medida al menor uso de las políticas activas de empleo debido a las restricciones de contacto. En junio se cifró el número total de personas subempleadas en 3.604.000, un incremento de 439.000 en comparación interanual.

Ocupación y afiliación a la Seguridad Social

En términos no desestacionalizados la **ocupación** se cifró en mayo en 44,71 millones, 218.000 menos frente a abril y 531.000 menos en comparación interanual.

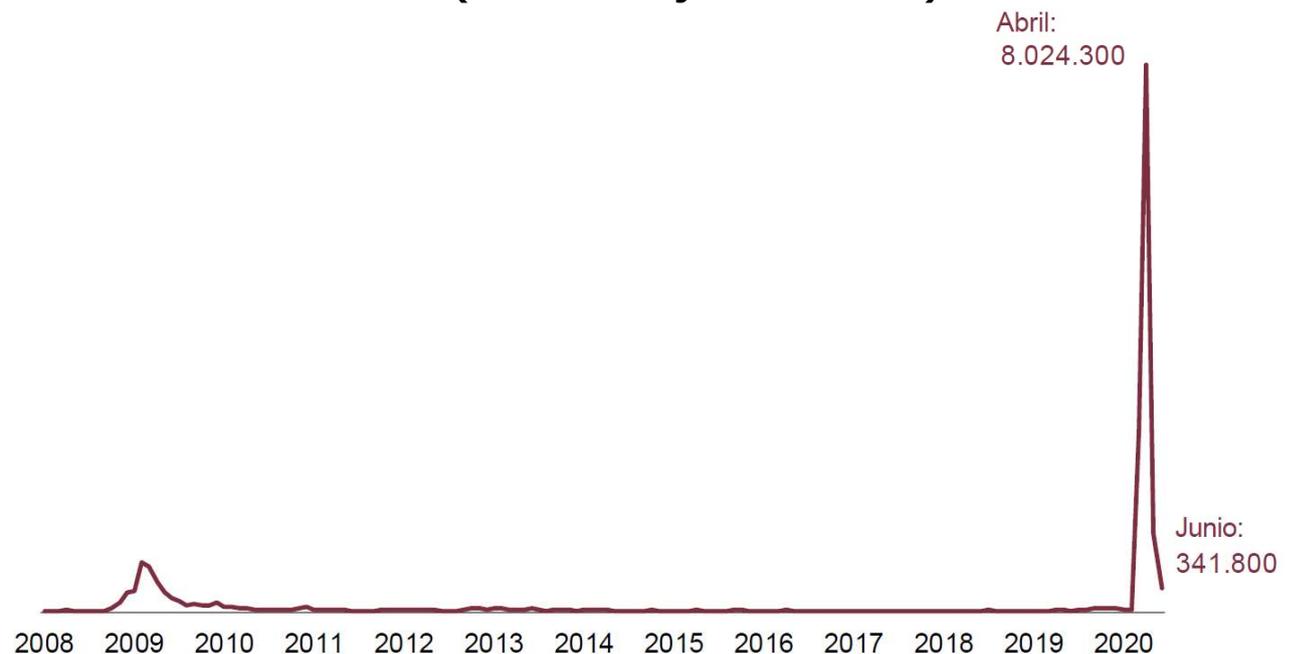
El **número de trabajadores afiliados la Seguridad Social** siguió creciendo en comparación con el año anterior, aunque dicho crecimiento fue mínimo. El número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social en abril se situó en 33,41 millones lo que supone un ligero incremento de 30.000 en comparación en términos interanuales (marzo: +300.000 en términos interanuales). En comparación con el mes anterior, el empleo sujeto a cotizaciones cayó en abril en 276.000. La destrucción del empleo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social se concentró en el trabajo a jornada completa (-119.000), mientras que el número de empleos a jornada parcial aumentó en 148.000.

La mayor destrucción de empleo (trabajos regulares) se observa en los sectores de la gastronomía (-59.000; abril: -33.000), la cesión de trabajadores (-43.000) y el comercio (-30.000). Algunos sectores experimentaron un incremento del número de puestos de trabajo regulares, destacando la sanidad (+58.000) y la comunicación e información (+40.000).

Reducción de jornada (Kurzarbeit)

Del 1 al 25 de junio de 2020 las empresas notificaron a las agencias de empleo su intención de reducir la jornada por razones coyunturales para un total de 342.000 trabajadores, una fuerte caída en comparación a los 1,14 millones de notificaciones en mayo, 8,02 millones en abril y 2,64 millones en marzo.

Notificaciones de trabajadores para reducción de jornada 2008-2020 (hasta el 25 junio de 2020)



Fuente: Agencia Federal de Empleo

No obstante, esto no significa que todos estos trabajadores vean reducida realmente su jornada laboral. Esas notificaciones se corresponden con el número máximo de trabajadores para los que las empresas podrían aplicar la reducción de jornada y el número real es bastante inferior.

Los datos de la Agencia Federal de Empleo sobre el uso real de la **prestación por reducción de jornada**, es decir, el número de trabajadores efectivamente afectados, se publica con retraso. Los últimos datos facilitados por la Agencia, todavía como estimación, corresponden al mes de abril, en el que un total de 6,83 millones de trabajadores recibían esta prestación, aproximadamente el 20% de los trabajadores sujetos a cotizaciones, frente a los 2,49 millones de marzo, siendo el uso de esta prestación, por lo tanto, mucho mayor que en el momento de la gran recesión de 2008/2009.

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



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Con ello, la cifra de beneficiarios alcanza un récord histórico, muy superior a la alcanzada durante la gran recesión de 2008/2009; entonces alrededor de 1,44 millones de personas percibieron la prestación por reducción de jornada. En abril, la reducción media de la jornada fue del 50%, 17 puntos porcentuales más que en marzo y 24 más que en febrero.

No obstante, hay que tener en cuenta que estos datos cubren únicamente los dos primeros meses de la crisis y por lo tanto no reflejan una posible reactivación de la economía. Por otra parte, el procedimiento de tramitación de las solicitudes de la prestación lleva a un considerable retraso en la publicación de las cifras consolidadas. En el informe mensual correspondiente

al mes de junio la Agencia Federal de Empleo publicó los datos definitivos sobre los beneficiarios de la prestación del mes de diciembre.

Como alternativa a los datos oficiales de la Agencia federal de Empleo, el **instituto de investigaciones económicas ifo**, ha publicado los datos de una encuesta representativa 30/6/2020, que se corresponderían con trabajadores en Kurzarbeit en el mes de junio.

De acuerdo con este instituto en junio el número de trabajadores con jornada reducida en Alemania se redujo en 600.000 en comparación al mes anterior, pasando de 7,3 millones a 6,7 millones. El porcentaje de trabajadores afectados por la reducción de la jornada pasa del 22% al 20%. Sin embargo, la realidad difiere considerablemente entre los diferentes sectores. Mientras que en la industria el número de trabajadores afectados por la reducción de la jornada siguió aumentando en junio, en el sector servicios (salvo en los servicios económicos), en el comercio y en los transportes la cifra está cayendo, señal de una reactivación económica.

Según las estimaciones de ifo, el número de trabajadores con jornada reducida en la industria aumentó de 2,2 a 2,3 millones de personas, es decir, del 31 al 33% del conjunto de trabajadores industriales. Por sectores destacan las 542.000 personas de la industria del metal que trabajaban a jornada reducida en junio, 86.000 trabajadores más que en mayo, pasando el porcentaje de trabajadores afectados del 40% al 48%. En la industria automotriz el incremento fue más moderado pasando de 513.000 a 516.000, manteniéndose el porcentaje de trabajadores afectados estable en el 46%. En la construcción de maquinaria pasó de 316.000 a 354.000, aumentando la proporción del 29 al 33%. En la industria eléctrica, 260.000 trabajadores vieron reducida su jornada en junio, 37.000 más que en mayo, el porcentaje de trabajadores afectados pasó del 29% al 33%. En el sector de otros servicios económicos se produjo un aumento de 660.000 a 672.000, es decir, del 28% al 29%.

Por el contrario, en la gastronomía y la hostelería el número de trabajadores con una jornada reducida se redujo de 796.000 a 672.000, pasando el porcentaje de personas afectadas del 72% al 61%. También en los transportes y almacenes la cifra cayó de 423.000 a 308.000, es decir, del 23% al 17%. El número de trabajadores con jornada reducida también se redujo considerablemente en el comercio, pasando de 1,3 millones a 963.000. En el comercio minorista el número pasó de 683.000 a 417.000, es decir, del 28% al 17%. En la venta al por mayor, la cifra pasó de 362.000 a 331.000 personas (26% y 24%) En el comercio de automóviles, en junio 215.000 personas trabajaban a jornada reducida frente a 289.000 en mayo, con lo que el número de trabajadores afectados pasó del 44% al 32%.

Prestaciones por desempleo

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

- 1.077.000 personas percibieron en junio la **prestación contributiva por desempleo**, 54.000 más que en el mes anterior y 383.000 más que hace un año.
- En cuanto al seguro básico de las personas demandantes de empleo, el número de beneficiarios de las **prestaciones no contributivas** por desempleo se situó en 4.076.000 personas, un incremento de 152.000 en comparación interanual.

Con ello, un 7,5% de la población alemana en edad laboral percibía esta prestación (mayo: 7,4%; abril: 7,1%; marzo: 6,9%).

Barómetro del mercado laboral

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

En el mes de junio las agencias se muestran algo más optimistas sobre la evolución del mercado de trabajo. En una escala que va de 90 (evolución muy negativa) a 110 puntos (evolución muy positiva), el indicador de junio alcanzó los 94,6 puntos, lo que supone una mejora de 0,8 puntos frente a mayo y de 1,2 puntos respecto a abril.

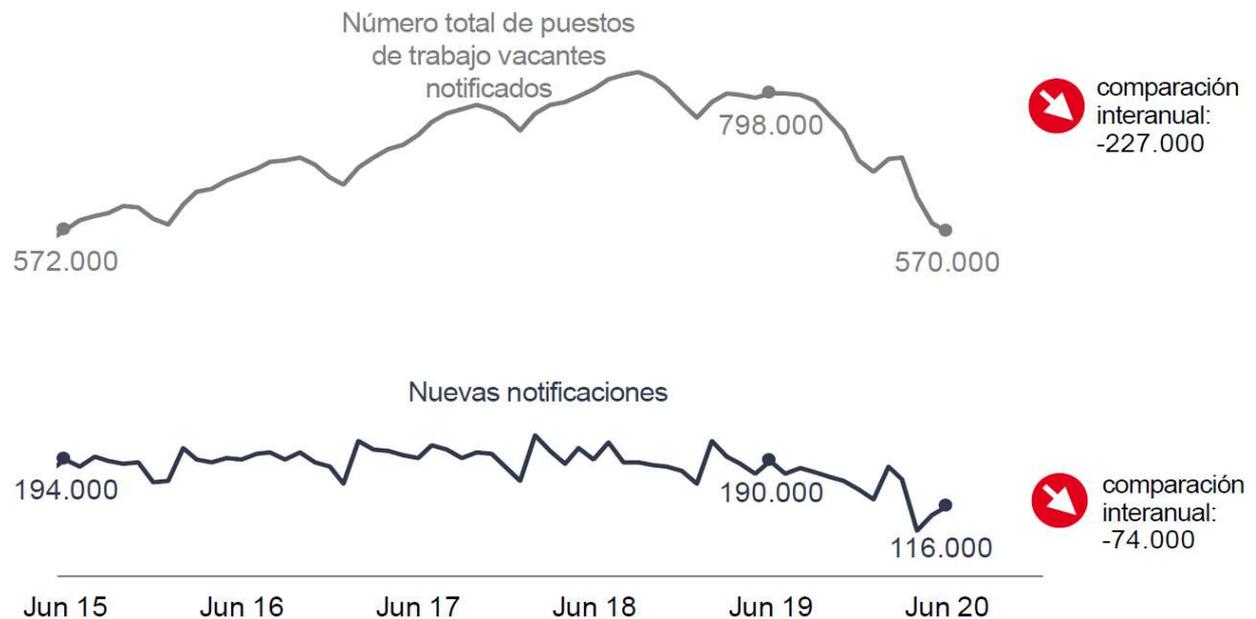
A pesar de esta mejora en las expectativas, ello no impediría que, según el IAB, a corto plazo el desempleo aumente y el empleo siga cayendo, por lo que aconseja afrontar de manera inmediata los efectos de la crisis sobre el mercado laboral antes de la cronificación de las dificultades para la inserción de los desempleados y los jóvenes que buscan su primer empleo.

Oferta de empleo

La **demanda de mano de obra** ha caído drásticamente desde el inicio de la crisis sanitaria. En junio se habían notificado 570.000 puestos de trabajo vacantes a la Agencia Federal de Empleo, 227.000 menos que hace un año (-20.000 en términos desestacionalizados). El índice BA-X, indicador del nivel

de demanda de mano de obra, permaneció invariable en los 91 puntos, y se situó 38 puntos por debajo del nivel alcanzado el año anterior.

Puestos de trabajo notificados y su crecimiento mayo 2015-2020

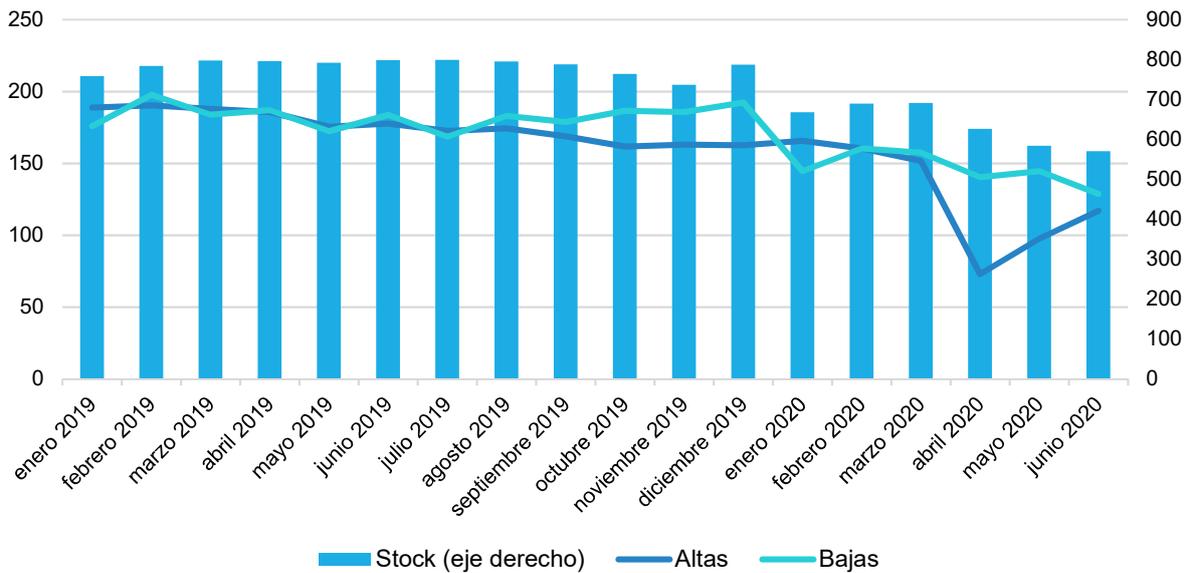


Fuente: Agencia Federal de Empleo

Cabe señalar que el *stock* de ofertas de empleo notificadas a la Agencia Federal de Empleo siguió cayendo en junio si bien a un ritmo menor que en los meses anteriores. En abril se contrajo en 64.720 ofertas en comparación al mes anterior, en mayo en 42.793 y en junio la caída ya fue solo de 13.728.

Por otra parte, las altas y bajas de ofertas presentan un panorama contradictorio. En mayo ambos valores experimentaron una ligera subida, lo que puede ser interpretado como una mayor actividad en el mercado de trabajo. Sin embargo, en junio el número de ofertas de empleo notificadas vuelve a aumentar, pero el de ofertas que causan baja ha caído de nuevo, lo que indica que la recuperación de la dinámica en el mercado de trabajo probablemente tardará en recuperarse.

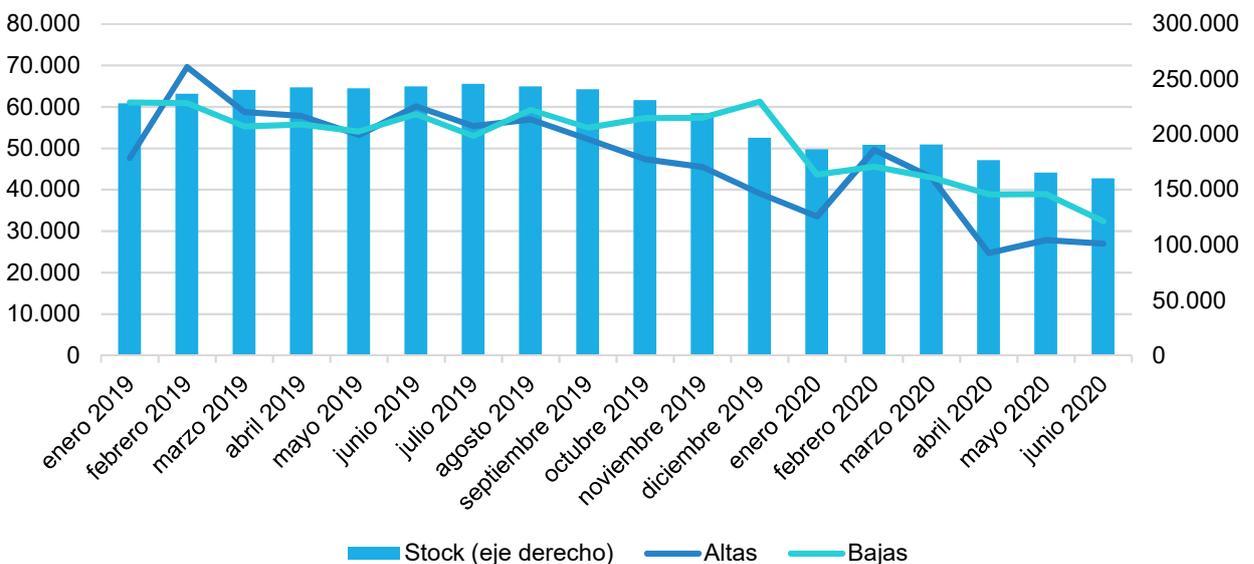
Oferta de empleo, stock, altas y bajas, 2019 y 2020 (en miles)



En el período abril a junio fueron notificadas un total de 294.000 ofertas de empleo, 251.000 o un 46% menos que en el mismo período del año pasado.

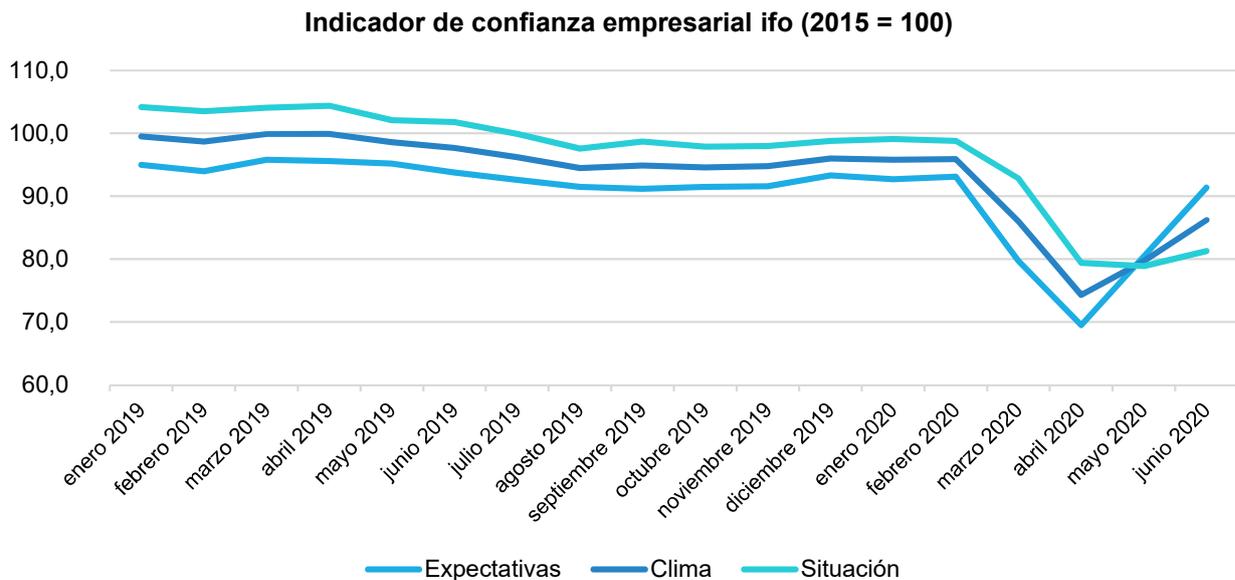
La **oferta de empleo del trabajo temporal** es un indicador que la Agencia Federal de Empleo describe como altamente sensible a las oscilaciones del mercado de trabajo. El *stock* de oferta de empleo temporal vuelve a caer en junio en 5.330 puestos en comparación al mes anterior, una cifra sensiblemente inferior a la registrada en los dos meses anteriores (abril: -14.134, mayo: -11.144). En lo relativo a la fluctuación en este ámbito, en junio cayeron tanto el número de ofertas notificadas como el de la oferta que ha causado baja, después de un ligero repunte en el mes de mayo.

Oferta de empleo temporal, stock, altas y bajas, 2019 y 2020 (en miles)



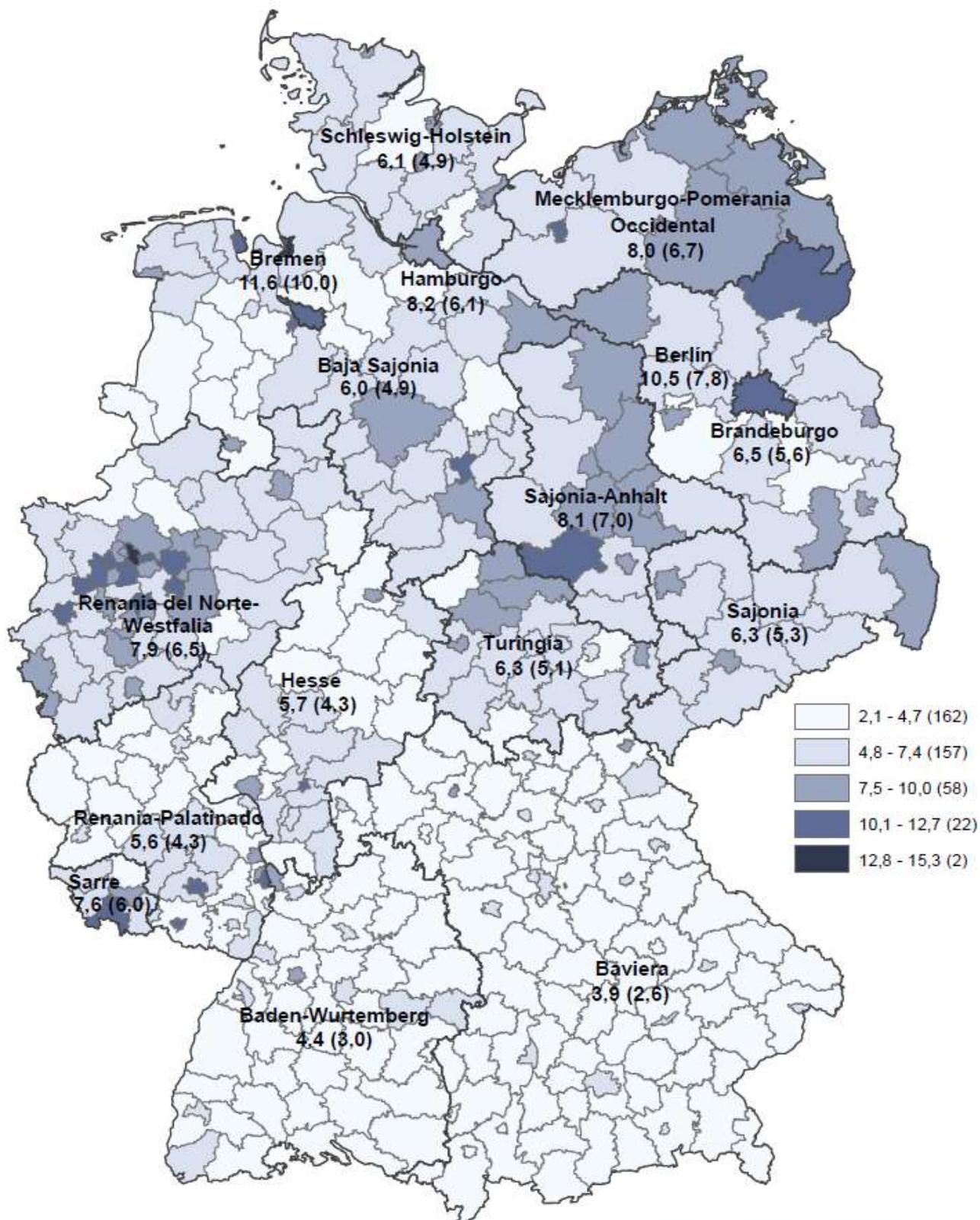
Indicador de confianza empresarial

El principal indicador que mide la **confianza empresarial** elaborado por el instituto ifo refleja una fuerte recuperación en sus tres componentes (expectativas, clima, situación), siendo especialmente llamativo el incremento de las expectativas relativas al clima de negocios que pasó de 79,7 puntos en mayo a 86,2 puntos en junio, la subida más fuerte registrada desde que se elabora el indicador.



Durante la crisis sanitaria se ha ralentizado el reajusto del **mercado de formación profesional**. Actualmente se reconoce un retraso de entre 6 y 8 semanas. De octubre de 2019 a junio de 2020 se inscribieron en las agencias de empleo y *jobcenter* 417.000 solicitantes que buscaban un puesto de formación (-43.000 en comparación interanual), de los cuales 210.000 seguían buscando en junio un puesto de formación. Al mismo tiempo, fueron notificadas durante ese periodo un total de 479.000 puestos de formación profesional (-47.000 en comparación con el año anterior). Descendieron principalmente las ofertas de puestos de formación dual en profesiones en los siguientes sectores: gastronomía, hostelería, peluquería, ingeniería mecánica e industrial, ingeniería eléctrica y comercio. En junio todavía se encontraban sin ocupar 229.000 puestos de formación. En general, el mercado de la formación todavía presenta en junio una fuerte fluctuación y, por lo tanto, es demasiado prematuro para sacar conclusiones definitivas.

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



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

INDICADORES JUNIO/2020	2020				Variación en comparación interanual (desempleados / cuota de subempleo)			
	Junio	Mayo	Abril	Marzo	Junio		Mayo	Abril
					Valor absolut	%	%	%
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual) ¹⁾	...	44.705.000	44.895.000	45.035.000	- 1,2	- 0,5
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	33.412.800	33.625.300	0,1
PARO REGISTRADO	2.853.307	2.812.986	2.643.744	2.335.367	637.064	28,7	25,8	18,6
De ellos 42,0% según el Código Social III 58,0% según el Código Social II ²⁾	1.196.978	1.172.340	1.092.577	924.878	431.033	56,3	51,8	37,5
56,4% hombres	1.656.329	1.640.646	1.551.167	1.410.489	206.031	14,2	12,1	8,2
43,6% mujeres	1.609.473	1.588.912	1.497.788	1.334.677	381.064	31,0	27,8	20,2
9,7% ≥15 y <25 años	1.243.824	1.224.064	1.145.947	1.000.686	255.993	25,9	23,3	16,6
1,7% de ellos ≥15 y <20 años	277.452	274.075	250.640	211.564	83.458	43,0	43,2	28,9
20,7% ≥55	49.254	49.835	46.705	41.786	10.631	27,5	30,2	19,4
30,2% extranjeros	591.083	585.776	567.972	522.573	103.028	21,1	18,5	15,1
69,5% alemanes	860.307	839.669	776.003	678.168	232.494	37,0	33,0	25,3
6,1% personas con discapacidad grave	1.983.242	1.963.904	1.859.066	1.649.803	401.914	25,4	22,9	16,0
	173.707	171.465	167.997	157.523	19.831	12,9	10,5	10,0
TASA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	6,2	6,1	5,8	5,1	4,9	-	4,9	4,9
De ellos	6,6	6,5	6,2	5,5	5,1	-	5,1	5,2
mujeres	5,8	5,7	5,4	4,7	4,6	-	4,6	4,6
≥15 y <25 años	5,9	5,8	5,4	4,5	4,2	-	4,1	4,2
≥15 y <20 años	3,7	3,7	3,5	3,1	2,9	-	2,9	3,0
≥55 y <65 años	6,1	6,0	6,0	5,6	5,2	-	5,3	5,5
extranjeros	15,3	14,9	14,7	12,8	11,9	-	11,9	12,4
alemanes	4,9	4,9	4,6	4,1	3,9	-	4,0	4,0
- en relación con la población activa por cuenta	6,8	6,7	6,4	5,7	5,4	-	5,4	5,5
SUBEMPLEO³⁾								
Desempleo en sentido amplio	3.165.578	3.126.888	2.979.920	2.718.250	561.349	21,6	19,1	13,7
Subempleo en sentido estricto	3.586.653	3.561.399	3.436.706	3.259.331	442.487	14,1	12,4	8,3
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.604.106	3.580.082	3.456.419	3.279.932	438.512	13,9	12,2	8,2
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,7	7,7	7,5	7,1	6,8	-	6,9	6,9
PERCEPTORES DE PRESTACIONES³⁾								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I) ⁶⁾	1.076.969	1.023.293	953.312	848.787	382.807	55,1	47,4	32,4
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para	4.075.794	4.023.017	3.949.860	3.815.997	152.315	3,9	1,8	- 0,7
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para	1.604.791	1.581.762	1.562.908	1.535.657	13.521	0,8	- 1,0	- 2,6
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad	7,5	7,4	7,2	7,0	7,2	-	7,2	7,3
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	115.576	101.893	76.178	159.118	-74.472	- 39,2	- 39,6	- 58,9
- Nuevas desde inicios de año	761.803	646.227	544.334	468.156	-357.985	- 32,0	- 30,5	- 28,5
- Total de ofertas ⁴⁾	570.346	583.624	626.417	691.137	-227.276	- 28,5	- 26,3	- 21,3
Índice de empleo BA-X ⁵⁾	91	91	94	113	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL^{3) 7)}								
737.892	754.078	801.010	887.139	-151.473	- 17,0	- 16,1	- 10,2	
De ellos: Activación y reinserción profesional	141.102	143.384	166.869	214.247	-79.383	- 36,0	- 35,8	- 25,6
Orientación y formación profesional	166.837	169.072	170.682	172.926	-19.737	- 10,6	- 12,1	- 12,1
Formación continua	169.195	172.726	180.926	196.007	-9.854	- 5,5	- 6,6	- 2,1
Inicio de una ocupación	90.912	100.251	108.749	117.285	-29.976	- 24,8	- 16,0	- 6,9
Medidas especiales para personas con	61.649	61.968	62.802	64.603	-2.530	- 3,9	- 5,1	- 3,8
Medidas de creación de empleo	96.285	93.838	97.153	107.175	-6.308	- 6,1	- 4,7	5,7
Otros tipos de fomento	11.912	12.839	13.829	14.896	-3.685	- 23,6	- 15,5	- 7,4
Datos desestacionalizados	Jun/20	Mayo/20	Abr/20	Mar/20	Feb/20	Ene/20	Dic/19	Nov/19
Población ocupada ¹⁾	...	-314.000	-273.000	-39.000	3.000	17.000	12.000	1.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	-276.000	-42.000	17.000	40.000	54.000	32.000
Desempleados	69.000	237.000	372.000	0	-9.000	-4.000	7.000	-15.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	56.000	175.000	235.000	-4.000	-11.000	0	2.000	-6.000
Ofertas de trabajo notificadas	-20.000	-44.000	-67.000	-11.000	-7.000	-3.000	-20.000	-11.000
Cuota desempleo en relación con total de población	6,4	6,3	5,8	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Cuota de desempleo según OIT ¹⁾	...	3,9	3,8	3,7	3,5	3,4	3,3	3,2

1) Fuente: Agencia Federal de Empleo

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

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

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

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

6) Beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo, incluidas personas con domicilio en el extranjero. Debido al desarrollo excepcional actual causado por la crisis sanitaria, los valores extrapolados de los beneficiarios de la prestación subestiman la cifra real

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN JUNIO

A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de junio de 2020 había 488.240 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados) lo que supone un descenso de 1.744 personas con relación al mes anterior y un aumento de 35.470 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2017— se situó en el 9,4%, lo que significa que, en base mensual no hubo variación y que, en términos anuales, aumentó un 0,7%.

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 junio hubo 380.469 ciudadanos belgas, 49.530 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.408 españoles) y 58.241 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 5,4% en el mes de mayo de 2020 (7,4% en la zona euro y 6,7% en la UE-27).

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica BNB.

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN JUIN 2020

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	107.538	109.398	1.297	45.443	262.379	-2.867	+23.372
Femmes	88.142	97.761	1.151	39.958	225.861	+1.123	+12.098
Total	195.680	207.159	2.448	85.401	488.240	-1.744	+35.470
- 1 m.	-2.603	+388	+41	+471	-1.744		
- 12 m.	+20.612	+15.062	+275	-204	+35.470		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	21.314	21.049	197	4.436	46.799	-562	+6.378
Femmes	13.363	16.536	133	3.697	33.596	+32	+4.265
Total	34.677	37.585	330	8.133	80.395	-530	+10.643
- 1 m.	-494	+71	+12	-107	-530		
- 12 m.	+4.245	+5.432	+60	+966	+10.643		

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

Hommes	34.323	42.984	419	21.956	99.263	-690	+3.193
Femmes	27.316	37.582	437	18.975	83.873	+203	+873
Total	61.639	80.566	856	40.931	183.136	-487	+4.066
- 1 m.	-502	-178	+16	+193	-487		
- 12 m.	+3.027	+3.444	-4	-2.405	+4.066		

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

Hommes	5.471	16.642	95	2.646	24.759	+741	+4.752
Femmes	3.606	12.968	73	2.658	19.232	+724	+3.753
Total	9.077	29.610	168	5.304	43.991	+1.465	+8.505
- 1 m.	+324	+1.249	+6	-108	+1.465		
- 12 m.	+472	+6.422	+52	+1.611	+8.505		

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

JUIN 2020

PAYS

DEIN05	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
NATIONALITES	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	203.493	22.225	176.976	16.712	380.469	38.937
Autriche	24	1	45	0	69	1
Bulgarie	1.432	74	1.615	94	3.047	168
Chypre	11	1	8	0	19	1
République Tchèque	185	21	205	10	390	31
Allemagne	610	25	704	28	1.314	53
Danemark	36	1	41	6	77	7
Espagne	2.596	101	1.812	91	4.408	192
Estonie	6	1	28	1	34	2
Finlande	22	4	51	0	73	4
France	4.545	335	5.087	342	9.632	677
Grande Bretagne	391	9	292	12	683	21
Grèce	505	16	445	12	950	28
Croatie	70	3	78	3	148	6
Hongrie	106	5	187	5	293	10
Irlande	62	6	66	2	128	8
Italie	5.424	209	3.922	169	9.346	378
Lituanie	45	2	98	4	143	6
Luxembourg	82	5	76	5	158	10
Lettonie	29	2	61	1	90	3
Malte	1	0	4	0	5	0
Pays-Bas	3.829	158	3.736	131	7.565	289
Pologne	1.354	52	1.551	69	2.905	121
Portugal	1.430	97	1.106	83	2.536	180
Roumanie	1.833	132	2.463	188	4.296	320
Slovaquie	514	23	562	30	1.076	53
Slovénie	17	0	15	0	32	0
Suède	49	3	64	4	113	7
TOTAL ETRANGERS U.E.	25.208	1.286	24.322	1.290	49.530	2.576
TOTAL U.E.	228.701	23.511	201.298	18.002	429.999	41.513
Suisse	46	4	51	5	97	9
Congo (Rép. démocratique)	1.752	93	1.947	99	3.699	192
Algérie	1.183	24	504	24	1.687	48
Maroc	6.026	120	3.458	186	9.484	306
Macédoine	371	21	301	27	672	48
Norvège	30	0	24	0	54	0
Serbie + Monténégro	475	43	394	53	869	96
Tunisie	633	17	300	14	933	31
Turquie	2.040	39	1.283	43	3.323	82
Réfugiés et apatrides	1.884	137	1.009	75	2.893	212
Autres nationalités hors U.E.	19.238	750	15.292	704	34.530	1.454
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	33.678	1.248	24.563	1.230	58.241	2.478
TOTAL ETRANGERS	58.886	2.534	48.885	2.520	107.771	5.054
TOTAL GENERAL	262.379	24.759	225.861	19.232	488.240	43.991

Mercado de trabajo : Desempleo

Periodos	Demandantes de empleo desocupados (DEI)			Tasa de paro en porcentaje de la población activa (1)		
	Total	Menores de 25 años	A partir de 25 años	Bélgica	Zona euro	UE-27
30/06/2020	488.240	80.395	407.845			
31/05/2020	489.984	80.926	409.058	5,4	7,4	6,7
30/04/2020	499.407	83.308	416.099	5,6	7,3	6,6
31/03/2020	478.114	79.808	398.306	5,3	7,4	6,6
29/02/2020	471.863	81.298	390.565	5,2	7,3	6,5
31/01/2020	475.289	82.896	392.393	5,3	7,4	6,6
31/12/2019	470.233	82.875	387.358	5,3	7,4	6,6
30/11/2019	464.534	83679	380.855	5,2	7,5	6,3
31/10/2019	477.034	89.073	387.961	5,6	7,5	6,3
30/09/2019	489.079	94.982	394.097	5,6	7,5	6,3
31/08/2019	500.313	91.480	408.833	5,5	7,4	6,2
31/07/2019	494.741	85.380	409.361	5,7	7,5	6,3
30/06/2019	450.770	69.752	383.018	5,6	7,5	6,3

¹ 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 JUNIO

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, se crearon 4.800.000 puestos de trabajo en junio.*
- *Se ha registrado un descenso de 3.235.000 desempleados, y la tasa de desempleo bajó 2,2 puntos, situándose en el 11,1%.*
- *La población activa ganó 1.705.000 personas, y la tasa de actividad creció 7 décimas, subiendo al 61,5%.*
- *La tasa de empleo subió 1,8 puntos.*

Los salarios por hora bajaron 35 céntimos de dólar, reflejando las numerosas reincorporaciones a los puestos de trabajo de salarios más bajos.

Datos generales y metodología

Datos generales

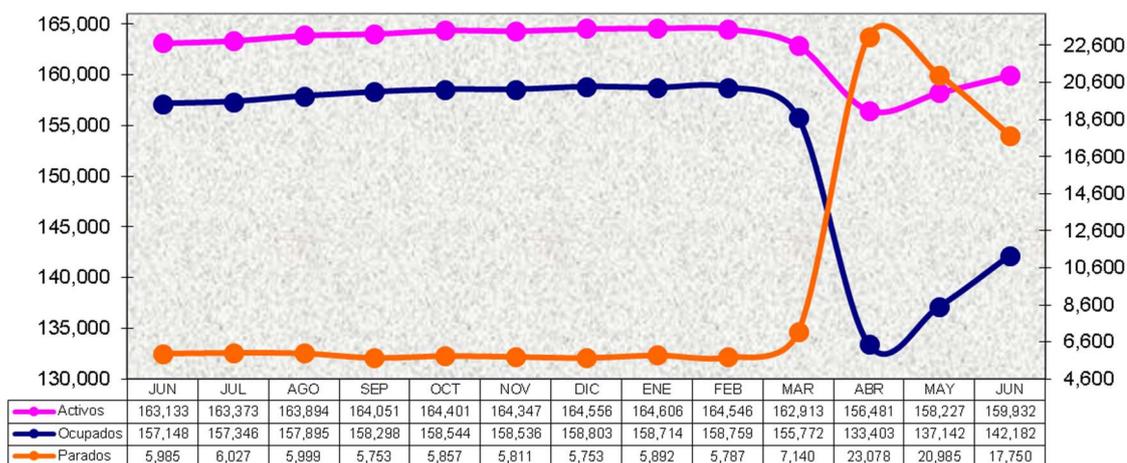
Según publicó el 5 de junio el Departamento de Trabajo, en el mes de mayo de 2020 el mercado laboral de Estados Unidos registró un **aumento de 4.800.000** puestos de trabajo. El dato superó las expectativas de los analistas, que habían previsto la creación de entre uno y tres millones de puestos. El informe además incorpora la revisión a la baja del dato de empleos creados en abril (-100.000) y al alza de la cifra de mayo (+190.000).

La **tasa de desempleo bajó 2,2 puntos, situándose en el 11.1%**. En junio de 2019 se cifraba en el 3,7%. En cifras, el **número de desempleados** bajó en 3.235.000, descendiendo a un total de 17.750.000. El dato interanual de parados aumentó en 11.765.000, ya que en junio de 2019 se situaba en 5.985.000.

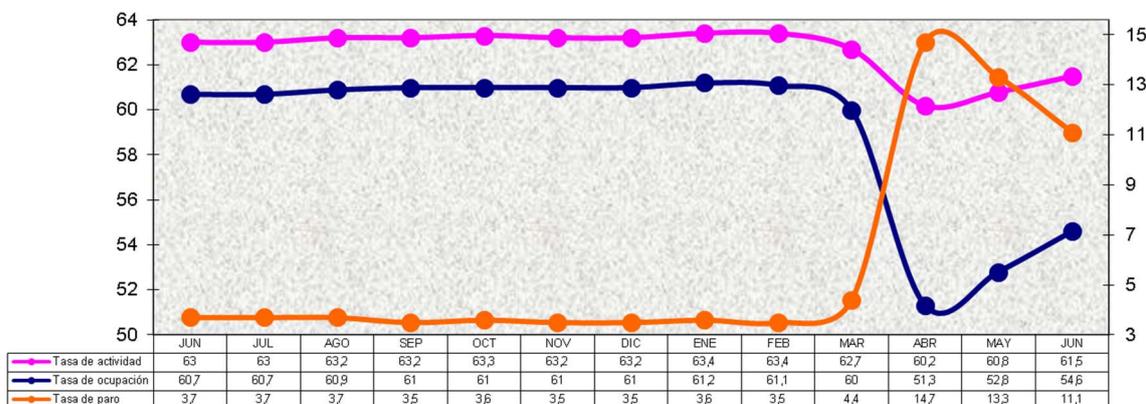
El número de personas en suspensión temporal de contrato se situó en junio en 10,6 millones de personas. La Oficina de Estadísticas Laborales estima que en mayo había 15,5 millones.

El número de **activos** en junio fue de **159.932.000**, tras registrar un **aumento mensual de 1.705.000** personas. En junio de 2019 el dato se cifraba en 163.133.000. La tasa de actividad creció un 0,7%, al 61,5% y la de empleo al 54,6%, tras crecer 1,8 puntos.

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



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



Metodología

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

De esta manera, según la encuesta de viviendas, normalmente menos valorada por los analistas por ser más inestable, el número de empleos creció 4.940.000 en junio.

A ello hay que añadir que la Oficina de Estadísticas Laborales realizó una revisión de los datos de mayo de la encuesta de viviendas, en base a la cual se informa sobre datos de empleo y desempleo y sobre la tasa de paro. La oficina había anunciado que debido a la forma en que está planteada la pregunta sobre empleo y desempleo, muchas personas contestaron que tenían trabajo cuando se encontraban en situación de suspensión temporal de contrato, por lo que deberían haber contestado que estaban desempleadas. La oficina cifra en unos 4,9 millones de personas que deberían haberse mostrado como desempleadas en mayo. Como consecuencia, el número total de desempleados que debería haber reflejado el informe mensual sobre empleo habría ascendido a 25,4 millones en lugar de los 20,5 millones que mostró. Asimismo, la revisión de tasa de desempleo de mayo que se cifró en el 13,3%, debería haber sido el 16,4%. La oficina no tiene previsto publicar un nuevo informe sobre los datos de empleo corregidos del mes de mayo, aunque señaló la revisión de las preguntas en la encuesta de junio para evitar que el error pueda repetirse.

Empleo y desempleo según distintas variables

Desempleados de larga duración "infraempleados" y "desanimados"

A nivel nacional, en junio el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 227.000 trabajadores con respecto a la cifra de mayo, alcanzando los 1.391.000.

El dato refleja un descenso interanual de 22.000 personas. El 7,9% de los parados ha permanecido en desempleo durante entre más de 26 semanas y el 18,7% durante, al menos, 15 semanas. El número de parados entre 15 y 26 semanas aumentó en 825.000 personas mientras que se redujo el número de parados entre 5 y 14 semanas (-3.318.000) y durante menos de cinco semanas (-1.037.000).

Aproximadamente 2,5 millones de personas, (unos 100.000 más que en mayo), no se contabilizaron en las estadísticas de paro por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses y estar disponibles para trabajar. De ellas, 681.000 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 18,0%, dato que registra un descenso de 3,2 puntos con respecto a mayo y un aumento interanual de 10,8 puntos.

El número de personas que trabajaron en junio a jornada parcial aunque querían un empleo a jornada completa descendió a 9.062.000 desde los 10,6 millones de mayo.

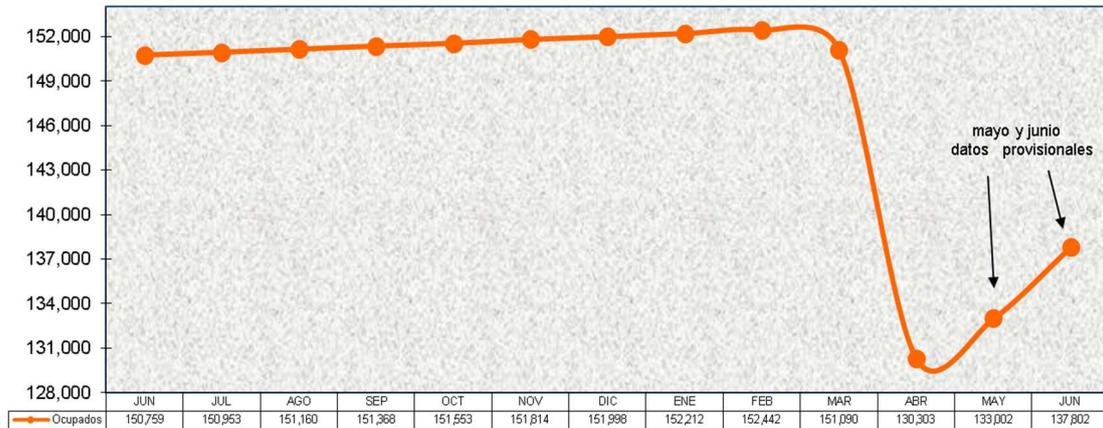
Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en junio el sector privado generó 4.767.000 puestos de trabajo.

El sector industrial recuperó 356.000 empleos, pero acumula un déficit de 757.000 desde febrero. La construcción sumó 158.000 puestos de trabajo, pero su déficit es de 650.000.

El sector de ocio y hostelería recuperó 2,1 millones de puestos de trabajo, lo que representa aproximadamente las dos quintas partes de la creación de empleo de junio. La venta minorista creó 740.000 empleos, la educación y servicios sanitarios recuperaron 568.000 empleos y el transporte ganó 100.000 puestos de trabajo. Las administraciones públicas locales (condados y municipios) ganaron 70.000 empleos, pero las estatales perdieron 25.000 puestos de trabajo.

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



Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor descenso (-6,7%) se registró entre la población menor de 20 años, bajando su tasa al 23,2%. El segundo mayor descenso (-3,1%) fue el de las personas de origen hispano, situando su tasa en el 14,5%, seguido por los de las mujeres adultas (-2,7%) y las personas de raza blanca (-2,3%), de forma que sus tasas de desempleo respectivas fueron 11,2% y el 10,1%. También se produjeron sendos descensos del 1,4% en las tasas de desempleo de los varones adultos y de las personas de raza negra, situándose en el 10,2% y el 15,4%, respectivamente.

En el desglose de las tasas de desempleo según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años, se comprueba que el mayor descenso (-3,30%) recayó sobre quienes no finalizaron los estudios secundarios, situando su tasa de paro en el 16,6%. El segundo descenso más relevante (-3,2%) se registró entre quienes no comenzaron estudios superiores tras finalizar los estudios secundarios, obteniendo una tasa de paro del 12,1%. La tasa de quienes comenzaron los estudios superiores pero no los finalizaron bajó un 2,4%, situándose en el 10,9%. Por su parte, la tasa de desempleo de los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado) bajó un 0,5% alcanzando el 6,9%.

Empleo y desempleo por Estados

Respecto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó que el número de puestos de trabajo aumentó en 46 estados, bajó en uno y en el Distrito Federal de Columbia y se mantuvo sin cambios en los otros tres estados. Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo se redujo en 38 estados y en el Distrito Federal, creció en tres y se mantuvo sin cambios de importancia en los otros nueve. Nevada contaba con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 25,3%, mientras que el 5,2% de Nebraska era la más baja.

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

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 31.491.627 durante la semana que terminó el 13 de junio, de los que 12.853.163 percibían la nueva prestación para autónomos y trabajadores que no pudieron incorporarse a sus nuevos empleos.

Jornadas y salarios

Jornada

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se contrajo 0,2 horas en junio, situándose en 34,5 horas. En el sector industrial, la jornada semanal creció en 0,5 horas, aumentando a 39,2 horas. La jornada de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión se redujo en 0,2 horas, bajando a 33,9 horas.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado se contrajo en 35 céntimos de dólar en junio, bajando a 29,37 dólares en junio. Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión se redujo en 23 céntimos, situándose en 24,74 dólares. Los descensos reflejan las reincorporaciones en los sectores de salarios más bajos.

Consideraciones finales

Los datos del informe de junio, tanto el descenso de la tasa de desempleo como el número de puestos de trabajo creados, representan la segunda sorpresa consecutiva. Son la constatación del aumento de reincorporaciones a los puestos de trabajo.

El informe es sorprendente porque indica que la economía ha comenzado la recuperación a un ritmo más rápido del previsto. Hay que considerar que los datos de creación de empleos indican que las dos quintas partes de los empleos creados son de salarios bajos.

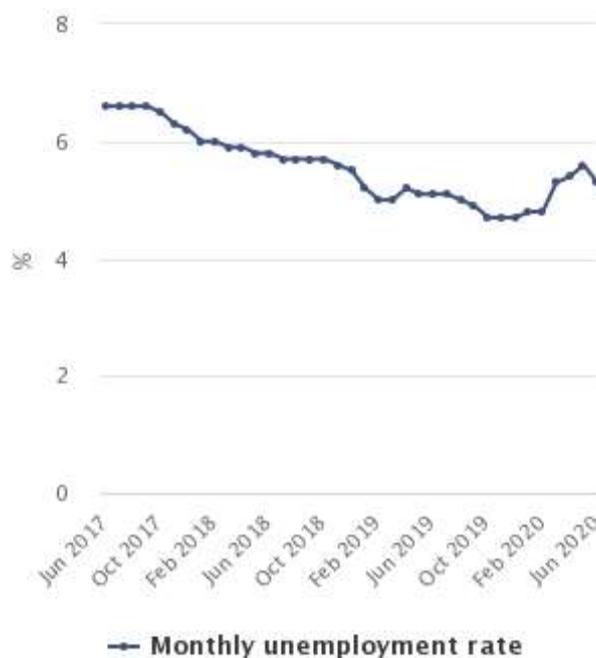
A pesar de las buenas noticias de descenso del paro, la tasa de paro se sitúa todavía en un 9,6% por encima de su nivel de febrero, teniendo un descenso leve muy leve el número de solicitudes de prestaciones por desempleo. Si a esto añadimos que los datos del informe se recopilaban la semana del 12 de junio y no tienen en cuenta los últimos picos de contagios, es previsible que la recuperación tenga muchos altibajos y la creación de empleos sea más lenta.



ESTADÍSTICAS MENSUALES

Los últimos datos de la Oficina Central de Estadística (CSO) muestran que en junio 2020 la tasa de desempleo estándar se ha reducido en tres décimas con respecto al mes anterior, situándose en el 5,6%, mientras que la tasa por efecto de las medidas adoptadas por el coronavirus ha descendido al 22,5%, una reducción del 3,6%. El número de desempleados ha aumentado en 6.600 con respecto al mes anterior, alcanzando los 131.200. En términos anuales la tasa de desempleo ha aumentado dos décimas, contabilizándose 7.000 desempleados más. Para el desempleo juvenil el incremento se ha situado en el 45,4% (un descenso del 5,6%) ajustado por el Covid-19 y en el 12,8% para el sistema estándar, un 0,4% de caída.

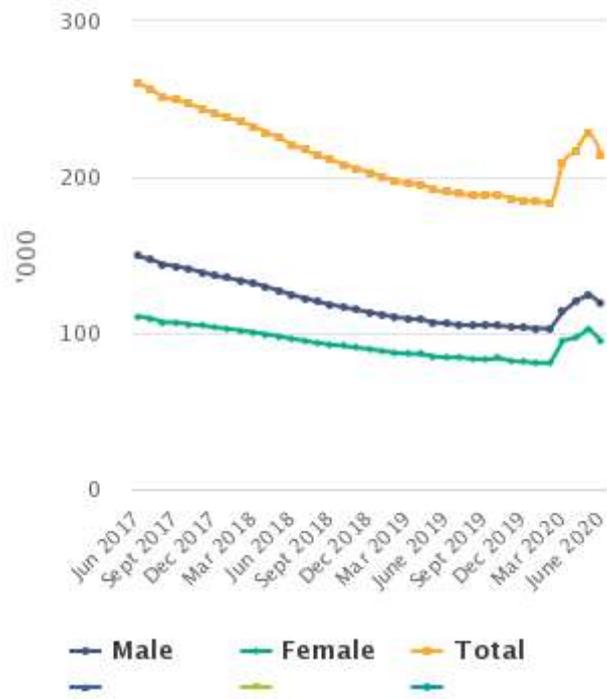
Figure 1 Monthly unemployment rate (ILO), June 2017 to June 2020



Source: CSO Ireland

Según la Oficina Central de Estadísticas (CSO) en junio 2020 se registraron 220.871 beneficiarios de la prestación por desempleo (Live Register), 4.791 menos que en el mes anterior (-2,1%). Se rompe de esta manera la tendencia al alza de los tres últimos meses consecutivos, en los que se incrementó. De estos, 29.579 (13,4%) perceptores son menores de 25 años de edad.

Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



Source: CSO Ireland

EL IMPACTO DEL COVID-19 EN EL MERCADO LABORAL

El 5 de mayo de 2020, el Ministerio de Empleo y Protección Social presentó un informe sobre el impacto inicial de la pandemia de COVID-19 en el mercado laboral irlandés³.

El estudio se ha elaborado por un equipo compuesto por personal del Ministerio de Empleo y Protección Social, junto con personal del Banco Central de Irlanda⁴.

Entre otros, se han empleado datos de la Administración de la Seguridad Social irlandesa para analizar las interrupciones en el mercado laboral, incluidos los flujos de desempleo, en las semanas transcurridas desde el brote inicial de la pandemia COVID-19 en Europa.

Tomando ese estudio como punto de partida, a continuación, se presenta un breve análisis de la situación del mercado laboral en Irlanda bajo la influencia de la COVID-19.

Consideraciones iniciales

El brote de COVID-19, la pandemia resultante, y las medidas sanitarias esenciales impuestas para contener la propagación del virus, han tenido como consecuencia el mayor aumento de desempleo en un mes en la historia de la república de Irlanda, suponiendo un paso del 4,8% en febrero de 2020 a un 16,5% en marzo, que se ha incrementado en abril, llegando a un 28,2%⁵, según datos de la Oficina Central de Estadística de Irlanda.

La semana de entre el 4 y el 8 de mayo de 2020, según datos tanto del Departamento de Empleo y Protección Social, como de la Autoridad de Recaudación Fiscal, REVENUE, se alcanzó la cifra de 1.050.000 personas recibiendo prestaciones por desempleo, o subsidios por suspensiones temporales de empleo.

A esta cifra se ha de añadir parte de las personas que recibieron prestaciones, bien contributivas o no contributivas, "estándar" por desempleo a la misma fecha, entre las cuales habrá personas cuya

³ <https://www.gov.ie/en/press-release/97112d-minister-doherty-announces-the-publication-of-a-working-paper-on-the/>

⁴ Por su parte, el Banco Central de Irlanda publicó un [informe el 2 de abril de 2020](#), sobre el impacto de COVID-19 en la economía irlandesa, con un apartado sobre mercado laboral.

⁵ <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/er/mue/monthlyunemploymentapril2020/>

pérdida de empleo se deba a COVID-19, ya que quienes tienen menores o mayores dependientes son canalizados a las prestaciones estándar, que suponen mayor cuantía global que las prestaciones COVID-19.

En definitiva, podemos estar hablando, en el pico de desempleo de la pandemia, de una cifra global de personas sobre cuyo empleo ha tenido un impacto la COVID-19, de alrededor de 1.200.000, a tenor de cifras de marzo en adelante.

Naturalmente, gran parte de estas personas han ido recuperando su empleo desde la semana de referencia precitada⁶, hasta la actualidad, no obstante, se estiman pérdidas (no permanentes, pero cuyo impacto es relevante) de unos 600.000 empleos, lo que implica que alrededor de 400.000 familias verán sus ingresos caer en más del 20%, con pérdidas proporcionalmente mayores para aquellas familias de ingresos más altos. Las medidas adoptadas por el Gobierno reducen los números expuestos a pérdidas extremas en aproximadamente un tercio, pero a un coste significativo para el Tesoro.

Si bien ha habido impacto en todos los sectores⁷, las personas que trabajan en turismo, hotelería, alimentación, y venta minorista, que no pueden acogerse a medidas de teletrabajo y tampoco pueden observar restricciones relativas a la distancia social, etc., han experimentado la mayor pérdida de empleo.

La repercusión en estos sectores será potencialmente duradera, suponiendo destrucción de puestos de trabajo, principalmente por dos motivos:

- En varias de estas actividades inciden los viajes internacionales, que previsiblemente estarán sujetos a restricciones severas hasta que el virus esté bajo control.
- Es probable que los consumidores nacionales reduzcan la demanda de actividades sociales en base a las mismas restricciones, incluso a un aumento de la precaución tras la reapertura.

La concentración de la pérdida de empleos en estos sectores implica, además, que el impacto ha afectado desproporcionadamente más a

⁶ Más adelante se detalla el estado del mercado laboral actual.

⁷ Otros sectores, como la construcción, servicios personales (peluquería, etc.) y demás, han cerrado por las medidas actuales, pero volverán a operar en cuanto se avance en la desescalada.

personas de bajos ingresos, trabajadores y trabajadoras más jóvenes y trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

Hechos significativos observados

- Cierre de centros educativos: **13 de marzo de 2020.**
- Cierre de museos, emplazamientos turísticos y otros centros públicos en Irlanda. **13 de marzo de 2020.**
- Cierre de todas las actividades económicas no esenciales: **27 de marzo de 2020.**
- Publicación de Plan de desescalada, con ampliación de las medidas de restricción hasta el 18 de mayo de 2020: **1 de mayo de 2020.**
- Vuelta al trabajo en construcción, jardinería y otras profesiones al aire libre y comercio asociado: **18 de mayo de 2020.**
- Paso a la segunda fase y aceleración de la desescalada: **8 de junio de 2020.**
- Apertura de comercios: **8 de junio de 2020.**
- Paso a la tercera fase, con apertura de establecimientos hosteleros, salvo bares y pubs: **29 de junio de 2020.**

Población activa y ocupación

El 21 de mayo la Oficina Central de Estadísticas (CSO) publicó la [Encuesta de Población Activa \(LFS\) del primer trimestre de 2020](#). Los efectos de la pandemia por COVID-19 en el mercado laboral no se reflejan completamente en los resultados de la Encuesta, en parte porque el periodo analizado abarca 13 semanas, de las cuales solo en las dos últimas se aplicaron medidas de restricción por emergencia sanitaria, de hecho, la lista completa de los cierres se publicó el 27 de marzo de 2020.

La EPA es la fuente oficial de estadísticas del mercado laboral de Irlanda, incluidas las tasas oficiales de empleo y desempleo. Estas medidas oficiales se basan en los conceptos y definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las medidas de la OIT son el estándar internacional y todos los Estados miembros de la UE están legalmente obligados a recopilar y proporcionar estos datos a [Eurostat](#) trimestralmente a través de la EPA. Estos criterios de la OIT son otra

razón por la cual la EPA no podrá abarcar completamente los impactos de COVID-19 en el mercado laboral⁸.

Para poder reflejar más claramente el impacto de COVID-19 en la participación en el empleo, se decidió compilar las estimaciones de la EPA del primer trimestre de 2020 de la manera habitual y proporcionar estimaciones ajustadas de COVID-19 por separado.

En todo caso, las mediciones ajustadas de empleo y desempleo por COVID-19 están sujetas a cambios cuando haya más información disponible del impacto de COVID-19 en el mercado laboral en Irlanda.

Los puntos clave del primer trimestre de 2020 son los siguientes:

- Utilizando los criterios estándar de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el número, no ajustado a COVID-19, de personas de 15 años y más en el empleo fue de 2.353.500 en el primer trimestre de 2020, con una tasa de empleo asociada del 69,8% para las personas de 15 a 64 años.
- No obstante, **a finales de marzo de 2020, se estima que la Medida de empleo ajustada COVID-19, fue de 2.070.371**, con una tasa de empleo ajustada COVID-19 asociada de 61,1%.

Labour Force Survey (LFS)

Quarter 1 2020

Indicator	Standard LFS Methodology (ILO) Q1 2020	COVID-19 Adjusted Estimates March 2020 (end of Q1 2020)
Employed persons aged 15 years and over	2,353,500	2,070,371
Employment rate for those aged 15-64 years	69.8%	61.1%
Unemployed persons aged 15-74 years	114,400	382,311
Unemployment rate for those aged 15-74 years	4.7%	15.5%
In labour force	2,467,900	-
Not in labour force	1,490,500	-

⁸ <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/in/lfs/informationnoteonimplicationsofcovid-19onthelabourforcesurvey/>

- **A finales de abril de 2020, la medida estimada de Empleo Ajustada de COVID-19 ha sido de 1.751.393 personas, con una Tasa de Empleo Ajustada de COVID-19 asociada del 51.4%.**
- Utilizando los criterios estándar de la OIT, el número no ajustado de personas de 15 a 74 años que estaban desempleadas en el primer trimestre de 2020 fue de 114.400 con una tasa de desempleo asociada del 4,7% para las personas de 15 a 74 años.
- Sin embargo, a finales marzo de 2020, la Medida de desempleo ajustada de COVID-19 fue de 382.311 personas desempleadas, con una tasa de desempleo ajustada de COVID-19 15,5%.
- Abril de 2020 ha cerrado con una estimación de la medida ajustada de desempleo COVID-19 de 694.683 personas desempleadas, con una tasa de desempleo ajustada COVID-19 asociada de 28,2%.
- **En mayo de 2020 se ha visto un descenso del paro de 2,1%, dejando una cifra de personas desempleadas de 645.704.**

Monthly Unemployment

May 2020

	Seasonally Adjusted Figures		Non Seasonally Adjusted Figures	
	Number of persons unemployed	Unemployment rate (%)	Traditional Unemployment rate (%)	COVID-19 Adjusted Unemployment rate (%)
May 2019	124,800	5.2	-	-
April 2020	133,800	5.4	5.4	28.2
May 2020	139,200	5.6	5.8	26.1
	Percentage Points		Percentage Points	
Change in month	5,400	0.2	0.4	-2.1
Change in year	14,400	0.4	-	-

Desempleo. Tasa de paro de mayo: 26,1%.

Desempleo Junio

Desempleo. Tasa de paro de junio: 22,5%. La Oficina Central de Estadísticas (CSO) ha publicado los [datos de desempleo de junio de 2020](#).

Monthly Unemployment

June 2020

	Seasonally Adjusted Figures		Non Seasonally Adjusted Figures	
	Number of persons unemployed	Unemployment rate (%)	Traditional Unemployment rate (%)	COVID-19 Adjusted Unemployment rate (%)
June 2019	124,200	5.1	-	-
May 2020	137,800	5.6	5.8	26.1
June 2020	131,200	5.3	5.8	22.5
	Percentage Points		Percentage Points	
Change in month	-6,600	-0.3	0.0	-3.6
Change in year	7,000	0.2	-	-

En junio de 2020 se ha visto un descenso del paro de 3,6%, dejando una cifra de personas desempleadas de 559.394. Es decir, ha descendido el paro en un 3,6% y en 86.309 personas. A pesar de la reducción, la crisis de COVID-19 sigue teniendo un impacto significativo en el mercado laboral en Irlanda. La medida ajustada de desempleo de COVID-19 indica una tasa del 22,5%, considerando como desempleados a todos los perceptores de prestación de desempleo por COVID-19. Esta Medida ajustada de desempleo de COVID-19 indica una tasa de 21,8% para hombres y 23,5% para mujeres. Desglosando los resultados por grupo amplio de edad, se indica una tasa de 45,4% para aquellos de 15 a 24 años y 19,2% para aquellos de 25 a 74 años.

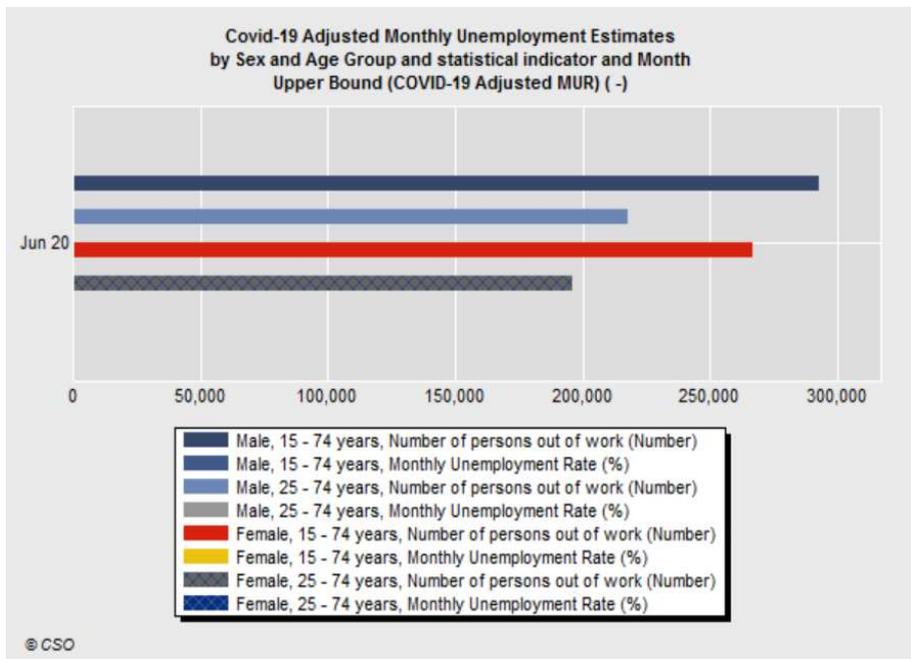
Table A1 Covid-19 Adjusted Monthly Unemployment Estimates classified by sex and age group

Month			Number of persons out of work ¹			Monthly Unemployment Rate % ¹		
			Males	Females	Total	Males	Females	Total
June 2020	Persons aged 15-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	77,431	67,063	144,494	5.8	5.9	5.8
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	292,577	266,817	559,394	21.8	23.5	22.5
	Persons aged 15-24 years	Lower Bound (Traditional MUR)	29,246	22,086	51,332	17.3	14.6	16.0
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	74,726	70,763	145,489	44.3	46.7	45.4
	Persons aged 25-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	48,185	44,977	93,162	4.1	4.6	4.3
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	217,851	196,054	413,905	18.5	19.9	19.2
May 2020 ²	Persons aged 15-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	78,867	65,661	144,528	5.9	5.8	5.8
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	356,356	289,347	645,703	26.6	25.5	26.1
	Persons aged 15-24 years	Lower Bound (Traditional MUR)	28,677	20,241	48,918	17.6	13.6	15.7
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	84,292	74,203	158,495	51.9	50.0	51.0
	Persons aged 25-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	50,190	45,420	95,610	4.3	4.6	4.4
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	272,064	215,144	487,208	23.1	21.8	22.5
April 2020 ²	Persons aged 15-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	72,963	59,685	132,648	5.5	5.3	5.4
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	398,817	295,886	694,683	30.0	28.1	28.2
	Persons aged 15-24 years	Lower Bound (Traditional MUR)	24,213	15,900	40,113	15.5	11.2	13.4
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	85,558	71,932	157,490	54.8	50.6	52.8
	Persons aged 25-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	48,750	43,785	92,535	4.1	4.4	4.3
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	313,259	223,934	537,193	26.7	22.6	24.8
March 2020 ²	Persons aged 15-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	67,302	55,991	123,293	5.1	4.9	5.0
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	193,331	188,980	382,311	14.6	16.7	15.5
	Persons aged 15-24 years	Lower Bound (Traditional MUR)	20,370	13,524	33,894	13.2	9.9	11.6
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	47,375	47,789	95,144	30.7	34.8	32.6
	Persons aged 25-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	46,932	42,467	89,399	4.0	4.3	4.1
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	145,956	141,211	287,167	12.5	14.2	13.2

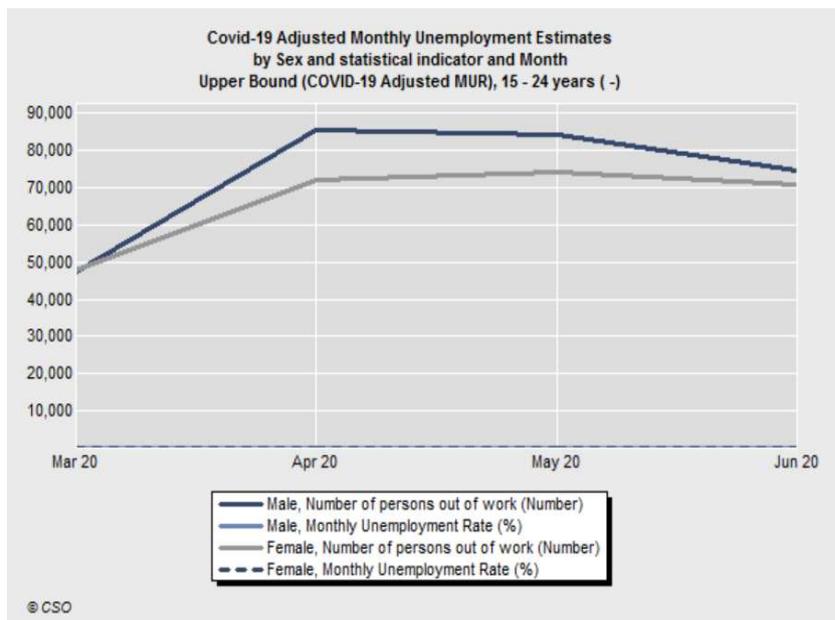
¹ Not seasonally adjusted

² Revised

Tomando los datos a través de la contabilización de perceptores de ayudas COVID-19, se informa una tasa desagregada de desempleo en mayo de 2020, del 21,8% para hombres y del 23,5% para mujeres.



La evolución del paro desde marzo a junio de 2020, con distinción por sexo, ha descrito una curva que ahora está en descenso para ambos sexos, pero con una recuperación más pronunciada en el caso de los hombres.



Desglosando los resultados por grupo de edad amplio, la tasa es del 45,4% para las personas de 15 a 24 años y del 19,2% para las personas de 25 a 74 años.

Covid-19 Adjusted Monthly Unemployment Estimates by Lower and Upper Bound, Sex, Age Group, Statistical Indicator and Month

	2020M06
Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	
Male	
15 - 74 years	
Number of persons out of work (Number)	292,577
Monthly Unemployment Rate (%)	21.8
25 - 74 years	
Number of persons out of work (Number)	217,851
Monthly Unemployment Rate (%)	18.5
Female	
15 - 74 years	
Number of persons out of work (Number)	266,817
Monthly Unemployment Rate (%)	23.5
25 - 74 years	
Number of persons out of work (Number)	196,054
Monthly Unemployment Rate (%)	19.9

Datos de prestaciones en el marco del Covid 19 Temporary Wage Subsidy Scheme⁹

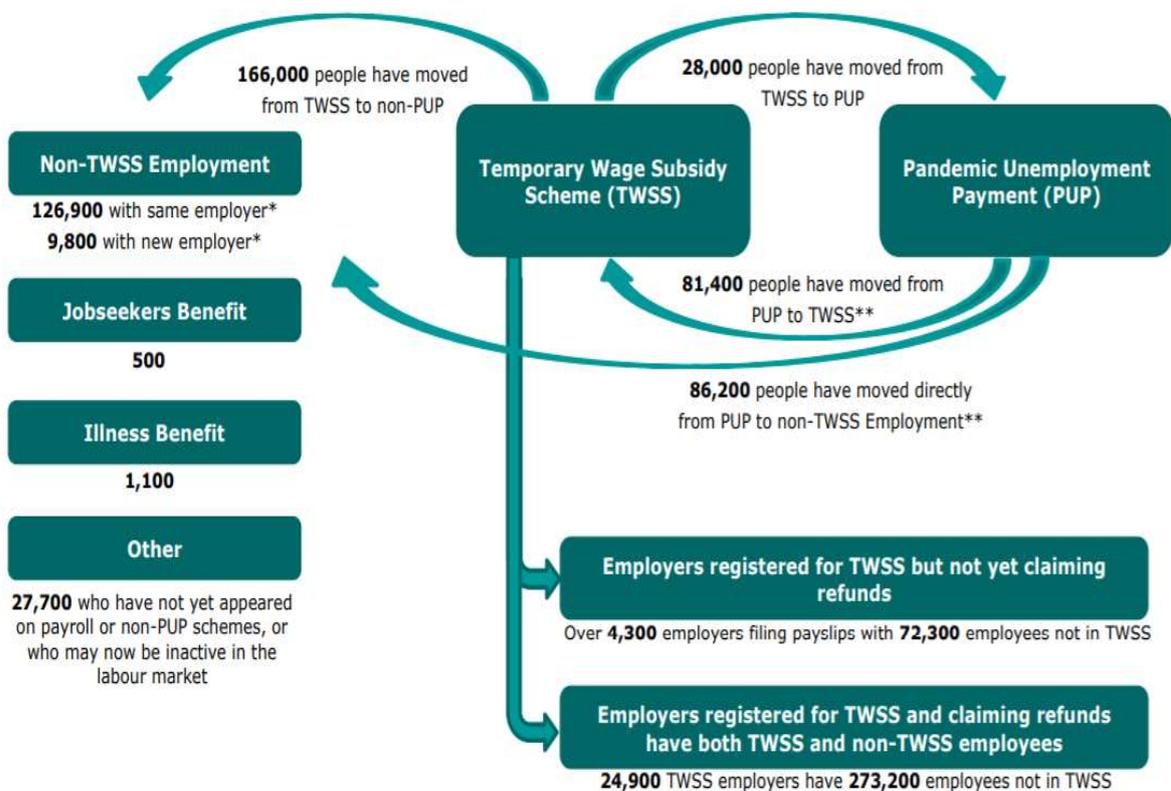
El TWSS es el subsidio temporal, por el cual se abonaría a las empresas un porcentaje del salario neto de los empleados a los que mantenga en nómina. Esta herramienta está gestionada por la [Autoridad de Recaudación Fiscal](#), no obstante, las empresas deben abonar las cuantías a los empleados a través del sistema de nómina normalizado; se trata de que los pagos a los trabajadores y trabajadoras designados por los empleadores sean lo más ágiles posible.

A fecha de 9 de julio de 2020, **el Ministerio de Hacienda, Gasto Público y Reforma ha publicado una actualización de resultados de la aplicación del [Programa de subsidios](#) para suspensiones temporales de empleo.** Alrededor de **66.500 empleadores** se han registrado para participar en este esquema. Esto supone un **total acumulado** de, aproximadamente, **1.970 millones** de euros. **Más de 598.800 empleados se han beneficiado de estas ayudas.** Parte de estos nuevos beneficiarios proceden de la prestación por desempleo por COVID-19, que han podido incorporarse por la **flexibilización de requisitos para empleadores publicada el 28 de abril**, mediante la

⁹ Similar a los **ERTE**

cual más empleadores pudieron acogerse al Programa de subsidios para suspensiones temporales de empleo, por lo que más empleados empezaron a cobrar por el sistema de nómina ayudas gestionadas por Hacienda, en lugar de las de desempleo, gestionadas por el Departamento de Empleo y Protección Social. También se han incorporado en junio mujeres que estaban en la baja por maternidad y personas con contratos de aprendizaje; ambos grupos no habían sido incluidos en un principio por no estar de alta en la nómina de febrero, pero se han introducido modificaciones para incluirlos.

Table 3: Movement between Schemes and to Employment



De las personas que han salido del esquema de protección por TWSS y se han reincorporado al trabajo, la mayoría ha permanecido con el empleador original, lo que significa que el objetivo de mantenimiento del vínculo laboral mayoritariamente se ha cumplido.

Table 4: Number of Employees ('000s) Moving from TWSS to Non-TWSS Employment

Sector	Remain with Same Employer			Hired by New Employer		
	Cumulative	18 May to 7 June (Phase 1 Reopening)	Since 8 June (Phase 2 Reopening)	Cumulative	18 May to 7 June (Phase 1 Reopening)	Since 8 June (Phase 2 Reopening)
Agriculture, forestry & fishing	1.5	0.4	0.6	0.3	0.1	0.1
Mining & quarrying	0.7	0.4	0.2	0	0.0	0.0
Manufacturing	27.3	9.4	10.3	0.7	0.2	0.2
Construction	22.2	11.7	7.2	0.9	0.3	0.3
Wholesale & retail	36	11.9	16.0	1.5	0.4	0.5
Transportation & storage	12.2	2.8	3.2	0.4	0.1	0.1
Accommodation & food services	2.9	0.7	1.1	0.3	0.1	0.1
Information & communication	3.1	0.9	0.4	0.3	0.1	0.1
Financial & insurance	1.8	0.8	0.4	0.6	0.2	0.2
Real estate	0.9	0.3	0.2	0.1	0.0	0.1
Professional, scientific & technical	6.3	2.7	1.9	0.5	0.1	0.1
Administrative & support services	5.5	2.4	1.7	1	0.2	0.3
Public administration & defence	0.1	0.1	0.0	1	0.3	0.4
Education	0.7	0.1	0.3	0.7	0.2	0.2
Health & social work	2.6	0.7	1.2	1	0.2	0.3
All other activities	2.9	0.9	1.2	0.4	0.1	0.1
All Sectors	126.9	46.1	45.9	9.8	2.7	2.9

La evolución desde el inicio hasta la edición de este resumen muestra el inicio el programa con 11.500 personas beneficiarias y la sucesiva incorporación de nuevos beneficiarios cada semana:

Table 1: Employee Flows Into and Out of TWSS by Week

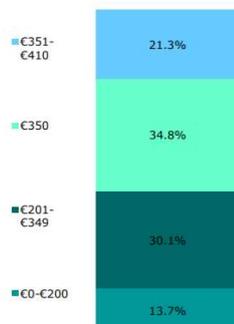


El funcionamiento de este esquema implica que los trabajadores a los que los empleadores incluyen en el cobro del subsidio van a recibir **hasta un 85% de su salario** (para salarios netos previos inferiores a 412€/s, unos 24.400€ anuales), **con un tope máximo de 410€** a la semana. Es importante destacar que, **no solo perciben este subsidio trabajadores en suspensión temporal, sino que pueden hacerlo aquellos con jornadas reducidas e, incluso, trabajadores de empresas cuyos ingresos tienen una previsión de merma para el 2ª semestre de más del 25%, pero que están trabajando a jornada completa.** En los gráficos a continuación se ve que un 30% de perceptores están por debajo de los 350€ semanales que si han cobrado personas en situación de desempleo por COVID-19.

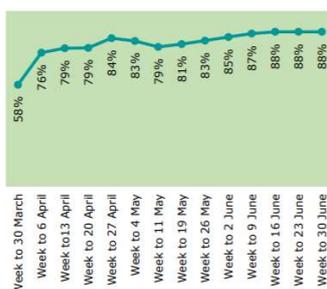
Table 6: Additional Pay by TWSS Employers, Subsidy Amounts and Tapering

Distribution of TWSS Subsidy Amount to Employees*

The amount of TWSS subsidy paid to an employee is based on their average net weekly pay received before the pandemic crisis, subject to a maximum subsidy of €410 per week.



Share of TWSS Employees Being Paid Wages from Employers in Addition to the Subsidy



Additional Pay Amount*	Share of Employees**
€1 - €100	45%
€101 - €200	32%
€201 - €300	11%
€300+	13%
All Additional Pay Amounts	100%

Share of Employees where TWSS Subsidy is Tapered*

Subject to certain rules, tapering of the TWSS subsidy applies where the gross pay paid by the employer plus the subsidy amount exceeds the previous average net weekly pay. This ensures that no employee would be better off under the Scheme.



*In Operational Phase (from 5 May onwards).

Atendiendo al **porcentaje de empleadores de cada sector** que se ha acogido a este Programa, respecto al total de empleadores de estos sectores que estaban registrados, en calidad de contribuyentes para la Autoridad de Recaudación Fiscal, en enero y febrero de 2020, los cuatro sectores con más presencia en el Programa son:

1. Industrias manufactureras,
2. Arte y entretenimiento,
3. Comercio,

4. Profesiones sanitarias y de trabajo social.

Es decir, **un mayor porcentaje de los empleadores de estos sectores se han acogido a una herramienta que les va a permitir mantener los equipos de trabajo cuando se comience a retomar la actividad habitual.**

Datos de prestaciones/prestación por desempleo por Covid-19

Esta ayuda económica se creó para personas que pierdan su trabajo debido al COVID-19. No exigiéndose otros requisitos que haber estado trabajando, bien por cuenta ajena, bien como autónomo, a fecha de 13 de marzo, residir en Irlanda y haber quedado desempleado por este motivo. El 24 de marzo se publica una actualización de la medida, implicando el aumento de estas ayudas a 350€ semanales. El 5 de junio la Ministra de Empleo y Protección social anuncia dos modificaciones: la extensión de la ayuda hasta el 10 de agosto, fecha actual de fin de la desescalada, y la reducción de las cuantías en ciertas circunstancias: Para personas con salarios anteriores iguales o superiores a 200€ por semana (alrededor del 75% de las beneficiarias), la cuantía se mantendrá en 350€ por semana; Para personas con salarios anteriores de hasta 199,99€ por semana (aproximadamente el 25% de las destinatarias), la cuantía PUP será de 203€ por semana, equivalente a la cuantía máxima personal de las prestaciones por desempleo, tanto contributivas, como no contributivas.

Según los últimos datos, unas 95.800 personas están en el tramo de 203€, mientras la mayoría restante, 249.800 personas, están en la cuantía de 350€.

Esta ayuda de desempleo por COVID-19 se gestiona directamente por el [Ministerio de Protección Social, Desarrollo Rural y Comunitario](#).

El **13 de julio de 2020** el Departamento a cargo ha publicado datos de la evolución de estas ayudas. El número de personas beneficiarias sigue en descenso desde la reapertura paulatina de los distintos sectores productivos: en la última semana se han tramitado a **345.600 personas**, lo que significa un descenso de nuevas prestaciones desde la última actualización de 67.300 beneficiarias. Esto representa la mayor

disminución semanal hasta la fecha y **una disminución de 252.400 desde el 5 de mayo, cuando 598.000 personas eran beneficiarias** de esta prestación.

La semana pasada, unas **44.400** personas solicitaron la suspensión de su prestación, de estas, **alrededor de 36.600 han informado que reinician su actividad** laboral, es decir, muchas de estas solicitudes de cierre se deben a que, tras la apertura del sector de la construcción y de otros sectores de actividades desempeñadas al aire libre (jardinería, etc.) el 18 de mayo, de la apertura de los comercios el 8 de junio y de servicios personales (estética, peluquería, fisioterapia, etc.) y establecimientos hosteleros el 29 de junio, más personas están volviendo al trabajo.

La distribución de las 345.600 personas beneficiarias de prestación COVID-19 (no se distinguen perceptores autónomos de trabajadores por cuenta ajena), a fecha de **13 de julio** de 2020, es de **162.600 mujeres y 183.000 hombres**.

Sectores con mayor número de personas beneficiarias:

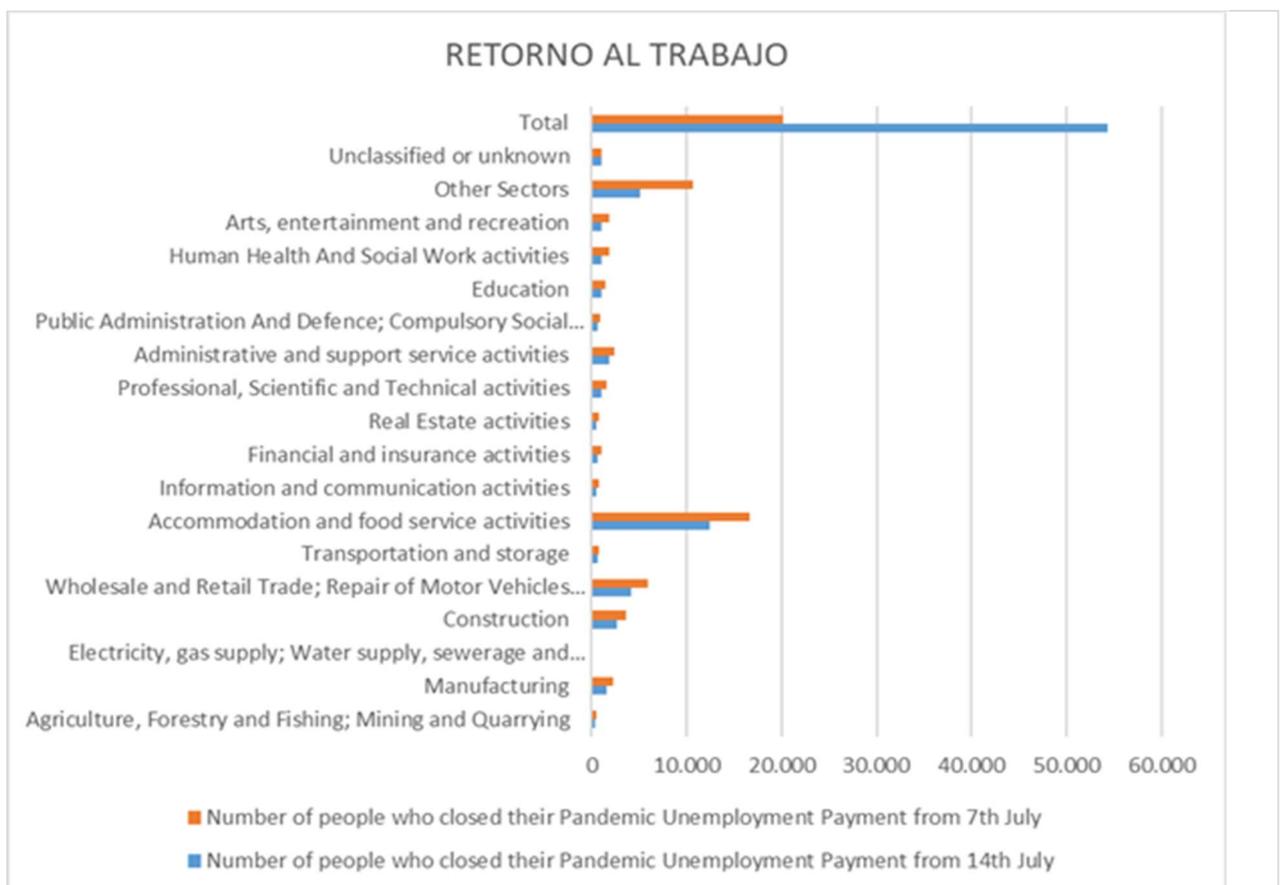
- 1. Hostelería, con 80.800;**
- 2. Comercio, con 47.700 y**
- 3. Administración y Servicios Auxiliares, con 31.200.**

Industrial Sector	Number of people in receipt of Pandemic Unemployment Payment on 14th July	Number of people in receipt of Pandemic Unemployment Payment on 7th July
Agriculture, Forestry and Fishing; Mining and Quarrying	5	6
Manufacturing	18	20
Electricity, gas supply; Water supply, sewerage and waste management	1.200	1.300
Construction	29.800	33.600
Wholesale and Retail Trade; Repair of Motor Vehicles and motorcycles	47.700	53.600
Transportation and storage	12.200	13.100
Accommodation and food service activities	80.800	106.500
Information and communication activities	8.900	9.700
Financial and insurance activities	8.100	9.200
Real Estate activities	4.900	6.000
Professional, Scientific and Technical activities	15.600	17.200
Administrative and support service activities	31.200	33.800
Public Administration And Defence; Compulsory Social Security	7.500	8.400
Education	17.800	19.500
Human Health And Social Work activities	13.800	15.800
Arts, entertainment and recreation	9.800	12.100
Other Sectors	19.300	32.000
Unclassified or unknown	14.000	15.100
Total	345.600	412.900

La representación de perceptores por edad, como se puede observar, está muy repartida entre todos los tramos, siendo el de menor peso el de mayores de 55 años.

Age category	Number of people in receipt of Pandemic Unemployment Payment on 14th July	Number of people in receipt of Pandemic Unemployment Payment on 7th July
< 25	74.000	90.200
25-34	79.000	95.400
35-44	78.000	94.000
45-54	64.200	75.700
55+	50.400	57.600
Total	345.600	412.900

Los tres principales sectores en los que mayor número de trabajadores han retomado la actividad son Hostelería, con 12.400 personas, Servicios de estética (peluquería, etc.), con 5.100, Comercio mayorista y minorista, que incluye reparación de vehículos de motor, con 4.200 personas.



El perfil de edad mayoritario de cierre de prestaciones está entre 25 y 44 años, representando más de la mitad del total:

Age category	Number of people who closed their Pandemic Unemployment Payment from 14th July	Number of people who closed their Pandemic Unemployment Payment from 7th July
< 25	8.400	11.500
25-34	8.500	13.000
35-44	8.900	13.600
45-54	6.500	9.900
55+	4.300	6.300
Total	36.600	54.300

Conclusión

En definitiva, empleando las previsiones elaboradas por ESRI, respecto al impacto inicial de la COVID-19, tanto en la Hacienda pública, como en la distribución de los ingresos y haciendo uso de las mejores proyecciones disponibles, relativas al choque del paro, se estima que el aumento del desempleo reducirá los ingresos tributarios directos y obligará a incrementar el gasto social en alrededor de 800 millones de euros por trimestre, por cada 100.000 individuos que pierdan su trabajo.

Es importante considerar que, aun atendiendo a este análisis, no se recoge el efecto en otros ingresos fiscales (en particular, impuestos indirectos por reducción del consumo). Tampoco tiene en cuenta el efecto potencial de la reducción de horas e ingresos para aquellos que mantienen su empleo.

Al hilo de lo mencionado al inicio del informe, según estimaciones de ESRI, el choque del desempleo por la COVID-19, paradójicamente, dará como resultado mayores ingresos en familias con ingresos más bajos, situadas en la franja inferior de la distribución del ingreso medio, encontrándose más "protegidas" de pérdidas de ingresos.

Esto se debe a la amortiguación realizada por el sistema de beneficio fiscal preexistente y las nuevas medidas del Gobierno. En este sentido, de las medidas gubernamentales, el Programa de subsidios para suspensiones temporales de empleo (TWSS) no supone una carga muy significativa, ya que la mayoría de los empleados participantes, no cobran más de lo que recibirían a través de PUP, a menos que sus empleadores

cubran esa franja hasta completar su salario voluntariamente, incluso, pueden recibir menos.

Sin embargo, la prestación por paro COVID-19 (PUP) amortigua sustancialmente la pérdida de ingresos familiares, pero a un costo significativo (casi 1.000 millones de euros por trimestre).



ÚLTIMOS DATOS MERCADO DE TRABAJO

Los últimos datos del HCP sobre la **situación del mercado de trabajo** referidos al primer trimestre de 2020 aún no muestran el impacto de la pandemia en el mercado laboral puesto que las ayudas públicas han permitido a las empresas poner en parte o a la totalidad de sus efectivos en paro temporal en espera de la recuperación. Estos trabajadores siguen ligados a las empresas puesto que el contrato de trabajo sólo está suspendido.

Al finalizar el trimestre la **población activa** alcanzaba los 12.249.000 de personas un 2,4% más que el mismo trimestre de 2019 y la **tasa de actividad** ha pasado de 45,7% a 46,0%. Se han creado 80.000 empleos en el medio urbano mientras que se han perdido 3.000 en el medio rural y la **tasa de empleo** retrocede 0,3 puntos pasando de 41,5% a 41,2%.

Con un aumento de 208.000 **desempleados**, como resultado de un aumento de 165.000 en las zonas urbanas y 43.000 en las zonas rurales, entre el primer trimestre de 2019 y la fuerza de trabajo de 2020, la fuerza de trabajo disminuyó de 1.084.000 a 1.292.000 desempleados, registrando un aumento del volumen global de desempleo a nivel nacional del 19,1%. La **tasa de desempleo** aumentó del 9,1% al 10,5% a nivel nacional, del 13,3% al 15,1% en las zonas urbanas y del 3,1% al 3,9% en las zonas rurales. Las pérdidas de empleo han sido especialmente importantes en la agricultura debido a la sequía y, en menor medida, en la construcción.

El paro es un fenómeno esencialmente urbano, 15,1% en la ciudad frente al 3,9% del campo. Los jóvenes, mujeres y diplomados son los más afectados por el paro. El porcentaje de mujeres en busca de un empleo asciende al 14,3% frente al 9,3% para los hombres. El paro afecta al 26,8% en la franja de edad 15-24 años, siendo dos veces y medio la media nacional. También es muy elevado en la franja 25-35 años, 17,7%, parecido a los diplomados, 17,8%.

Finalmente, el volumen de **subempleo** ha pasado de 1.043.000 a 954.000 personas a nivel nacional, de 533.000 a 531.000 personas en las ciudades y de 510.000 a 423.000 en el campo. La tasa de subempleo ha pasado del 9,7% al 8,8% a nivel nacional, del 8,8% al 8,7% en las zonas urbanas y del 10,7% al 8,9% en las zonas rurales.

Indicadores anuales de actividad, empleo y paro según lugar de residencia ⁽¹⁾

(Efectivos en miles, tasas y estructuras en %)

	1 ^{er} trimestre 2019			1 ^{er} trimestre 2020		
	Urbano	Rural	Conjunto	Urbano	Rural	Conjunto
Actividad (15 años y más)						
Población activa	7 017	4 947	11 965	7 262	4 987	12 249
Tasa de feminización de la población activa	22,5	26,7	24,2	23,1	27,5	24,9
Tasa de actividad	41,6	53,0	45,7	42,1	53,3	46,0
• Por sexo						
Hombres	66,4	77,3	70,4	66,7	76,7	70,3
Mujeres	18,2	28,4	21,7	18,9	29,5	22,6
• Por edad						
15-24 años	20,8	34,2	26,2	21,6	32,1	25,8
25-34 años	59,4	62,8	60,5	58,9	62,6	60,2
35-44 años	56,9	66,3	60,1	58,4	68,6	61,8
45 años y más	34,9	54,2	41,6	35,1	55,5	42,1
• Por titulación						
No diplomados	35,5	55,2	44,9	35,5	56,4	45,4
Diplomados	46,3	47,4	46,5	46,9	46,3	46,8
Empleo (15 años y más)						
Población activa ocupada	6 086	4 794	10 880	6 167	4 791	10 957
Tasa de empleo	36,1	51,4	41,5	35,7	51,2	41,2
• Por sexo						
Hombres	59,3	74,8	65,0	58,4	73,4	63,8
Mujeres	14,1	27,6	18,8	14,4	28,7	19,3
Estructura del empleo por sectores de actividad económica						
Agricultura, bosques y pesca	5,1	71,2	34,2	4,5	69,1	32,8
Industria (incluida la artesanía)	18,0	4,4	12,0	18,1	4,5	12,1
Construcción	12,4	8,3	10,6	11,8	8,8	10,5
Servicios	64,3	16,1	43,1	65,5	17,6	44,5
Actividades mal o no designadas	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
Parte del empleo remunerado en el empleo total:	96,7	67,4	83,8	97,0	67,8	84,2
Asalariados	68,6	42,0	59,2	67,2	41,5	58,1
Autónomos	31,4	58,0	40,8	32,8	58,5	41,9
Población activa ocupada en subempleo	533	510	1 043	531	423	954
Tasa de subempleo	8,8	10,7	9,7	8,7	8,9	8,8

	1er trimestre 2019			1er trimestre 2020		
	Urbano	Rural	Conjunto	Urbano	Rural	Conjunto
Desempleo						
Población activa en desempleo	931	153	1 084	1 096	196	1 292
Tasa de feminización de la población en desempleo	37,6	24,9	35,8	36,2	19,9	33,8
Tasa de desempleo	13,3	3,1	9,1	15,1	3,9	10,5
• Por sexo						
Hombres	10,7	3,2	7,7	12,5	4,3	9,3
Mujeres	22,2	2,9	13,4	23,6	2,9	14,3
• Por edad						
15-24 años	38,0	9,3	22,9	41,4	12,2	26,8
25-34 años	21,6	4,1	15,4	24,1	5,6	17,7
35-44 años	6,0	1,4	4,3	7,4	1,8	5,3
45 años y más	2,8	0,7	1,8	4,1	0,8	2,6
• Por titulación						
No diplomados	4,8	1,5	2,9	6,5	1,6	3,6
Diplomados	18,2	7,8	15,9	19,9	10,4	17,8

(1) Fuente : Encuesta nacional de empleo, Alto Comisariado del Plan (HCP)

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 16 de junio de 2020, referentes al trimestre febrero-abril 2020, reflejan que la tasa de empleo ha aumentado nuevamente en un 0,6% con respecto al mismo período del año anterior, alcanzando nuevamente la cifra récord de 76,4%, una décima menos que el trimestre anterior y 3 más en términos anuales. La tasa de inactividad se redujo un 0,3% con respecto al año anterior, reduciéndose al 20,5%, una décima más que el trimestre anterior.

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

En el trimestre de referencia se registró una nueva cifra récord de **32,99 millones de personas trabajando**, un aumento de 245.000 con respecto al año anterior, aunque el menor incremento registrado desde el trimestre abril-junio de 2012. La **tasa de empleo**¹¹ **se ha incrementado en términos anuales en un 0,3%, situándose nuevamente en la cifra récord del 76,4%.**

Por su parte, se contabilizaron **1,34 millones de personas desempleadas**, 31.000 más que el año anterior. La **tasa de desempleo**¹² **se incrementó en una décima con respecto al mes anterior, situándose en el 3,9%**, una décima más con respecto al año pasado.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**¹³ **fue de 8,47 millones**, 111.000 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 156.000 alcanzando una

¹⁰

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

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

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

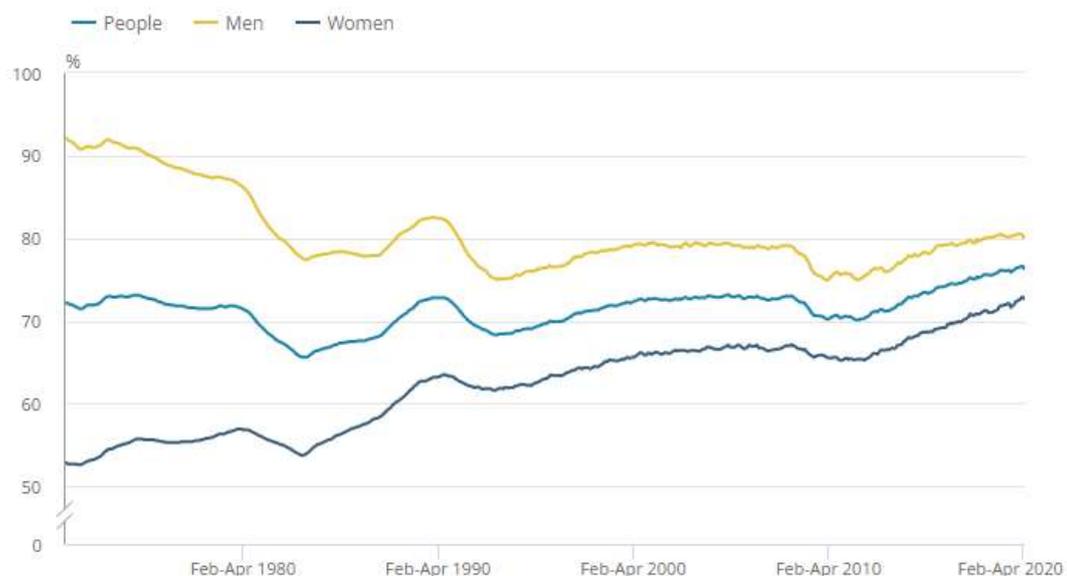
¹³ En RU se denomina "*Economically Inactive*" a las personas entre 16 y 64 años que no trabajan ni buscan trabajo, ni están disponibles para trabajar.

nueva cifra récord de 5,08 millones. Aunque la **tasa de inactividad, ha continuado a la baja con respecto al año anterior (-0,3%), con un 20,5%**, se ha incrementado en una décima con respecto a las cifras registradas el mes anterior.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio¹⁴ en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **ha sufrido un importante baja, situándose en el 1%** excluyendo las bonificaciones (un punto con cuatro décimas menos que el trimestre anterior). El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **ha caído nuevamente hasta el 0,4%**, excluyendo las bonificaciones salariales.

A continuación, se analiza la evolución de las tasas de empleo y el desempleo, con ajuste estacional, desde el trimestre febrero-abril 1980 al periodo febrero-abril 2020 desglosado en mujeres, hombres y total (mujeres en azul oscuro, hombres en amarillo y total en azul claro).

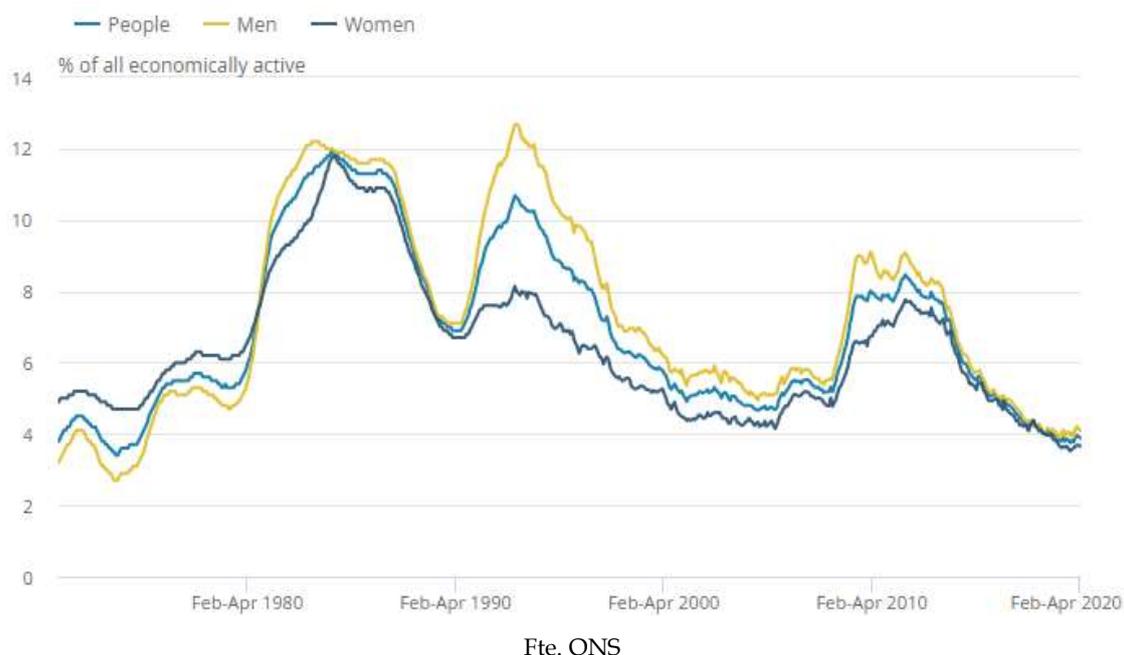
1. TASA DE EMPLEO



Fte. ONS

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

2. TASA DE DESEMPLEO



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

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

En abril de 2020, el salario medio bruto se situó en 503 libras/semana en términos nominales y en 464 libras/semana en términos reales.

Evolución de los salarios



Fte. ONS

IES: REACTIVACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN REINO UNIDO

El pasado mayo el Instituto de Estudios de Empleo (*Institute for Employment Studies, IES*) publicó un informe en el que se establecen propuestas al Gobierno para el diseño y preparación de una posible respuesta a la recesión actual a través del empleo y las capacidades. El IES es un organismo británico de investigación y consultoría de empleo y recursos humanos. Para la elaboración del documento el IES ha contado con la participación de colaboradores de relevantes organizaciones como *Learning and Work Institute, Reform, Impetus, Youth Futures, Association of Colleges, Employment Related Services Association, Recruitment and Employment Confederation* y el *Institute for Employability Professionals*.

El estudio señala que los niveles de desempleo han aumentado considerablemente como consecuencia de la crisis del coronavirus y la repercusión social derivada de las medidas de distanciamiento. Aunque la respuesta del Gobierno, a través del Programa de Preservación del Empleo, *Coronavirus Job Retention Scheme*, ha contribuido a evitar consecuencias peores, señala que es el momento de planificar la transición hacia una nueva normalidad, siendo necesario dar respuesta a las siguientes preguntas:

- Cómo eliminar las ayudas establecidas con carácter de urgencia, de forma paulatina, a la vez que se relajan las medidas de distanciamiento social.
- Cómo facilitar una rápida reincorporación al trabajo, asegurando que los parados de larga duración no quedan olvidados en el proceso.
- Cómo ayudar a los jóvenes que se enfrentan a una educación interrumpida y a un mercado laboral particularmente difícil.
- Cómo abordar algunos problemas recurrentes anteriores de la crisis.

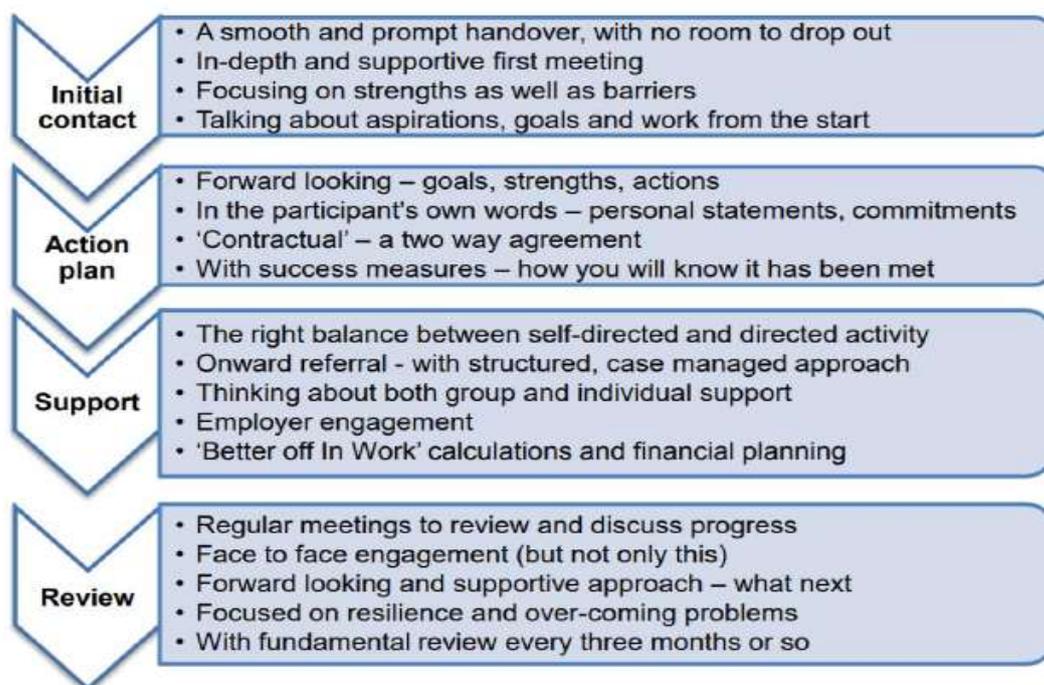
El documento señala que Reino Unido debe actuar rápidamente y al mismo tiempo planificar una estrategia a largo plazo, ya que sigue habiendo oportunidades de trabajo y continuarán aumentando con el tiempo.

Para la reactivación del mercado laboral el IES establece cinco prioridades:

1. **Eliminación selectiva de las ayudas establecidas con carácter de urgencia.** Hay que procurar que la eliminación progresiva del Programa para la Preservación del Empleo durante los meses de julio y agosto no provoque un segundo repunte del desempleo y garantice el apoyo necesario para que los que han perdido su trabajo encuentren un empleo lo antes posible.

2. **Apoyo inmediato para facilitar la vuelta al trabajo de los nuevos desempleados.** Con el fin de apoyar la reincorporación al mercado laboral de forma ágil, es necesario movilizar a los formadores del servicio de empleo, *Jobcentre Plus*, al sector de selección y contratación, y a los servicios de empleo de carácter local y de voluntariado, para que se proporcionen apoyo a los nuevos desempleados lo antes posible. Este apoyo inicialmente será ofrecido online y deberá fomentar la colaboración con las entidades locales para presentar candidatos que se ajusten a las ofertas concretas.

A continuación, se muestra un gráfico con las características de lo que se considera un apoyo eficaz por parte de los asesores de empleo:



Source: *Building Better Opportunities: The Employment Guide, 2015*

3. **Apoyo específico para los desempleados de larga duración.** Teniendo en cuenta las prácticas que han funcionado en el pasado, es necesario disponer de servicios de empleo que proporcionen apoyo personalizado, así como acceso a programas de formación, voluntariado y otros servicios especializados, colaborando con las entidades locales para ajustarse a las ofertas de trabajo existentes.
4. **Educación y promesa de trabajo para los jóvenes.** Se subraya la importancia de asegurar que quienes abandonen los estudios reciban el apoyo necesario para encontrar un trabajo o una plaza en el sistema educativo para continuar su formación. También promueve la creación de una Garantía de Trabajo o *Jobs Guarantee*¹⁵ para los que lleven un periodo largo sin trabajo.
5. **Construyendo el futuro.** El IES señala que debe establecerse un plan para fomentar el apoyo al empleo y a las habilidades de forma unificada, así como incrementar el acceso a trabajos bien remunerados y de calidad, mediante el análisis del futuro del mercado laboral.

Por último, el IES destaca que para llevar a cabo estas premisas es necesario un enfoque basado en una estrecha colaboración entre empresarios, autoridades gubernamentales de carácter nacional y local y sociedad civil.

¹⁵ Esta propuesta fue planteada el pasado 4 de mayo por el Congreso de Sindicatos británicos, TUC.

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

EL TELETRABAJO EN ALEMANIA

Índice

1. El teletrabajo antes de la crisis
2. El teletrabajo en la crisis
3. El potencial del teletrabajo
4. La normativa aplicable al teletrabajo
5. La propuesta de regulación del teletrabajo

1. El teletrabajo antes de la crisis

Los datos sobre la incidencia del teletrabajo antes de la crisis varían considerablemente en función de la fuente. De acuerdo con una encuesta representativa ¹⁶ del IAB, instituto de investigaciones de la Agencia Federal de Empleo, en 2017 el 22% de las empresas privadas con más de 50 trabajadores optaron al menos parcialmente por la modalidad del teletrabajo. Por sectores destacan los servicios cercanos a la industria y las profesiones relacionadas con las tecnologías de la información y las ciencias naturales. En producción y servicios directos al cliente, ese porcentaje fue muy bajo, destacando el sector servicios y logística con un porcentaje de teletrabajo del 3%. Las diferencias eran considerables en función del perfil de la actividad. Mientras que solo el 23% de las personas con tareas técnicas trabajan en casa, el porcentaje creció hasta el 61% entre aquellos que tenían de especialista y experto, p.ej. los trabajadores con una maestría o una formación universitaria.

La Federación de Empresas de las TIC (bitkom) publicó a comienzos de 2019 los resultados de una encuesta¹⁷ según la que el 39% de las empresas contempla la posibilidad del teletrabajo, 9 puntos más que en 2016 y 19 puntos más que en 2014. El 74% de las empresas que permite el teletrabajo han fijado días determinados para trabajar en casa y en el 61% de los casos el teletrabajo se limita a un día a la semana.

De acuerdo con los datos¹⁸ de la Oficina Federal de Estadística basados en el microcenso, una macroencuesta al 1% de los hogares en Alemania,

¹⁶ <https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-zeiten-von-corona-in-vielen-berufen-gibt-es-bislang-ungenutzte-potenziale/>

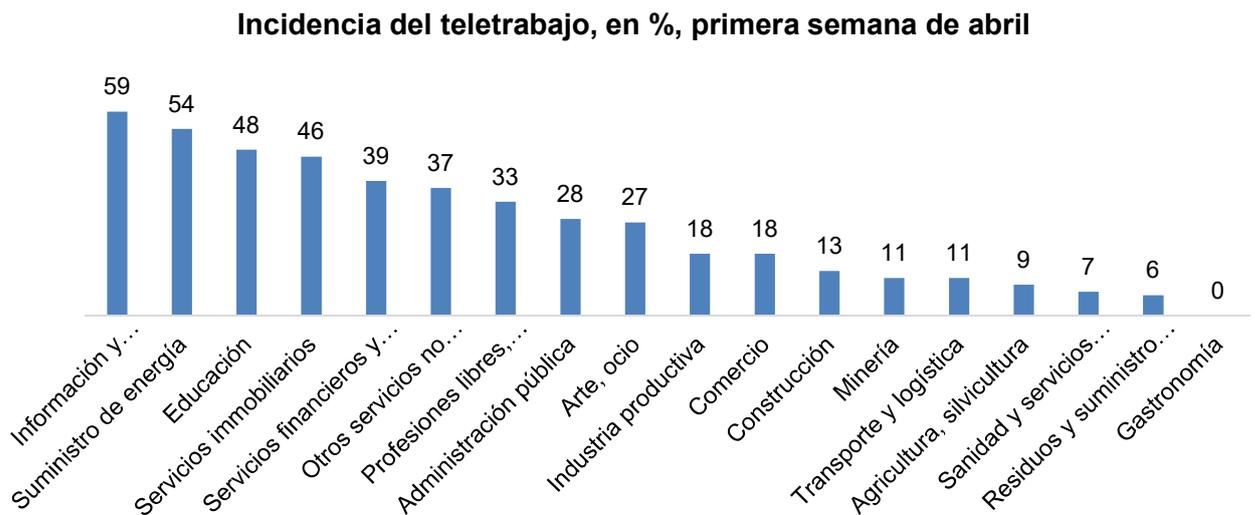
¹⁷ <https://www.bitkom-research.de/de/pressemitteilung/vier-von-zehn-unternehmen-setzen-auf-homeoffice>

¹⁸ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Arbeitsmarktstrukturen-Covid19.html>

en 2018 solamente el 9% del conjunto de los trabajadoras y trabajadoras optaron por el teletrabajo, la mitad de ellos solamente una parte de los días laborales. En el sector de las tecnologías de la información una de cada tres personas trabajaba al menos parcialmente en casa, en los servicios científicos, técnicos y en las profesiones libres el 18% y en los servicios financieros y los seguros el 14%.

2. El teletrabajo en la crisis

Durante la crisis el teletrabajo ha experimentado un fuerte impulso. De acuerdo con los datos ¹⁹publicados por la Universidad de Mannheim, en la crisis trabajaron desde casa el 27% de los hombres y el 23% de las mujeres. El uso del teletrabajo varía considerablemente en función del sector, situándose a la cabeza el sector de la información y la comunicación con el 59%. La gastronomía ocupa el último lugar con el 0%.



De acuerdo con el instituto de investigaciones DIW²⁰ el 35% de los trabajadores trabajan al menos de forma parcial desde casa. Sobre todas las personas con salarios situados en el tercio superior (59%) así como las que tienen el mayor nivel de formación (60%), trabajan desde casa frente al 17% de las personas con salarios bajos y el 12% de aquellas, que tienen un nivel de formación bajo pueden optar por el teletrabajo. Los autores de este informe concluyen que el teletrabajo lo ejercen aquellas personas que cuentan con más recursos como condiciones de espacio y herramientas técnicas mientras que los trabajadores con los

¹⁹ <https://www.iwd.de/artikel/begeisterung-fuer-das-homeoffice-waechst-470071/>

²⁰ https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789499.de/diw_aktuell_41.pdf

ingresos más bajos son los que menos posibilidades tienen de evitar un contagio trabajando desde casa.

El centro de investigación sociales WZB impulsó una encuesta online el 23/3/2020 cuyos resultados²¹ fueron publicados a mediados de abril. En lo relativo al teletrabajo el sexo, el origen migratorio o el hecho de tener hijos no son factores decisivos. Si lo son la edad y la formación. Así p.ej. el porcentaje de personas entre 56 y 65 años que trabajan en casa es 10 puntos inferior al de los que tienen entre 36 y 45 años de edad. La diferencia entre los licenciados y las personas sin formación incluso es de 20 puntos. La diferencia entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena es 19 puntos, entre las profesiones declaradas sistémicas con el resto de las profesiones de 35 puntos y, por último, entre la PYME y las empresas grandes de 13 puntos.

El informe del DIW señala que queda por ver el efecto del teletrabajo sobre la productividad. Durante la crisis el 10% de los trabajadores en teletrabajo informaban que su productividad había aumentado, lo que podría deberse a que su situación de vivienda les permite concentrarse más en el trabajo. Sin embargo, el 40% de los encuestados afirman que su productividad es menor. Los autores señalan que es probable que se trate de personas con hijos menores, para los que no exista una cobertura suficiente de cuidados.

Una encuesta²² realizada en marzo por encargo de la Federación de las empresas de las TIC (bitkom) concluye que el 49% de las personas trabajaban al menos parcialmente en casa. El 31% ya había tenido acceso a esta modalidad anteriormente, para el 18% constituía una novedad. El 41% de las personas encuestadas afirmaba que su trabajo no reunía las condiciones para ser realizado desde casa.

De acuerdo al IAB²³ el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que durante la crisis trabaja en sus propios domicilios alcanzó el 50% (2019: 30,9%) aunque estas cifras incluyen también a aquellas personas que trabajan en sus domicilios fuera del horario de trabajo regular o solamente algunas horas.

²¹ <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216101/1/Full-text-report-Buenning-et-al-Erwerbsarbeit-in-Zeiten-von-Corona-v1-20200415.pdf>

²² <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-Pandemie-Arbeit-im-Homeoffice-nimmt-deutlich-zu>

²³ <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf>

Situación 2019 y 2020	Total	Hombres	Mujeres
No trabaja desde casa en 2019 + no trabaja desde casa en 2020	45,7	47,7	40,2
Trabaja desde casa en 2019 + trabaja desde casa en 2020	30,9	31,6	28,8
No trabaja desde casa en 2019 + trabaja desde casa en 2020	19,6	16,7	27,8
Trabaja desde casa en 2019 + no trabaja desde casa en 2020	3,8	4,0	3,2

El porcentaje de mujeres que ha pasado al teletrabajo desde un trabajo exclusivamente presencial fue del 27,8% y se sitúa, con ello, 11,1 puntos por encima del porcentaje de los hombres. El 50% las personas que se encuentran en teletrabajo lo hacen de forma exclusiva, el 27% de forma prioritaria.

Por actividad empresarial destacan la producción con el 65,8% y los servicios con el 48,9% de los trabajadores en la modalidad presencial mientras que el 88,8% de los trabajadores y trabajadoras de funciones transversales / administrativas y el 67,7% con funciones en marketing / distribución trabajan desde casa.

Situación 2019 y 2020	Producción	Marketing / distribución	Funciones transversales / administración	Servicios
No trabaja desde casa en 2019 + no trabaja desde casa en 2020	65,8	30,0	13,7	48,9
Trabaja desde casa en 2019 + trabaja desde casa en 2020	17,8	45,9	49,5	28,6
No trabaja desde casa en 2019 + trabaja desde casa en 2020	9,9	21,8	34,3	20,1
Trabaja desde casa en 2019 + no trabaja desde casa en 2020	6,5	2,4	2,5	2,4

Un reciente informe del instituto de investigación Ifo ²⁴ advierte que los trabajos que se pueden realizar en la modalidad no presencial presentan ingresos medios superiores en un 44% en comparación a aquellos que solamente pueden efectuarse en la modalidad presencial. Descontando efectos regionales, de los perfiles profesionales etc. la diferencia todavía sigue siendo del 12%. Por lo tanto, concluyen los autores, que los trabajadores menos afectados por la crisis son los que cuentan con ventajas en lo relativo a su estructura salarial y, por ello, temen que la crisis y la extensiva implantación del teletrabajo podría incrementar la desigualdad salarial entre aquellos que pueden continuar realizando su actividad laboral desde casa y otros que están en riesgo de perder su empleo o al menos ven mermados sus ingresos por la reducción de la jornada. La crisis, concluyen los autores del informe, golpea con mayor fuerza a los trabajadores que no pueden trabajar en la modalidad no presencial.

A nivel regional, el informe constata una fuerte diferencia en lo que respecta a la implantación del teletrabajo con una clara concentración en zonas urbanas en la parte occidental del país (Colonia, Darmstadt, Hamburgo y Múnich) y una implantación mucho menor en la parte oriental del país. El informe advierte del peligro que esta diferencia podría ser un freno en el proceso de equiparación de las dos partes del país en lo relativo al PIB, salarios o rentas disponibles de los hogares.

Por último, los resultados²⁵ de una encuesta representativa realizada por encargo del instituto de investigación sindical Hans-Böckler-Stiftung publicada el 10/7/2020 concluye que a finales de junio el 17% de las personas encuestadas trabajaban prioritariamente en casa (abril: 27%), el 17% alternaba entre varios lugares de trabajo (abril: 18%). El 60% de las personas que afirman trabajar en casa echan en falta una mejor delimitación entre el ocio y el trabajo, el 37% dice que ha aumentado el número de horas trabajadas. No obstante, el 77% afirma que el teletrabajo facilita la conciliación familia y trabajo. El 62% de los trabajadores en cuya empresa existe un comité de empresa cuenta con normas claras para regular el trabajo en casa, frente a un 37% de los trabajadores en cuya empresa no existe comité de empresa. El 50% de

²⁴ Michael Irlacher & Michael Koch, 2020. "Working from Home, Wages, and Regional Inequality in the Light of COVID-19," CESifo Working Paper Series 8232, CESifo.

https://www.cesifo.org/DocDL/cesifo1_wp8232.pdf

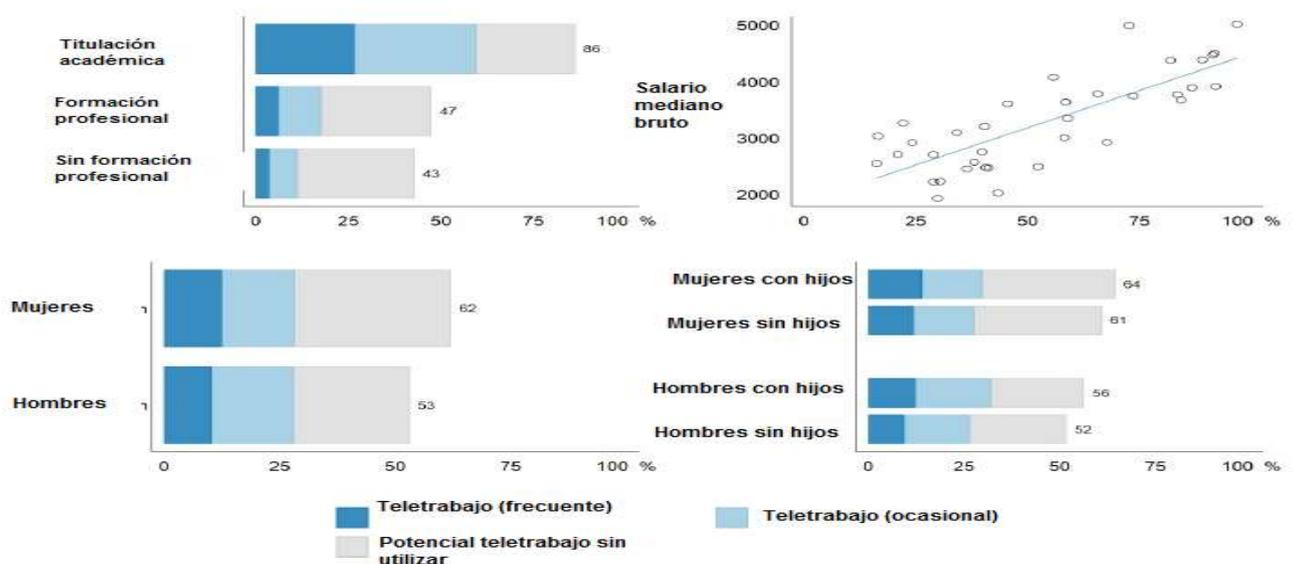
²⁵ https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2020_07_10.pdf

los encuestados que ahora tienen acceso a la modalidad del teletrabajo – en gran parte personas con unos salarios elevados y un nivel de formación alto – desearía continuar con el teletrabajo después de la crisis, un porcentaje que es incluso superior si la empresa cuenta con normas reguladoras claras.

3. El potencial del teletrabajo

El instituto de investigación IZA ²⁶ calcula que, en opinión de los propios trabajadores, aproximadamente el 56% de los puestos de trabajo en Alemania podrían ejercerse en la modalidad del teletrabajo, aunque las diferencias son considerables en función de la formación, ingresos y sexo.

Uso real y potencial del teletrabajo por formación, salario, sexo e hijos, 2019



También destacan las diferencias regionales. Mientras que en Alemania occidental el 59% de los trabajadores podría teletrabajar, en el parte oriental este solo es el caso del 50% de los trabajadores. El potencial del teletrabajo es especialmente elevado en las ciudades con más de 500.00 habitantes, donde asciende al 65% y donde es 12 puntos superior al resto del país.

²⁶ Jean-Victor Alipour, Oliver Falck, Simone Schüller Germany's Capacities to Work from Home IZA DP No. 13152: <http://ftp.iza.org/dp13152.pdf>

En los servicios financieros y los seguros el 89% de los trabajadores podría optar por el teletrabajo pero en 2018 solamente el 38% trabajaban en la modalidad no presencial. Le siguen el sector de la información y la comunicación con un potencial de teletrabajo del 85% y un 53% de teletrabajadores efectivos y los servicios inmobiliarios (71% y 36%). La agricultura y los transportes / almacenamiento presentan el menor potencial de teletrabajo con un 37% respectivamente.

Un estudio²⁷ de las universidades de Bonn y Mannheim cifra en un 42% el porcentaje de puestos de trabajo susceptibles de ser realizados en la modalidad no presencial, destacando los seguros y servicios financieros, información y comunicación y educación. Los sectores con menos potencial de teletrabajo son la agricultura, los servicios hoteleros y gastronómicos, así como la construcción. Concluyen que cada porcentaje de trabajadores en la modalidad no presencial reduce el número de infecciones por cada 100.000 habitantes en 20 y el número de muertos en 0,9.

Por último, una encuesta²⁸ a empresas realizada por el instituto de investigación Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) concluye que la actual crisis tendrá como consecuencia un profundo cambio en la organización del trabajo. Un porcentaje de las empresas encuestadas han trasladado a formatos virtuales diversos procesos: encuestas de trabajo (57%), reuniones con los trabajadores (57%) y el contacto con los clientes (73%). Aproximadamente de las empresas encuestadas va a ampliar la modalidad de teletrabajo, otro 42% afirma estar estudiando esta posibilidad. El 56% está convencido de que el teletrabajo es posible sin que esto perjudique los procesos en la empresa y otro 33% suscribe esta afirmación con reservas.

4. La normativa aplicable al teletrabajo

Un informe²⁹ de los servicios científicos del Parlamento Federal analiza la normativa aplicable a dos de las nuevas modalidades de trabajo impulsadas por la digitalización: el teletrabajo y el trabajo móvil.

²⁷ https://ideas.repec.org/p/bon/boncrc/crctr224_2020_167.html#download

²⁸ http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5934454.pdf

²⁹

<https://www.bundestag.de/resource/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/WD-6-149-16-pdf-data.pdf>

La reforma del Reglamento de los puestos de trabajo, que entró en vigor en noviembre de 2016, introdujo por primera vez una **definición legal del teletrabajo**. En su artículo 2, apartado 7 dice literalmente

„Los puestos de teletrabajo son puestos de trabajo fijos con una pantalla de visualización creados por el empresario en el ámbito privado del trabajador, para los que el empresario ha acordado con el trabajador una jornada semanal, así como una duración determinada de ese puesto de trabajo. El puesto de teletrabajo estará creado por el empresario una vez que el empresario y el trabajador hayan acordado las condiciones del teletrabajo contractualmente o mediante un acuerdo y el empresario haya provisto e instalado en el ámbito privado del trabajador el equipamiento del puesto de teletrabajo con muebles, equipos incluidos los equipos de comunicación, bien por sus propios medios o por una persona encargada.”

El teletrabajo es aquella modalidad laboral en la que el trabajador realiza al menos una parte de su trabajo en un lugar distinto a la empresa, en un puesto de trabajo con una pantalla de visualización creado por el empresario y comunicado con la empresa a través de herramientas de las TIC. Existen varias formas de teletrabajo: el teletrabajo doméstico, que se realiza exclusivamente en el ámbito doméstico del trabajo y el teletrabajo en alternancia, que compagina el teletrabajo en el domicilio del trabajador con fases en la empresa.

El **trabajo móvil**, también denominado teletrabajo móvil o *Mobil Office*, no ha sido definido hasta la fecha por el legislador. Comparte con el teletrabajo el uso de herramientas de las TIC para conectar al trabajador con su empresa, pero se caracteriza por no estar vinculado de forma estable a un lugar de trabajo fijo como p.ej. el domicilio del trabajador. Los trabajos se realizan en prácticamente cualquier lugar gracias al uso de equipos informáticos.

Por regla general y de acuerdo con el Reglamento de los puestos de trabajo, el *teletrabajador* suele estar plenamente integrado en la estructura empresarial y suele contar con un contrato laboral a jornada completa o a jornada parcial. En el trabajo móvil también caben otras modalidades laborales como un contrato de obra, por lo que habría que aplicar una diferenciación similar a la que existe entre los autónomos y los trabajadores por cuenta ajena.

	Teletrabajo	Trabajo móvil
Ley para la seguridad laboral	<p>El empresario tiene que tomar todas las medidas y precauciones previstas por la Ley para la seguridad laboral, teniendo en cuenta todas las circunstancias que puedan incidir en la seguridad y la salud del trabajador (artículo 3, apartado 1, Ley para la seguridad laboral) y diseñar el trabajo de tal manera que pueda evitarse en la medida de lo posible cualquier riesgo para la integridad física y la salud y reducir al máximo posible el riesgo restante (artículo, nº 1 Ley para la seguridad laboral).</p> <p>El trabajador está obligado a cooperar con estas medidas y tomar por su parte todas las precauciones propias (artículo 5 Ley para la seguridad laboral).</p>	
Reglamento de los puestos de trabajo	<p>Es de aplicación si bien de forma limitada ya que se trata del entorno privado del trabajo. En especial en lo que se refiere al puesto de trabajo (mobiliario, equipo telemático, pantalla etc.). El empresario deberá realizar una evaluación de riesgos antes de la instalación del puesto de trabajo en el domicilio del trabajador y proveer al trabajador de la necesaria información.</p>	<p>No es de aplicación el Reglamento de los puestos de trabajo, ya que no se trata de un puesto de trabajo con una pantalla ubicada en el ámbito privado del trabajador de acuerdo a lo regulado por el artículo 2, apartado 7 del Reglamento. No obstante, deberá realizar una evaluación de riesgo, aunque por la naturaleza del trabajo móvil el trabajador tiene mayores responsabilidades. También es obligación del empresario informar al trabajador.</p>
Reglamento de la medicina laboral	<p>El empresario tiene que ofrecer al trabajador ofertas preventivas de medicina laboral de acuerdo a lo regulado por el artículo 5, nº 1 del Reglamento de la medicina laboral</p>	
Ley sobre la jornada de trabajo	<p>Es de aplicación lo regulado por la Ley sobre la jornada de trabajo y en especial sus artículos 3 y 4 (tiempo de trabajo y pausas), artículo 5 (períodos de descanso) así como su artículo 16, apartado 2 (obligación del empresario de documentar las horas trabajadas y, en su caso, de delegar en los trabajadores la obligatoriedad de documentar las horas extra).</p>	

Tomo VII del Código Social (seguro de accidentes)	En especial son de aplicación los siguientes artículos del Tomo VII: - artículo 7, apartado 1 del Tomo VII (accidentes laborales) - artículo 7, apartado 2 del Tomo VII (accidentes <i>ad itinere</i>)
Ley para la protección de datos	Aplicable en lo relativo a la protección de los datos personales, no es de aplicación en lo que se refiere a los datos de la empresa.
Ley para la constitución de la empresa	Los <i>teletrabajadores</i> y los trabajadores móviles se consideran trabajadores a efectos de esta ley de acuerdo con lo regulado por el artículo 5 apartado 1, frase 1 de dicha Ley. Posiblemente también participación del comité de empresa en lo relativo a la seguridad laboral, asuntos sociales y personales del trabajador.
Fuente: <i>Deutscher Bundestag</i>	

5. La propuesta de regulación del teletrabajo

El acuerdo de gobierno firmado en 2018 por CDU, CSU y SPD incluía el compromiso de crear un marco jurídico para el trabajo móvil y aprovechar esta modalidad de trabajo para mejorar la conciliación. En concreto decía:

“Queremos impulsar y facilitar el trabajo móvil. Para ello crearemos un marco jurídico que regulará el derecho del trabajador a obtener los motivos de una denegación por parte del empresario así como seguridad jurídica para trabajadores y empresarios en lo relativo al uso privado de las herramientas técnicas de la empresa. Los agentes sociales también deberán formalizar acuerdos sobre el trabajo móvil.”

En febrero de 2019 Björn Böhning, el secretario de Estado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (SPD) propuso regular el teletrabajo. Entre las medidas que suscitaron más controversia estaba la de introducir el derecho a trabajar en casa y la reversión de la carga de prueba que obligaba al empresario a detallar los motivos por los que deniega una solicitud de teletrabajo.

Sin embargo, esta propuesta no prosperó debido a las reticencias de CDU y CSU.

Aprovechando la rápida implantación del teletrabajo a una escala nunca conocida, el Ministro ha vuelto a plantear su propuesta, anunciando que

iniciará el diálogo con los agentes sociales con el fin de presentar un proyecto de ley en otoño. Precisamente ante el peso que ganó el teletrabajo durante la crisis tanto Los Verdes como La Izquierda reclamaron del Ministro que presentara a la mayor brevedad posible un proyecto de ley para regular el teletrabajo.

En diversas entrevistas el ministro adelantó los siguientes puntos

- El ministro quiere posibilitar el teletrabajo parcial o completo a todos aquellos trabajadores que lo deseen introduciendo el derecho subjetivo del trabajador a optar por esta modalidad.
- El teletrabajo necesita de una regulación clara para evitar p.ej. que la falta de una normativa lleve a una disponibilidad ilimitada y a una extensión excesiva de la jornada.

La propuesta de Heil ha recibido el respaldo de políticos del SPD así como de los sindicatos.

- El **ministro de Hacienda Olaf Scholz** (SPD) calificó la experiencia de la rápida implantación del teletrabajo durante la crisis como “un auténtico logro, que deberían preservar.”
- Diversos **expertos del SPD** subrayan que la falta de negociación colectiva en muchos sectores y la asimetría de poder entre el empresario y el trabajador individual hacen necesarios una ley que incluya ese derecho subjetivo.
- La **Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)** saluda la intención de crear un derecho subjetivo al teletrabajo y afirma que sería un paso importante para que los trabajadores tengan más autonomía y flexibilidad horaria. La DGB cree imprescindible que una normativa regule la duración y el control de la jornada laboral, incluidas las pausas y que, en todo caso, el teletrabajo deberá ser voluntario. Advierte además que, a la vista de los resultados de diversos informes que apuntan a un sesgo social en el uso del teletrabajo, hay que evitar que el teletrabajo profundice y cronifique las desigualdades en el mundo laboral. Por último, considera que es un error calificar el teletrabajo como un instrumento útil para mejorar la conciliación ya que, por regla general, lleva a incrementar el reparto desigual de los cuidados no remunerados.
- Los **liberales** apoyan un proyecto de ley que regule el teletrabajo remitiendo a los Países Bajos, país que consideran ejemplar en este

ámbito. El grupo parlamentario liberal presentó a comienzos de año un informe que concluía que incluso la introducción del teletrabajo de un día supondría una importante reducción de las emisiones de dióxido de carbono.

- También la **ministra para el Medio Ambiente Svenja Schulze** (SPD) destaca que el teletrabajo y las videoconferencias reducirían considerablemente las emisiones.

Las críticas a la propuesta de Heil no se han hecho esperar:

- La **Federación de las Patronales Alemanas (BDA)** calificó la propuesta de antiquada, señalando que las necesidades de la empresa y las necesidades de los clientes deberían prevalecer sobre el deseo de trabajar en casa de los trabajadores. En líneas generales, la patronal afirma, que esta ley supondría una mayor carga para las empresas en una coyuntura en la que lo que precisan son ayudas y reducción de gastos. La patronal advierte que a medio plazo muchas empresas podrían optar por externalizar diversos servicios.
- **CDU y CSU** insisten en que la regulación del teletrabajo es competencia de los agentes sociales y no del legislador, señalan apuestan por una mayor flexibilidad y no por normas rígidas y advierten al SPD que la propuesta de Heil no está cubierta por el acuerdo de gobierno.
- El **ministro de Economía Peter Altmaier** (CDU) se ha pronunciado repetidas veces en contra del derecho al teletrabajo
- Diversos **expertos** proponen reforzar el papel de los comités de empresa y la negociación colectiva a nivel sectorial o empresarial como alternativa a un derecho subjetivo al teletrabajo.

GOBIERNO ALEMÁN DECIDE INTRODUCIR NORMAS VINCULANTES EN CADENAS GLOBALES DE VALOR

El día 15/7/2020 el portavoz del Gobierno apoyó expresamente el anuncio de los Ministros de Cooperación y Desarrollo Gerd Müller (CSU) y de Trabajo y Asuntos Sociales Hubertus Heil (SPD) del 14/7/2020 de presentar un proyecto de ley que regulará la responsabilidad de las grandes empresas alemanas en las cadenas globales de valor. El portavoz adelantó que pronto presentarán los puntos centrales que servirán para preparar el proyecto de ley y serán la base de la propuesta alemana para las negociaciones en la UE.

El anuncio de los dos ministros pone fin a un proceso que apostaba por la voluntariedad de las empresas en el marco de su respectiva responsabilidad social corporativa (RSC) y que arrancó en 2016 con la aprobación del "Plan Nacional Empresas y Derechos Humanos", que preveía la evaluación del compromiso de las empresas y la aprobación una norma legal en caso de que este compromiso no cumpliera con los principios establecidos.

El debate alemán sobre las cadenas globales de valor

El término cadenas globales de valor ha experimentado en Alemania una profunda reinterpretación en los últimos años pasando de ser un concepto que se limitaba a describir la división internacional del trabajo en las cadenas de producción a ser uno de los pilares fundamentales de la política de cooperación del Gobierno alemán. Si en el pasado al hablar de cadenas globales de valor la principal preocupación solamente era garantizar el predominio alemán o al menos la presencia alemana en esas cadenas y su utilidad (p.ej. para abastecer al país de las materias primas necesarias) desde hace varios años el Gobierno afirma además tener como objetivo el desarrollo sostenible en los países en vías de desarrollo, regirse por estándares de calidad en materia social, laboral y medioambiental y promover el trabajo justo.

La política del Gobierno alemán en lo relativo a las cadenas globales de valor está liderada por varios departamentos:

- Por su parte, el Ministerio de Economía alemán es el principal impulsor de medidas nacionales encaminadas a hacer más eficaces las cadenas de valor sectoriales en Alemania, entre las que destacan últimamente las iniciativas para hacer más eficaces las

cadenas de valor en el ámbito de la electromovilidad y el sector servicios. Además de los aspectos meramente económicos, todas las iniciativas cuentan en la medida de lo posible la participación de los agentes sociales, un enfoque que responde a la organización corporativista del modelo alemán y que ha facilitado el cambio de perspectiva que el Gobierno alemán ha hecho en lo referente a las cadenas globales de valor.

- En lo relativo a los derechos humanos destacan las actividades del Ministerio para la cooperación internacional con un ministro conservador y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con un ministro socialdemócrata. En este orden de cosas la política del Gobierno alemán tiene dos vertientes claramente ligadas con la política de cooperación. La primera pretende facilitar la creación de cadenas nacionales de valor en los países de desarrollo, la segunda quiere consensuar estándares laborales, sociales y medioambientales y poner en marcha mecanismos de supervisión.

La creación de cadenas de valor regionales

En lo relativo al primer objetivo, la creación de cadenas de valor en los países en vías de desarrollo, Alemania defiende en las organizaciones internacionales aquellas medidas que considera hacen más eficaces las cadenas globales de valor, abogando p.ej. por la firma de tratados de libre comercio. Argumenta que la estrecha relación de espacios económicos en la cadena de valor globales hace imprescindible contar con acuerdos de este tipo para eliminar aranceles y otros impedimentos al comercio global. Esto, afirma el Gobierno, necesariamente redundará en beneficio de la población de los países en vías de desarrollo.

En este sentido, en su declaración de 2015 sobre los ejes de la política del Gobierno Federal de cara al continente africano, el Ministerio para la Cooperación Económica defendió la firma de tratados de libre comercio de la UE con países africanos afirmando que "la economía global a menudo ha dificultado que los países en vías de desarrollo puedan crear una producción y cadenas de valor propias." Este es un argumento que de forma regular aparece en los informes sobre la política para el desarrollo que el Gobierno presenta al Parlamento Federal cada cuatro años. Es decir, la discusión sobre las cadenas de valor global tiene, desde un punto de vista meramente económico, un aspecto claramente dirigido a crear perspectivas en los países en vías de desarrollo.

En este orden de cosas, el Gobierno Federal parte de la base de que el impulso del sector empresarial privado puede ser decisivo para que se formen cadenas nacionales de valor en los países en vías de desarrollo y que éstas además cumplan con estándares y hagan un uso sostenible de los recursos naturales. Por ello, la cooperación alemana se centra en iniciativas que dan especial importancia a la creación de cadenas valor en el mundo rural en los países en vías de desarrollo, facilitando el acceso de pequeños campesinos a los mercados o impulsando medidas de formación, siguiendo los principios del comercio justo. A modo de ejemplo, el Gobierno alemán financia una iniciativa conjunta con Kenia e Israel para potenciar al sector privado en el lago Victoria y de esta manera fomentar las cadenas valor. Otro ejemplo es la financiación de cadenas de valor alrededor de la nuez *Anacardium occidentale* en diversos países africanos. Estas cadenas de valor han tenido como efecto en un período de 30 meses que un total de 200.000 pequeños campesinos obtengan aproximadamente 50 euros mensuales más de ingresos y que hayan sido creados 3.000 puestos de trabajo.

Los derechos humanos en las cadenas globales de valor

El otro objetivo que persigue el Gobierno Federal es el cumplimiento de estándares de calidad en lo referente a las condiciones laborales, sociales y medioambientales en todos los eslabones que forman una cadena de valor global. La Conferencia de las NN.UU. Rio+20 en 2012 consolidó esta idea, en aquel entonces centrada en los aspectos relacionados con el medioambiente y el uso sostenible de la energía. El derrumbamiento de la fábrica textil Rana Plaza en 2013 evidenció la necesidad de impulsar estándares en la economía global y la complejidad de la producción en la economía globalizada. En 2014 el Ministerio para la cooperación económica impulsó la "Coalición para el textil sostenible" en el que participen empresas del sector, sindicatos, ONG y organizaciones internacionales con la intención de mejorar las condiciones sociales y ecológicas a lo largo de la cadena valor global. Por lo tanto, en este segundo objetivo el término cadena de valor global, además de describir el complejo sistema de producción en la economía globalizada, sirve para identificar los eslabones de esa cadena en los que es necesario regular las condiciones laborales, sociales y medioambientales de la producción.

En 2015 el grupo parlamentario socialdemócrata reclamó del Gobierno Federal dedicar la Presidencia alemana del G7 en ese año a reforzar los estándares laborales y medioambientales a lo largo de las cadenas

globales de valor. La Canciller compartió y asumió esta postura destacando a comienzos de 2015 que la globalización de las cadenas de valor haría imprescindible tratar el tema de las condiciones laborales e informando que había propuesto al resto incluir este tópicó en la agenda. De hecho, el Gobierno Federal consiguió incluir el tema en la agenda recalando que los estados del G7 tienen una responsabilidad central en cuanto a las condiciones en las que se configuran estas cadenas valor. Una vez finalizada la Conferencia, el ministro para la Cooperación Económica se mostró satisfecho por haberse acordado en Elmau pasos concretos para hacer realidad estándares laborales, sociales y medioambientales en la cadena valor textil. Este acuerdo fue saludado expresamente por las organizaciones empresariales alemanas.

La declaración final de los ministros para el Desarrollo y los Ministro de Empleo del G7 del 13 de octubre de 2015, titulado "Actuar para una producción justa" anunció pasos concretos para apoyar a la PYME en la gestión de las cadenas de valor en colaboración con la OECD, ILO y los agentes sociales. El G7 se comprometió a financiar la iniciativa *Vision Zero Fonds* que tiene como objetivo garantizar la seguridad laboral en las cadenas de valor globales. Identifica como sectores diana aquellos que formen parte de cadenas de valor globales intensivos en mano de obra (textil, calzado, electrónica, agroindustrial), sectores en los que se acumulen malas condiciones laborales y sectores que apoyen a las empresas dispuestas a promover buenas condiciones a nivel nacional e internacional. Además, el Gobierno Federal apoya el *Global Compact* de las NN.UU. y el *Challenge on Inclusive Business* del G20, así como los procesos de diálogo sectoriales nacionales e internacionales.

No obstante, la oposición y diversas ONG alemanas han criticado al Gobierno por considerar insuficiente que se haya limitado a proponer la creación de sellos de calidad y a poner en marcha un portal en el que los consumidores pueden conocer la normativa que regula los diferentes sellos.

El Plan Nacional Empresas y Derechos Humanos

Las organizaciones del sector y la oposición criticaron al gobierno por negarse a introducir normas más estrictas que sancionen las infracciones contra los derechos humanos que se produzcan a lo largo de las cadenas de valor globales.

En 2014 el Gobierno impulsó el proceso que en 2016 llevó a la aprobación del Plan Nacional Empresas y Derechos Humanos. Liderado por el Ministerio de Asuntos Exteriores y con la participación de los Ministerios de Cooperación y Desarrollo, de Trabajo y Asuntos Sociales, de Justicia y Defensa del Consumidor, de Medioambiente y el de Economía. Estos seis Ministerios crearon un grupo de trabajo con representantes de los agentes sociales y del Tercer Sector. El 21/12/2016 el Consejo de Ministros aprobó el **Plan Nacional Economía y Derechos Humanos (NAP)** que toma como referencia los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) de las Naciones Unidas.

El NAP consta de cuatro ejes:

1. **Compromiso del Gobierno.** El Gobierno asume expresamente su compromiso y responsabilidad en lo relativo a la defensa de los derechos humanos, así como al apoyo que ha de prestar a las empresas para que puedan cumplir sus obligaciones en este ámbito.
2. **Obligaciones de las empresas.** El NAP detalla las obligaciones de las empresas en lo relativo a la salvaguarda de los Derechos Humanos en las cadenas globales de valor que se deben orientarse en los siguientes principios:
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos
 - Procedimientos para identificar efectos negativos reales o en potencia sobre los Derechos Humanos.
 - Medidas para evitar efectos negativos en potencia y comprobación de la eficacia de estas medidas.
 - Información.
 - Mecanismos de queja.
3. **Ayudas para la implementación.** Se recogen instrumentos para apoyar a las empresas en el cumplimiento de las obligaciones (manuales, buenas prácticas y formación...).
4. **Remediar y reparar daños.** Se especifican medidas de reparación de daños causados por violaciones de los derechos humanos que las empresas deben garantizar, incluyendo mecanismos de quejas y reclamaciones para que los afectados comuniquen infracciones.

El proceso de monitoreo del NAP

Uno de los puntos centrales del NAP es el proceso de monitoreo o evaluación. El objetivo del monitoreo es comprobar si al menos el 50% de las aproximadamente 7.400 empresas cumplen los estándares establecidos.

El acuerdo de coalición firmado por SPD, CDU y CSU en 2018 anunció de forma explícita que, si los resultados del monitoreo no cumplían las expectativas, se introduciría una norma vinculante.

En otoño de 2019 se realizó una **primera encuesta** a 3.300 empresas con al menos 500 trabajadores, de las que solo contestaron 465. La prensa informó de la pugna entre los Ministerios de Cooperación y el del Trabajo, por una parte, y el de Economía, por la otra. El Ministerio de Economía influyó en el diseño de la encuesta para que el número de empresas que no cumplen los estándares autoimpuestos fuesen bajos, asumiendo con ello las críticas al procedimiento de la patronal. A pesar de ello, los resultados desvelaron que solamente entre el 17% y el 19% de las empresas podían detallar las medidas implementadas para cumplir con los estándares y otro 9% a 12% de las empresas presentan buenas prácticas a pesar de no cumplir con dichos estándares.

La **segunda encuesta** se realizó entre el 2/3/2020 y el 29/5/2020. De las 7.400 empresas con más de 500 trabajadores fueron seleccionadas de forma aleatoria 2.245, de las que solo contestaron 455. El ministro de Cooperación, Müller, manifestó sentirse decepcionado y expresó su rechazo a una economía global basada en la explotación de personas y de la naturaleza. El porcentaje de las empresas que cumplen los estándares queda, por lo tanto, muy lejos del 50% previsto por el acuerdo de gobierno.

La patronal ha criticado que la encuesta se realizó en la fase más dura de la crisis, mostrándose totalmente contrarias a dicha ley. En una declaración conjunta de las cuatro principales organizaciones publicada el 16/7/2020, éstas afirman:

- su compromiso con los principios que regula el NAP,
- su satisfacción de que en la encuesta se superó el quorum necesario para poder ser considerada representativa,
- sus críticas al sistema de evaluación de las preguntas, así como las pocas posibilidades de que las empresas pudieran exponer mecanismos alternativos a los previstos por el cuestionario,

- su rechazo a que una empresa pueda ser declarada responsable por la actuación de un contratista y
- su disposición a apoyar un sistema europeo de información por parte de las empresas.

Días antes de la presentación del informe de evaluación estas organizaciones habían dirigido un escrito al jefe del grupo parlamentario de la CDU y CSU instándole a que paralice una ley que, en su opinión, perjudicaría a las empresas centradas en afrontar los efectos de la crisis sanitaria. Además, afirman en este escrito que una norma excesivamente estricta situaría a las empresas alemanas en desventaja frente a las radicadas en países que no contemplan esta norma.

No obstante, hay que señalar que no todas las empresas comparten el rechazo de la patronal. Algunas multinacionales como Daimler y BMW apuestan por criterios más exigentes y más de 60 grandes empresas sobre todo del sector de la alimentación apoyan una ley.

La Izquierda exige que se apruebe esta ley a la vista de que, a pesar de la intervención del Ministerio de Economía en el diseño de la encuesta, los resultados de ésta demuestran que menos de la mitad de las empresas cumple con sus obligaciones. También la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) reclama al Gobierno que renuncie a la vía de la voluntariedad y apruebe normas vinculantes.

Por último, la prensa señala que los dos Ministerios han rebajado considerablemente las sanciones previstas por la ley. Un primer borrador de esta ley preveía penas de cárcel no inferiores a dos años si las empresas si la falta de una evaluación de riesgos detallada tuviera como consecuencia la muerte de una persona. Al parecer, en la última versión disponible han sido eliminadas las sanciones penales. Una coalición de organizaciones sindicales, así como de organizaciones en defensa de los derechos humanos y el medio ambiente no solo reclama un endurecimiento de las sanciones sino también reforzar aspectos relacionados con el medioambiente.

COMIENZA EL DEBATE SOBRE LA SUBIDA DEL SMI

Índice

1. El SMI en Alemania y el mecanismo de actualización
2. El debate sobre la actualización del SMI
3. La propuesta de la Comisión para el SMI
4. Reacciones a la decisión de la Comisión

1. El SMI en Alemania y el mecanismo de actualización

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

Aunque se había acordado una revisión bianual del SMI, la Comisión del SMI recomendó en junio de 2018 un aumento del salario mínimo interprofesional en dos etapas para que se incrementara tanto en 2019 (de 8,84 a 9,19 euros) como en 2020 (de 9,19 a 9,35 euros). El Gobierno Federal asumió esta propuesta, publicando el correspondiente decreto en octubre de 2018. Así pues, desde el 1 de enero de 2020 el salario mínimo es de 9,35 euros/hora.

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

La normativa prevé un mecanismo de revisión del SMI cada dos años, que comienza cuando la Comisión del Salario Mínimo Interprofesional eleva su propuesta de aumento al Gobierno para adaptar el SMI a la

evolución de los salarios de la negociación colectiva y acaba cuando el Gobierno lo dota de validez general mediante decreto ministerial.

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

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

El cálculo se hace en base a la evolución de los salarios en la negociación colectiva, pero prevé divergencias cuando "se presenten circunstancias especiales debido a la evolución de la coyuntura económica y del mercado laboral", decisión que tendría que ser adoptada por mayoría de dos tercios. Así, por ejemplo, la primera revisión tomó como referencia el índice salarial de la Oficina Federal de Estadística y las subidas salariales negociadas para los empleados públicos de los gobiernos regionales y del estado central.

2. El debate sobre la actualización del SMI

Desde la última subida del SMI en 2018 en Alemania se ha producido un amplio debate acerca de la necesidad de aprobar un incremento que no se rija únicamente por criterios objetivos, sino que tenga como fin reducir el riesgo de caer en pobreza de los trabajadores y trabajadoras con salarios muy bajos. En los últimos meses las posturas se polarizaron considerablemente, incluyendo una petición de sindicatos, Tercer Sector y parte de la oposición de incrementar el SMI hasta al menos 12 euros/hora.

Por su parte, las organizaciones patronales piden una congelación o subida moderada del SMI, remitiendo a la situación de la actual crisis, señalando:

- La **Federación Alemana de Patronales** (BDA) rechaza la subida del SMI a 12 euros la hora ya que pondría en peligro la viabilidad de los puestos de trabajo y la continuidad de muchas empresas.

- La **patronal del sector gastronómico y hotelero (DEHOGA)** señala que actualmente alrededor de un millón de trabajadores están afectados por la reducción de la jornada y pronostica una caída de la facturación entre el 50% y 70% por las restricciones que estarán en vigor en los próximos meses. Cree imprescindible pausar la subida del SMI.
- También la **Federación de imprentas y medios de comunicación (BVDM)** reclama una suspensión del incremento del SMI. Afirma que, en caso de aplicar el criterio vigente, el SMI debería pasar de los 9,35 euros a 9,83 euros, incremento que esta patronal califica de excesivo, por lo que considera "completamente alejado de la realidad" un incremento hasta los 12 euros. Critica el efecto arrastre de los acuerdos colectivos del sector industrial, con un 5,1% muy superior al 2,8% de este sector.
- El **Instituto de la Economía Alemana (IW)**, cercano a la patronal, cuestiona que un incremento del SMI a 12 euros/hora suponga un paso importante para reducir notablemente el riesgo de pobreza. Afirma que el nivel actual del SMI para un trabajador a jornada completa solamente se queda 2 puntos porcentuales por debajo del umbral del riesgo de pobreza, el 60% del salario medio. El 12% de los trabajadores con un salario entre el SMI y los 10 euros por hora se sitúan por debajo de este umbral, 4,7 puntos porcentuales menos que el riesgo de pobreza registrado por el conjunto de la población. Los trabajadores a media jornada en este segmento salarial presentan un riesgo de pobreza del 27%. El incremento del SMI a 12 euros supondría un aumento del 22% y solamente llevaría a una reducción del riesgo de pobreza del conjunto de los trabajadores de 0,8 puntos porcentuales. Por último, los autores advierten que la actual crisis puede resultar en una mayor sensibilidad del mercado de trabajo ante una subida excesiva del SMI que podría resultar en una caída las contrataciones.
- El **presidente de la comisión asesora del gobierno en materia económica** advierte que la crisis ha tenido un impacto especialmente fuerte en sectores con niveles salariales muy bajos por lo que cree recomendable renunciar a subidas del SMI.

Por su parte, los sindicatos mantienen la reivindicación de una sensible subida del SMI:

- El representante de la **Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)** en la comisión ha reiterado su reivindicación de un SMI de 12 euros/hora, que califica de "línea de garantía mínima" para evitar el riesgo de pobreza. La DGB afirma que incluso un SMI de 12 euros mantendría los salarios de los trabajadores a jornada completa por debajo de los 12,63 euros que serían necesarios para superar el importe la prestación no contributiva por desempleo. El incremento del SMI refuerza la coyuntura económica y el índice de Kaitz se sitúa en el 48% por lo que la DGB considera que existe margen para esta subida. En caso de mantener el ritmo de subidas aplicado últimos años se alcanzarían los 12 euros/ hora en el año 2031.
- En su posicionamiento para la comisión, la **organización del Tercer Sector (VdK)** reclama un incremento del SMI hasta los 13 euros remitiendo a que buena parte de los trabajadores de profesiones consideradas estratégicas durante la actual crisis son los que más se verían beneficiados por esta medida. Entre otros argumentos, esgrime que el actual nivel del SMI, además de situarse a la cola en el contexto europeo, no ha servido para combatir la pobreza. Asimismo, reclama un control más estricto y eficaz del cumplimiento del SMI.
- La **DGB** denuncia el incumplimiento de esta norma. Cifra el perjuicio total acumulado en los cinco años transcurridos desde la introducción del SMI en 25.000 millones de euros. La partida más voluminosa son los salarios no pagados por importe de 14.520 millones de euros, seguida de 8.060 millones de euros en cuotas a la Seguridad Social no devengadas y 2.400 millones de euros en impuestos.

3. La propuesta de la Comisión para el SMI

El 30/6/2020 ministro de Trabajo presentó la propuesta de la Comisión sobre el próximo aumento del SMI, que recomienda un incremento del actual nivel (9,35 €/h) a 10,45 €/h hasta el 1/7/2022 en cuatro fases. Según la propuesta, el 1/1/2021 aumentaría a 9,50 €; el 1/7/2021 a 9,60 €, el 1/1/2022 a 9,82 € y el 1/7/2022 a 10,45 €.

Ese mismo día, la Comisión publicó un tomo que reúne los pronunciamientos de 24 organizaciones del Tercer Sector, agentes sociales, organizaciones gremiales y expertos/as, así como un informe sobre los efectos del SMI, basado en once proyectos de investigación encargados y financiados por este organismo. Del informe destacan los siguientes puntos:

- Entre 2014 y 2018 los **salarios por hora del segmento retributivo más bajo han experimentado un incremento del 21,8%** (incremento del conjunto de los salarios: 11,4%). Sin embargo, el salario íntegro mensual de este colectivo solamente ha aumentado un 10,8% debido a la fuerte contracción del número de horas trabajadas sobre todo de las personas con un miniempleo.
- En cuanto a la **distribución en la estructura salarial** llama la atención que ha aumentado el colectivo con salarios idénticos al SMI o ligeramente superiores. Los estudios consultados son contradictorios en lo relativo al efecto *spill-over*, es decir, en qué medida la introducción del SMI ha impactado también en los grupos con salarios superiores al SMI.
- El informe critica expresamente la **falta de controles del cumplimiento del SMI** por parte de la autoridad de aduanas, competente en esta materia. Reclama una mayor focalización de la actividad inspectora en los sectores con salarios muy bajos. Describe las vías más comunes para evitar el pago del SMI como sobre todo el control incorrecto del número de horas trabajadas, el descuento de servicios por parte del empresario (alojamiento y comida) etc. Destaca la falta de información de muchos trabajadores con respecto al SMI.
- Llama la atención que el número de personas que se ven obligadas a **complementar su salario con la prestación no contributiva** no haya descendido de forma considerable lo que, en opinión de la Comisión, prueba que el SMI no es un instrumento para combatir la pobreza.
- En lo relativo al **efecto sobre el empleo** el informe señala que la introducción del SMI ha tenido un impacto negativo sobre el colectivo de los trabajadores que solamente contaban con un miniempleo. Ha caído esta modalidad de trabajo y por sectores el crecimiento del empleo ha sido inferior en sectores que presentan un elevado porcentaje de esta modalidad de empleo. Queda por

analizar el efecto regional del SMI, aunque ya se puede descartar la destrucción de empleo rutinarios y que precisan de poca o ninguna cualificación. Las empresas han reaccionado al SMI reduciendo el número de horas y la densificación de la intensidad del trabajo sobre todo en el ámbito de los miniempleos.

- El **impacto del SMI a nivel macroeconómico** ha sido mínimo. La introducción del SMI en 2015 supuso un incremento de la masa salarial del 0,43%, el primer incremento en 2017 se tradujo en un aumento del 0,07%.
- La ley del SMI introdujo la **obligatoriedad de documentación de la jornada laboral** para los 6,65 millones de personas con un miniempleo y otros 1,95 millones de trabajadores con un empleo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social. Si bien al comienzo el 43% de las empresas afirmaban que esta obligatoriedad suponía una considerable carga administrativa, diversos estudios indican que las empresas han integrado el control de la jornada en sus procesos administrativos.
- El informe señala que, en comparación a las empresas poco afectadas por la introducción del SMI, entre 2015 y 2017 los **beneficios de las empresas** especialmente afectadas fueron un 11% inferiores, probablemente debido al aumento de coste salarial. Por regla general, las empresas han reaccionado con un incremento de los precios que paga el consumidor.

4. Reacciones a la decisión de la Comisión

La Confederación Alemana de Sindicatos afirma que la subida del SMI, si bien se queda por debajo de los 12 euros que reclamaba esta organización, es superior a las subidas salariales acordadas en la negociación colectiva y supondrá un incremento de la masa salarial de 2.000 millones de euros en los próximos dos años. Se congratula de haber podido parar las reclamaciones de una congelación del SMI.

La Confederación de las Patronales Alemana califica la propuesta de la Comisión de prueba de que el sistema de negociación entre los agentes sociales funciona. La subida escalonada del SMI da tiempo a la PYME a recuperarse de los efectos de la crisis sanitaria.

La Izquierda critica el resultado, calificando de insuficiente la subida del SMI en 1,10 euros en los próximos dos años, así como el criterio aplicado, orientándose exclusivamente en la subida acordada en la negociación

colectiva. Aboga por que sea el Parlamento el que apruebe una subida del SMI a 12 euros para poner fin a la precarización laboral.



LAS PROFESIONES DURANTE LA PANDEMIA DEL CORONAVIRUS*

A mediados de marzo de 2020, la epidemia del Covid-19 ha obligado a detener parcial o totalmente las actividades consideradas "no esenciales", mientras que otras han sido movilizadas en respuesta a la crisis sanitaria. Más allá de su dimensión económica, esta crisis también está afectando a las condiciones de vida y de trabajo, acentuando las vulnerabilidades existentes y generando otras nuevas. Esta nota ofrece una tipología inédita en cinco grupos de las profesiones durante la crisis.

Los empleos que pueden describirse como "**tradicionalmente vulnerables**" combinan la dificultad de trabajar a distancia y a menudo la precariedad (uno de cada cinco tiene un contrato de duración determinada o temporal). Estos 4,2 millones de trabajadores, en su mayoría hombres, artesanos y trabajadores industriales y de la construcción, se enfrentan tradicionalmente a condiciones de vida y de trabajo difíciles.

Los "**nuevos vulnerables**" (4,3 millones de puestos de trabajo) se enfrentan a una crisis sin precedentes vinculada al ejercicio mismo de su profesión, que los pone en contacto con el público. Sus actividades se frenan o incluso se prohíben, y su situación los hace vulnerables (31% de contratos intermitentes o de trabajo por cuenta propia). En los sectores del transporte, la hostelería, los servicios a la persona, el arte, la cultura y el deporte, la vulnerabilidad financiera va unida a la incertidumbre sobre el futuro.

Los 10,4 millones de profesionales que se encuentran directa o indirectamente **en "primera línea"** son aquellos cuyas actividades son esenciales durante la crisis. Se trata de todas las profesiones en el campo de la salud, la educación, la limpieza, la alimentación y su distribución y los cuerpos de seguridad. Aunque tienen poca vulnerabilidad económica, tres cuartas partes de ellos están sin embargo expuestos a la vulnerabilidad sanitaria por su contacto directo con el público. Estas ocupaciones, entre las profesiones peor pagadas y más desempeñadas por mujeres, están expuestas a un aumento de la carga de trabajo.

El cuarto grupo, los **teletrabajadores**, está expuesto a un nuevo riesgo de hiperconectividad (3,9 millones de empleos). Estas profesiones,

principalmente desempeñadas por ejecutivos, deben, a distancia, asegurar la continuidad del trabajo y preparar la reanudación de la actividad. De ordinario con una mayor intensidad de trabajo, su carga mental y las dificultades para conciliar la vida familiar se han visto exacerbadas por la crisis.

Por último, muchas **profesiones intermedias o empleados cualificados** (4 millones de puestos de trabajo), la mayoría de las veces en paro parcial, están protegidos a corto plazo de los despidos por su estatus. Sin embargo, su dificultad para teletrabajar les expone a riesgos de distanciamiento de la esfera profesional y de marginalización.

Introducción

El cuadro que se va a trazar es deliberadamente impresionista. No trata de cuantificar el número de empleos perdidos, de burn out, de impagados, de desigualdades del destino que la crisis ha causado. Pero donde hay cifras hay que mostrarlas. Este cuadro ilustra las vulnerabilidades de quienes trabajaban antes del 17 de marzo y se han visto obligados por la crisis sanitaria y el confinamiento a detenerse, ralentizarse o, al contrario, continúan, a veces de manera desenfrenada, su actividad. La curva de desaceleración de la actividad económica es imprecisa y el número de los que la recorren también pero no lo son los riesgos a los que se enfrentan. Estaban ahí ya antes del confinamiento y la magnitud del impacto los va a acentuar. Es estudiando la evaluación de la curva que se pueden comprender mejor sus resortes, para prevenir sus efectos o curarlos.

Varias líneas de separación aparecen en esta nota de vulnerabilidades. La **primera** separa por un lado a los que están amenazados de perder su empleo porque su actividad ha cerrado, su contrato ha sido rescindido, su tesorería es escasa y les es difícil, sino imposible, ejercer su profesión desde su casa; por otro lado, se encuentran los que continúan trabajando en casa o presencialmente. Para los primeros, el riesgo económico es importante; los segundos se enfrentan, a condiciones de vida y trabajo, a menudo más difíciles por el confinamiento, ya sea porque su esfera privada, ahora profesionalizada, es más frágil, ya sea porque las características de sus actividades los predisponen a riesgos psicosociales, que la crisis agrava o a riesgos sanitarios inéditos.

La **segunda** línea de división separa de un lado a aquellos cuyas condiciones de vida se han complicado por tener que ocuparse de sus hijos, o por residir en viviendas pequeñas, o por su minusvalía o por encontrarse en una situación financiera más frágil; de aquellos otros que están mejor protegidos por unas condiciones de vida más favorables. La vulnerabilidad de las condiciones de vida no sólo afecta a quienes trabajan desde casa, sino que también constituye una fuente de fragilidad y desigualdad para quienes siguen trabajando en el exterior, así como para aquellos que están obligados a permanecer inactivos.

Finalmente, la **tercera** línea de división separa, entre los profesionales que siguen trabajando, a aquellos que están expuestos a condiciones de trabajo difíciles, en contacto directo con el público y con horarios desfasados, con posturas físicas extenuantes y riesgos psicosociales, de quienes no están expuestos a estas condiciones.

Este informe recoge un amplio abanico de situaciones: desde los que experimentan el confinamiento como un ligero inconveniente hasta los que acumulan todas las vulnerabilidades en su mayor intensidad, la realidad presenta frecuentemente múltiples matices. Algunos no tienen mucha probabilidad de perder su trabajo, pero sí están altamente expuestos a condiciones de vida o de trabajo difíciles. Otros, debilitados en su esfera privada, están expuestos a riesgos económicos. Finalmente, otros profesionales corren el riesgo de perder su empleo, pero sus condiciones de vida son más favorables.

¿Cómo se organizan estas líneas de división y como se dibuja el mapa de vulnerabilidades? La definición de los indicadores de vulnerabilidad - económica, en las condiciones de vida y del trabajo- para cada profesión y la intersección entre estas dimensiones permiten aquí medir su alcance.

1. La vulnerabilidad económica de las condiciones de vida y del trabajo se combinan diferentemente según las profesiones

Vulnerabilidades económicas según el sector de actividad, según la capacidad para trabajar desde casa y según los estatus precarios.

Entre los que continúan trabajando y los que no pueden, ¿cómo hacen frente los profesionales al riesgo económico, consecuencia del cierre

parcial y posterior reanudación gradual de la actividad? La desaceleración es general, pero no afecta a todas las profesiones de la misma manera. Al paro más o menos extendido de la actividad se suman las debilidades de cada estatus y profesión. Para exponer la multiplicidad de estas dimensiones, se ha establecido un indicador de vulnerabilidad económica de cada profesión: (i) un indicador de exposición al riesgo económico de los sectores empresariales; (ii) proporción de profesionales que no pueden trabajar desde casa; (iii) un indicador de la fragilidad de los estatus profesionales, que se obtiene sobreponderando a trabajadores temporales, interinos y autónomos (ver recuadro en la página siguiente).

Recuadro 1 - Método

Esta nota propone una clasificación inédita de las profesiones según tres tipos de vulnerabilidad: condiciones económicas, de vida y de trabajo³⁰. La nomenclatura de las profesiones utilizadas es la de la Familia profesional de la Dares.

La vulnerabilidad económica

El indicador de vulnerabilidad económica de cada profesión se construye con: (i) un indicador de exposición al riesgo económico de los sectores empresariales; (ii) la proporción de profesionales que no pueden trabajar desde casa³¹; (iii) un indicador de la fragilidad de los estatus profesionales, que se obtiene sobreponderando a trabajadores temporales, interinos y autónomos sin asalariados.

Fuentes: Word Input-Output Database; Insee, contabilidad nacional y encuestas Empleo 2016-2018.

La vulnerabilidad de las condiciones de vida

Se abordan tres tipos de vulnerabilidades de las condiciones de vida: una vulnerabilidad vinculada a la conciliación de la vida profesional y familiar (cuidado de niños, familia monoparental, tipo de vivienda); una vulnerabilidad financiera que tiene en cuenta los gastos de alquiler e hipoteca y el nivel de salario medio (incluidas las primas); una

³⁰ Un apéndice metodológico más detallado se puede encontrar en el sitio web de [France Stratégie](#).

³¹ Personas que declaran haber trabajado en casa durante las cuatro semanas precedentes a la semana de referencia de la encuesta de empleo (se incluyen aquellas personas cuyo lugar de trabajo es el domicilio).

vulnerabilidad vinculada a situaciones de discapacidad o pérdida de autonomía.

Fuente: encuestas Empleo 2016-2018.

La vulnerabilidad de las condiciones de trabajo

Cuatro indicadores muestran la vulnerabilidad de las condiciones de trabajo: horarios desfasados; vulnerabilidad física (posturas dolorosas, cargas pesadas³²); vulnerabilidad por la intensidad del trabajo relacionada con la carga mental o el ritmo de trabajo³³; vulnerabilidad por el contacto con el público en persona y cara a cara.

Fuentes: Insee, encuestas Empleo 2016-2018; Dares, encuesta Condiciones de trabajo 2013.

Una vulnerabilidad económica marcada por los estatus precarios, en las profesiones expuestas al riesgo de cierre de actividad

Las profesiones más vulnerables al riesgo económico están en general expuestas al cese de la actividad sectorial y a una mayor fragilidad de su estatus. Su actividad ha sido interrumpida administrativamente debido a la peligrosidad de las reuniones, los contratos de trabajo son a menudo intermitentes o son numerosos los que trabajan como profesionales independientes como autónomos o al frente de empresas unipersonales. Tienen también una posibilidad menor de trabajar desde casa. Este es particularmente el caso de esteticistas, profesionales de las artes, y espectáculos³⁴, empleados de servicios diversos, marineros, pescadores y piscicultores, empleados de hoteles y restaurantes (camareros) y cocineros. Los oficios industriales (textil, electrónica, metalurgia, madera) están expuestos sectorialmente a la desaceleración general de la actividad y a un mayor riesgo de interrupción del suministro debido a la importación de muchos insumos mientras que sus contratos, al ser frecuentemente de duración limitada (contratos temporales), debilitan la continuidad de sus empleos. Finalmente, los trabajadores del sector de la informática y los operarios de manutención tienen en común el estar

³² Sobre el modelo propuesto por Dares, ver Beque M. y Mauroux A. (2017), "¿Cuál es la evolución reciente de las condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales?", Análisis Dares, n.º 082, diciembre.

³³ También en el modelo propuesto por Dares.

³⁴ Artistas, grafistas, estilistas, decoradores y profesores de arte.

menos expuestos al cierre de su actividad, pero comparten una gran fragilidad de su estatus. Los empleados domésticos y los trabajadores mecánicos y técnicos están en cambio muy expuestos al cierre de su actividad, pero sus estatus son menos frágiles.

Las profesiones menos vulnerables económicamente son evidentemente las profesiones médico-sociales, el personal funcionario, de la banca y seguros que ejercen su labor en sectores prioritarios. Ejecutivos, administrativos, contables y financieros forman parte de las profesiones que están muy protegidas del riesgo económico, sin desempeñar necesariamente actividades esenciales, porque pueden teletrabajar, están contratados en todos los sectores (esenciales o no) y están protegidos a corto plazo por contratos fijos.

Por otro lado, ciertas profesiones en primer plano, como cajeros, carniceros, panaderos, charcuteros o agricultores no figuran entre los menos vulnerables de nuestra clasificación, ya sea porque están sujetos a los riesgos de cierres de comercios o restaurantes, o porque la alta proporción de sus estatus precarios (contrato de duración determinada, trabajo temporal o autónomo, etc.) los hace frágiles.

[Cuidado de personas, limpieza, servicios públicos: la crisis saca a la luz el trabajo de las mujeres y pone en peligro las profesiones masculinas.](#)

Aparte de mostrar la importancia de los trabajos a menudo mal considerados³⁵ dentro de la esfera social (hospitales, justicia, escuelas, servicios asistenciales) con el apoyo de la "mano" protectora del estado de bienestar³⁶, la crisis también pone de relieve la labor de las mujeres. Estas últimas son sobre todo mayoría entre el cuerpo de profesores, enfermeras, comadronas, cuidadores, trabajadores a domicilio y al cuidado de niños³⁷, es decir, en el campo de la educación, del cuidado

³⁵ No es nuevo este debate sobre el valor social de las profesiones. Ya se había relanzado al final de la crisis económica del 2008. Ver Steed S et al. (2009), *A bit rich: Calculating the real value to society of different professions*, New Economics Foundation.

³⁶ Pierre Bourdieu distingue «la mano izquierda del Estado» que protege de la «mano derecha del Estado» que controla. Bourdieu P. (2012), *Sur l'État. Cours au Collège de France (1989-1992)*, Paris, Seuil.

³⁷ Los cuidadores de niños en sus casas pueden trabajar cuando se ocupan de menos de seis niños. Aunque muchos de ellos han estado menos activos desde el 17 de marzo de 2010, porque muchos niños han sido cuidados por sus padres, este ya no será el caso cuando termine el confinamiento porque, como los maestros, estarán muy expuestos al contacto con el público.

infantil y de personas dependientes, así como profesionales que trabajan en el sector de la acción social. Además de la esfera social, las mujeres son también una mayoría en ciertos oficios (cajeros, empleados de autoservicio, limpiadores) y dentro de la esfera pública (empleados administrativos del servicio público). Tantas profesiones movilizadas en este período de crisis cuya actividad les conduce, por su propia naturaleza, a estar más en contacto con la población. Estas profesiones, que implican una interacción social directa, están más expuestas al riesgo sanitario.

Además, algunas de estas profesiones una remuneración salarial baja en proporción con la del resto de los empleados en Francia³⁸, lo que se traduce para el trabajador en la ausencia del reconocimiento a su trabajo. Así el salario medio de estas profesiones está por debajo del salario medio de todos los empleados a tiempo completo (1.800 euros netos de impuestos por mes). Es el caso, por ejemplo, del personal sanitario, limpiadores, cajeros o vendedores. Los profesionales de la agricultura, horticultura y el sector de la alimentación, en su mayoría hombres, tienen un salario que también es inferior al salario medio.

La vulnerabilidad económica provocada por la crisis pone en peligro a los hombres que ocupan mayoritariamente ciertos sectores de la industria (metalurgia, proceso), hostelería y restauración (cocineros), construcción (obreros) o el mantenimiento, más afectados por la desaceleración o el cese de la actividad.

Condiciones de vida vulnerables: familias -a fortiori monoparentales- en primera línea

¿Cómo afectan las desigualdades de las condiciones de vida a los trabajadores ya sea trabajando desde casa o en la empresa, en paro parcial o desempleados?

Se definen tres tipos de vulnerabilidad en las condiciones de vida: en primer lugar, una vulnerabilidad para conciliar la vida familiar y profesional para las familias que viven en apartamentos en las grandes ciudades; una vulnerabilidad financiera, para las profesiones de bajos

³⁸ Este indicador de salarios no tiene en cuenta el nivel de recursos del hogar, especialmente si hay un cónyuge que trabaja.

ingresos que tienen que hacer frente a alquileres o hipotecas y una vulnerabilidad específica de las personas con discapacidades.

Primera dificultad cuando se tiene que trabajar durante el confinamiento: el cuidado de los niños, asegurar la continuidad pedagógica del colegio si se queda en casa o encontrar una guardería si se trabaja presencialmente. Por lo tanto, la conciliación de la vida familiar y laboral es más difícil para los que tienen hijos menores de 15 años, y sobre todo para las familias monoparentales. Se encuentran las profesiones, desempeñadas por mujeres, mal pagadas, en primera línea por el Covid-19 (cuidadoras, ayuda a domicilio, cajeras, limpiadoras) pero también primeros trabajos para los jóvenes al principio de sus carreras (profesionales de acción social) que difícilmente pueden trabajar a distancia. En general, las profesiones presenciales están mal remuneradas y el cuidado de los niños multiplica las preocupaciones financieras al interrumpirse las actividades profesionales o estar en peligro los puestos de trabajo.

Los que siguen trabajando desde casa están también limitados por la custodia de sus hijos y por la naturaleza de su alojamiento (se hace la distinción entre vivir en un apartamento o vivir en una casa) y el lugar donde viven (grandes ciudades o zonas rurales o pequeñas aglomeraciones). Teletrabajar durante el confinamiento es más difícil para los que viven en apartamentos de las grandes ciudades, que en promedio son más pequeños debido al precio del suelo, y tienen, por lo menos, un niño menor de 15 años a cargo a tiempo completo por estar cerradas las escuelas. Suele tratarse de ejecutivos, menos expuestos a riesgos económicos, pero sujetos a una conciliación de la vida familiar y laboral más dura de lo normal. El confinamiento puede duplicar la intensidad de trabajo, la hiperconectividad y la carga mental de estos trabajadores³⁹.

Una segunda fuente de vulnerabilidad son las limitaciones financieras que no son las mismas cuando se es propietario (o usufructuario) o inquilino (o propietario por primera vez) de la vivienda. Del mismo modo, el nivel inicial de remuneración aumenta la vulnerabilidad financiera en épocas de recesión económica ya que sirve como salario de referencia para el paro parcial y reporta una capacidad de ahorro preventivo más débil al

³⁹ Ver el barómetro OpinionWay para Empreinte Humaine relativo a la salud psicológica de los trabajadores de 20 de abril de 2020.

ser el salario inferior o cercano al salario medio. Los que acumulan gastos de alquiler o préstamo y un nivel de remuneración que no les permite ahorrar son obreros y jóvenes (militares, policías, bomberos, vendedores o camareros, y trabajadores poco cualificados que alcanzarán, tras unos años de experiencia, un nivel de cualificación superior. Obviamente esta restricción financiera se ha duplicado para las profesiones gravemente afectadas por el cese o la disminución de su actividad, en los sectores de la hostelería, la industria y transporte.

Por último, las situaciones de discapacidad⁴⁰ refuerzan las limitaciones de los profesionales que las padecen, ya sea trabajando desde casa, de manera presencial o sujetos al cese temporal de su actividad. Sin embargo, existen desigualdades entre las profesiones con respecto a los riesgos invalidantes de salud que afectan más a los obreros que a los trabajadores de cuello blanco. A este respecto, su salud más frágil los predispone a desarrollar enfermedades más graves, especialmente porque viven en territorios donde el acceso al sistema de salud es más difícil⁴¹. Los artesanos, los trabajadores poco cualificados del sector eléctrico y electrónico, y los de la manutención son los más vulnerables al riesgo de discapacidad⁴²: la actividad de los primeros se ha ralentizado bruscamente, la de los últimos se mantiene y expone a los que continúan trabajando, en particular en los almacenes, a unos mayores riesgos sanitarios.

La vulnerabilidad de las profesiones según el prisma de las condiciones de trabajo

El análisis de las condiciones de trabajo permite actualizar la singularidad de ciertas profesiones en la crisis actual. ¿Refuerza esta crisis situaciones preexistentes o significa por el contrario un tiempo de paralización? Partiendo de las declaraciones registradas en las encuestas de la Dares⁴³ las condiciones de vida se declinan en tres dimensiones. La primera se refiere a la intensidad de la carga mental, que incluye el trabajo bajo presión, la falta de reconocimiento o hacer frente a una cantidad excesiva

⁴⁰ Se consideran únicamente las personas que tienen reconocida la minusvalía o la pérdida de autonomía, lo que representa 976.000 empleados.

⁴¹ Amdaoud M., Arcuri G. et Levratto N. (2020), « Covid-19 : analyse spatiale de l'influence des facteurs socio-économiques sur la prévalence et les conséquences de l'épidémie dans les départements français », Documento de trabajo, Economix.

⁴² El número de personas con un reconocimiento de minusvalía es igual o superior al 10% en estas tres profesiones (20% para los artesanos), por un 3,6 % de media en las profesiones.

⁴³ Encuestas Condiciones de trabajo 2013. Los indicadores calculados se basan en el estudio de Beque M. et Mauroux A. (2017), op. cit.

de trabajo. La segunda se refiere a la intensidad temporal, que incluye el trabajo con restricciones de ritmo o de tiempo. Finalmente, la tercera dimensión describe las limitaciones físicas y los riesgos asociados con el trabajo, como posturas incómodas, el porte de cargas pesadas o la exposición a ruidos intensos. Este panorama se complementa con el tipo de horarios efectuados: los fines de semana, tardes o noches.

Condiciones de trabajo difíciles durante la crisis

Las profesiones que han sido fuerte movilizadas durante las crisis se caracterizan también por tener para muchos unas condiciones de trabajo difíciles. Las enfermeras, comadronas, personal sanitario, cuerpos de seguridad o profesionales de la acción social acumulan así carga mental y presión temporal. Dado que muchos de estos trabajos se ven directamente afectados por la crisis sanitaria, se puede pensar que esta doble intensidad de trabajo se acentúa. Estas profesiones comparten el hecho de tener que ser desempeñadas en horarios desfasados: personal sanitario de guardia, personal de limpieza con horario desfasado. Otras profesiones que aseguran el buen funcionamiento de las tiendas de alimentación, como cajeros o los gerentes de pequeños comercios, deben hacer frente a una presión de tiempo significativa. Trabajan a menudo los fines de semana y las noches. En total, para estos trabajos, la situación actual puede acentuar su vulnerabilidad, sobre todo porque las disposiciones que entraron en vigor durante el confinamiento abren la posibilidad de aumentar el tiempo de trabajo⁴⁴.

Para otros profesionales, menos directamente en contacto con la población, la crisis ha modificado sus condiciones de trabajo. Aunque pueden trabajar desde casa mediante el uso de herramientas digitales, sin embargo, juzgan que el nivel de su carga mental es alto. Se trata de ejecutivos y profesores que aseguran la continuidad de los servicios públicos, y también de directores de servicios administrativos, contables y financieros encargados de adaptar la organización del trabajo dentro de las empresas (aplicación del teletrabajo, seguimiento de las actividades financieras, implementación del paro parcial, etc.). Todas estas situaciones son fuente de sufrimiento psicológico.

⁴⁴ Ver el artículo 6 del decreto ley nº 2020-323 de 25 marzo de 2020 sobre medidas de urgencia en materia de vacaciones, duración del tiempo de trabajo y días de reposo.

Los profesionales de la restauración, como panaderos y carniceros, y los agricultores, que aseguran la satisfacción de las necesidades básicas, están expuestos a dificultades físicas importantes. Estas dificultades también son importantes para los agentes de limpieza y los técnicos en la industria del procesado, en particular la industria alimentaria y la manutención.

Paro o ralentización de la actividad: ¿los profesionales en reposo?

Más allá de la intensificación del trabajo, la crisis nos recuerda que el nivel de cualificación sigue siendo un gradiente de trabajo pesado, prerrogativa de los obreros. Con la excepción de los trabajadores de la industria alimentaria y la logística, el resto ha tenido que cesar su actividad. La crisis marca así una pausa en su exposición a estas condiciones duras de trabajo para los trabajadores de la construcción, la electrónica, o la metalurgia, que por lo general acumulan dificultades físicas, la presión del tiempo y el trabajo nocturno. Sin embargo, algunos de estos sectores se han movilizad para satisfacer la necesidad de productos sanitarios (mascarillas, soluciones hidroalcohólicas, respiradores etc.).

Los profesionales de la hostelería y la restauración (empleados de la hostelería, camareros, cocineros), que tienen horarios desfasados (fines de semana, tardes y noches), sujetos a una alta presión temporal e incluso física, están sufriendo de lleno las medidas sanitarias. La naturaleza misma de su trabajo los lleva a estar en contacto directo con la población, lo que los sitúa entre los que corren mayor riesgo en el momento de la desescalada, como sucede con los peluqueros y esteticistas.

2. Las profesiones según sus vulnerabilidades

El mapa de riesgos profesionales retrata un cuadro contrastado de las profesiones, con viejas vulnerabilidades y otras nuevas, acentuadas por la crisis de Covid-19.

Los vulnerables de siempre: los obreros o artesanos ya debilitados están muy expuestos económicamente en la crisis.

Los trabajadores de la industria y la construcción, los marineros, pescadores y piscicultores, empleados administrativos y domésticos, es decir, 4,2 millones de trabajadores, que ya habían sufrido mucho durante

la crisis económica de 2008, que supuso significativas reducciones de efectivos, se enfrentan ahora a un alto riesgo de desempleo en la crisis sanitaria, (aunque son beneficiarios del dispositivo paro parcial). Estas profesiones tienen en común una vulnerabilidad económica, pasada y presente, vinculada a varios factores. Sus estatus son más precarios que los del resto de trabajadores (casi uno de cada cinco tiene un trabajo temporal o interino). Su actividad cíclica sufre además la desaceleración de los sectores que los emplean (fuerte exposición del sector). A lo que hay que sumar la imposibilidad de trabajar desde casa. Estos profesionales también comparten una fragilidad financiera, con salarios medios por debajo de la media. La fragilidad es también física y psicológica, vinculada a sus condiciones de vida y de trabajo. Un 53% de ellos padece riesgos físicos y un 40% está sujeto a trabajo intenso (en comparación con el 29% y el 37% de media).

En cuanto a las condiciones de vida, los que desempeñan estos trabajos residen menos frecuentemente en apartamentos al estar sus actividades menos concentradas en las grandes ciudades. Entre las profesiones más feminizadas - los trabajadores de la industria textil, los trabajadores poco cualificados de la industria de procesado, personal de limpieza, personal administrativo de empresa - hay más familias monoparentales. La carga de los niños se complica aún más cuando está en peligro el empleo o cuando el paro parcial reduce los ya bajos ingresos.

Las dificultades físicas y los riesgos a los que están expuestos estas profesiones de trabajadores artesanos, marineros, pescadores y piscicultores ya han dado lugar a minusvalías reconocidas para algunos de ellos. Todas estas profesiones presentan ritmos de trabajo difíciles en tiempo normal, en particular en las cadenas industriales. Algunos también trabajan con horarios desfasados para satisfacer las necesidades ininterrumpidas de los clientes finales y de las empresas: es especialmente el caso de los marineros, pescadores, piscicultores, los que reparan los automóviles y los trabajadores de las industrias gráficas y de procesado. La carga mental relacionada con el miedo a perder el trabajo⁴⁵ y la ausencia de reconocimiento laboral es particularmente significativa entre los obreros y técnicos mecánicos, obreros del sector eléctrico y electrónico, los trabajadores cualificados de la construcción, los

⁴⁵ En el caso de ciertas profesiones, la disminución de la fuerza de trabajo no significa automáticamente un alto riesgo de perder el empleo, siempre y cuando esta disminución se traduzca en un menor reemplazo de los jubilados.

carpinteros y los trabajadores de industrias gráficas. Estas profesiones acumulan por lo tanto vulnerabilidades físicas, psicosociales y de condiciones de vida que se añaden al alto riesgo económico.

Nuevas vulnerabilidades: en el transporte, la restauración, los servicios a particulares y la cultura, riesgo económico prolongado y fuertes vulnerabilidades individuales.

Los profesionales del transporte y almacenamiento (operarios de manutención, conductores de vehículos, agentes, etc.), el personal administrativo y comercial de los sectores del transporte y el turismo, profesionales de la hostelería (cocineros, empleados y supervisores de la hostelería, gerentes y ejecutivos de hoteles, cafés y restaurantes), profesiones de servicios a particulares (peluqueros, esteticistas, empleados de servicios diversos) y profesionales de las artes, el entretenimiento, la cultura y el deporte, cuyos empleos se habían mantenido de manera constante e incluso aumentado en los últimos años, se enfrentan a una crisis económica histórica. Con casi 4,3 millones de empleos, estas profesiones en contacto con el público están altamente expuestas a la ralentización o la interrupción prolongada de su actividad. Aunque los empleados se benefician del paro parcial, sus estatus los debilitan: la proporción de contratos no fijos es de un 20% en estas profesiones, con picos en la manutención, la hostelería, la restauración, las artes y la cultura. Además, su actividad no puede efectuarse a distancia.

Al igual que las profesiones "tradicionalmente vulnerables", tienen que hacer frente a dificultades financieras, con un salario de 1.550 por mes, el más bajo de todas las categorías profesionales aquí identificadas. Más que otros, tienen horarios desfasados: la mitad de ellos trabaja normalmente los fines de semana, en comparación con el 40% de media de los trabajadores. Su vulnerabilidad individual puede especialmente afectar a su capacidad de recuperación al haber muchos autónomos: peluqueros, esteticistas, empleados de servicios diversos, dueños y gerentes de hoteles, cafés y restaurantes, y profesionales de las artes y el entretenimiento (incluyendo diseñadores gráficos). En el caso de estos últimos, un cierre prolongado de su actividad los amenazaría a largo plazo (dificultades de caja, imposibilidad de recurrir al paro parcial).

Los operarios de la manutención comparten con otras profesiones la exposición habitual a riesgos físicos causando incapacidades laborales por encima de la media como lo demuestra el reconocimiento de la discapacidad⁴⁶. Hay un mayor número de familias monoparentales entre las profesiones femeninas (trabajadores poco cualificados en el sector de la manutención, los cocineros, camareros, peluqueros y esteticistas). Son trabajos que con mayor frecuencia están sujetos a horarios desfasados y a una gran intensidad de trabajo por encima de la media.

Más expuestos a peligros físicos y más vulnerables financieramente y en términos de condiciones de vida, estas profesiones tienen el peligro de sufrir la crisis más allá del confinamiento, a pesar de las medidas de apoyo desplegadas, ya sea el paro parcial o el fondo de solidaridad para los trabajadores autónomos.

Las profesiones en primera línea durante la crisis entre el riesgo sanitario y la intensificación del trabajo.

Las profesiones cuya actividad se ha mantenido, no se ha cerrado o es considerada esencial, están en primera línea para responder a la emergencia sanitaria, a las primeras necesidades o para asegurar el funcionamiento de los servicios públicos. Se trata de 10,4 millones de personas, poco vulnerables económicamente, que desempeñan las profesiones sanitarias, educativas, de limpieza, cuerpos de seguridad, (militares, policías, bomberos), cajeros, empleados públicos, profesionales de la industria agroalimentaria y agricultura.

La mayoría de estos trabajos están sujetos a un riesgo infeccioso por su contacto directo con el público: el 73% están normalmente frente a los usuarios, clientes o pacientes. Algunos están muy expuestos al riesgo sanitario durante el confinamiento (atención sanitaria, limpieza, venta de alimentos), mientras que otros, cuya actividad está ralentizada actualmente o se está haciendo a distancia, será con la desescalada (ventas no alimentarias, educación, cuidado de los niños, etc.). Esta singularidad profesional puede agravar las condiciones de trabajo ya duras para algunos profesionales, con una mayor proporción de horarios desfasados, una alta carga mental, particularmente entre las profesiones de la salud y la educación. En estas profesiones, desempeñadas a

⁴⁶ Si bien existe una fuerte correlación entre los riesgos físicos y el reconocimiento de una discapacidad en determinadas profesiones, este vínculo no es sistemático, ya que la discapacidad puede tener una causa independiente del trabajo.

menudo por mujeres (65%), existen muchas familias monoparentales, lo que refuerza la necesidad de equilibrar la custodia y el cuidado de los niños con un intenso ritmo de trabajo. Exceptuando los médicos, profesores⁴⁷ y cuerpos de seguridad, estas profesiones también tienen en común el percibir un salario cercano o inferior al salario medio (1.626 euros al mes de media).

El personal sanitario y de limpieza (ayudantes de hogar, cuidadores de niños y trabajadores de mantenimiento⁴⁸) están ya en primera línea de la gestión de la crisis sanitaria. Entre los profesionales de la salud (médicos, enfermeras, comadronas, asistentes sanitarios, profesiones paramédicas, etc.), la carga mental y la presión del tiempo, debido en particular a la reorganización de los servicios y a las necesidades del paciente, son factores que pueden empeorar las condiciones de trabajo a corto plazo. Estos profesionales trabajan más frecuentemente los fines de semana, por la tarde o por la noche y suelen tener contratos temporales, o ejercer como liberales. A este respecto, cabe señalar la especificidad del personal al cuidado de niños, cuya situación laboral con contratos fijos es principio de derecho común y no prejuzga las condiciones de trabajo. El trabajo a tiempo parcial es frecuente en esta profesión. Estas profesiones mayoritariamente desempeñadas por mujeres también tienen más probabilidades de formar parte de una familia monoparental. Los cuerpos de seguridad (ejército, policía y bomberos) y los guardias de seguridad se encargan de la seguridad física de la población. Estos trabajos se realizan con mayor frecuencia por la tarde o por la noche, pero están protegidos a corto plazo por sus estatus frente al riesgo de perder su puesto de trabajo.

La crisis actual también expone a las profesiones que mantienen relaciones con los usuarios (personal de categoría C de la administración pública, empleados de servicios públicos, profesionales de la acción social y de orientación) o de relaciones comerciales (cajeros y empleados de autoservicio, vendedores, gerentes). Estos profesionales están ya en contacto con el público o lo estarán tras la desescalada.

Además, a pesar del cierre de su lugar de trabajo, los profesionales de la educación y la formación han sido capaces de poner en marcha otras

⁴⁷ Además de los maestros de escuela y de secundaria, esta familia incluye a los profesores de educación superior y a los directores e inspectores de colegios.

⁴⁸ Se incluye en esta familia profesional a los agentes de los servicios hospitalarios (ASH).

formas de organización del trabajo para asegurar la continuidad de su actividad. Por ejemplo, los profesores han adaptado su práctica docente gracias a los dispositivos digitales de aprendizaje o "fuera de clase". Esta transformación, que varía de una escuela a otra, presenta el riesgo de acentuar las desigualdades educativas⁴⁹, lo que constituirá una dificultad añadida para los profesores cuando retomen las clases. Si por el momento los profesores se han protegido de un riesgo directo para su salud, es probable no obstante que la reapertura supervisada de las escuelas les haga más vulnerables. También es el caso del personal de las guarderías cuya actividad se ralentizó mucho.

Por último, otros profesionales, que no estuvieron expuestos directamente al Covid-19 y que no lo estarán con la desescalada, sin embargo, han visto su trabajo intensificarse para satisfacer las primeras necesidades. Este es el caso de los profesionales de la agricultura (agricultores, ganaderos, hortelanos, técnicos y gerentes agrícolas) o profesiones relacionadas con la elaboración de alimentos (carnicerías, charcuteros, panaderos). Los primeros tuvieron que hacer frente a la imposibilidad de utilizar temporeros para recoger la cosecha y hacer frente al aumento de su actividad. Además de sus horarios desfasados, los profesionales de la agricultura y la industria alimentaria declaran que padecen importantes limitaciones físicas (transporte de cargas pesadas, posturas incómodas, etc.) que es probable que la crisis acentúe, en particular por la limitación de la disponibilidad de los temporeros.

Los ejecutivos se enfrentan a la hiperconectividad y a una intensificación de su trabajo

Durante el confinamiento, los ejecutivos están expuestos a un bajo riesgo económico: su capacidad de teletrabajo utilizando herramientas digitales (un 38% suele trabajar habitualmente desde casa, frente al 20% total de las profesiones) y su situación laboral (casi el 90% tiene contrato fijo o es autónomo con empleados) les permite seguir cumpliendo con sus responsabilidades profesionales. Casi 4 millones de empleos se encuentran en esta categoría.

El teletrabajo de los ejecutivos puede provocar una reorganización del trabajo. Los ejecutivos deben así reorganizar la empresa para adaptarse

⁴⁹ Ver la tribuna de Pascal Plantard, profesor de Antropología del Uso de las Tecnologías Numéricas en el periódico Le Monde.

al confinamiento y para reanudar la actividad: medidas como la implementación del teletrabajo, comunicación interna, seguridad y medidas sanitarias, etc. Son el eslabón en la organización, cuyo rol es el de desarrollar la estrategia de la compañía con sus equipos. Mientras que los ejecutivos de la función pública, de la banca y de los seguros han tenido que compensar los efectos directos del confinamiento sobre la salud pública y el sistema financiero y bancario, los ejecutivos de la industria y el comercio preparan hoy en día más bien las modalidades para la reanudación de la actividad.

Los ejecutivos están expuestos a la dificultad de organizar este esfuerzo colectivo a distancia y a la tendencia a la hiperconectividad para responder a las urgencias lo que conlleva a una degradación de sus condiciones de trabajo, agravada además por la dificultad para conciliar vida familiar y profesional. Pero estas profesiones tienen ya la mayor intensidad de trabajo y carga mental de Francia. Ya antes del confinamiento, un 81% de los ejecutivos y hasta el 86% de los gerentes de transporte y logística declaraban tener cantidades excesivas de trabajo, en comparación con el 64% del resto de las profesiones. Cerca de la mitad también declara tener que trabajar bajo presión (un 50% frente al 34% de todas las profesiones). Estas profesiones recaban para las habilidades de supervisión y mando el doble de intensidad del trabajo que la media nacional⁵⁰, lo que supone sin duda una de las fuentes de tensión.

La vulnerabilidad de los ejecutivos podría aumentar en los próximos meses, dadas las dificultades económicas de los sectores en los que trabajan. En primera línea para responder a las incertidumbres generadas por la crisis, son unos sectores empresariales muy sensibles a los ciclos (industria, construcción, servicios, etc.). Aunque la vulnerabilidad de los ejecutivos está mitigada en este momento por su estatus y su capacidad de teletrabajo, la incertidumbre sobre el contexto económico a la salida del confinamiento augura dudas a largo plazo sobre la preservación de sus puestos de trabajo. Es el caso de los ejecutivos de la construcción y las obras públicas e ingenieros y ejecutivos técnicos de la industria.

⁵⁰ Lainé F. (2018), « Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers », Documento de trabajo, n° 2018-03, France Stratégie, febrero.

Profesiones económicamente preservadas, pero forzadas a veces a la inactividad parcial

Algunas profesiones intermedias u oficios cualificados no se incluyen en los grupos precedentes. Tienen un riesgo bajo o moderado de pérdida de empleo, tanto si se están movilizadas en la crisis (profesiones intermediarias administrativas de la función pública, empleados y técnicos de la banca y del seguro), tanto si tienen funciones transversales (empleados de contabilidad, técnicos en informática o servicios administrativos y financieros, secretarios o secretarios de dirección, agregados o representantes comerciales) como si los trabajadores están cubiertos por contratos de trabajo fijos, que los protegen de los despidos a corto plazo (técnicos en mantenimiento, construcción, industria de procesado, industria maderera y gráfica etc.). Representan 4 millones de empleos.

Profesiones para jóvenes al inicio de su carrera profesional, su salario medio es ligeramente superior al del resto de profesiones y trabajan menos a distancia que los ejecutivos, lo que les obliga a la inactividad parcial (la parte de teletrabajo es menor que la del resto de trabajadores). Al realizar funciones de apoyo o de gestión intermedia, dependen de sus equipos de trabajo. El desgaste de estos colectivos durante el confinamiento implica una mayor autonomía del personal que depende de ellos (secretaría, técnicos informáticos, o servicios administrativos etc.) o supervisan (técnicos en la industria y la construcción) y simétricamente una menor carga de trabajo.

Sin embargo, esta situación conlleva el riesgo de distanciamiento de la esfera profesional y de marginalización social. La reanudación de la actividad podrá requerir una adaptación de los métodos de organización y gestión del trabajo (una mayor autonomía en la gestión de los empleados y ejecutivos puede dar lugar a una reasignación de las tareas). El teletrabajo y la movilización de herramientas digitales durante el confinamiento también pueden imponer una actualización de las habilidades digitales de estas profesiones.

Estas categorías no se superponen exactamente con los tres estatus de trabajo durante el confinamiento -desempleo parcial, teletrabajo, trabajo presencial- porque hay naturalmente heterogeneidades dentro de cada profesión. Pero hay claros dominadores: los "viejos vulnerables" y los

"nuevos vulnerables" suman 8,5 millones de personas (32% del empleo) y coinciden en gran medida con los empleados que trabajan con jornada reducida (11,3 millones, el 28 de abril, según Dares⁵¹). A la salida del confinamiento, los primeros podrán reanudar su actividad, pero estarán expuestos al riesgo de despido (empresas que los emplean en dificultad); la reanudación de la actividad para los segundos se retrasará por los riesgos sanitarios que acentúan su fragilidad económica. La tercera categoría, con 10,4 millones de personas y el 39% del empleo, incluye a la mayoría de las personas que siguen trabajando presencialmente, pero no únicamente (incluye también a los maestros). Finalmente, las dos últimas categorías incluyen a muchas de las personas que actualmente teletrabajan.

Se ha dicho mucho, pero no siempre se ha medido, y es lo que se trata de reflejar: en las profesiones en primera línea del Covid-19 (incluida la segunda línea⁵²), las mujeres son mayoría. Representan el 65% de los efectivos de la tercera categoría. Por el contrario, los hombres son en su gran mayoría los "tradicionalmente vulnerables" (77%) y los "nuevos vulnerables" (62%). En términos generales, las profesiones en primera línea durante la pandemia son las que están más en contacto con el público (73%), aunque algunos nuevos vulnerables también se incluyen, como los peluqueros, los esteticistas o el personal de hostelería.

CONCLUSIÓN

La salida del confinamiento y la transición, a veces prolongada, hacia una reanudación total o parcial de la actividad no significan lo mismo para todas las profesiones. Sin prejuzgar las decisiones que adoptarán las ramas profesionales y los interlocutores sociales ni las medidas vigentes o que se prolongarán para preservar el empleo de los vulnerables, es necesario llamar la atención sobre un tratamiento "diferenciado" de los

⁵¹ Dares (2020), « Situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire au 28 avril 2020 », Cuadro semanal.

⁵² Extracto del discurso del Presidente de la República del 13 de abril de 2020: "Nuestros funcionarios y personal sanitario, médicos, enfermeros, ordenanzas, conductores de ambulancias, nuestros trabajadores de primeros auxilios, nuestros militares, nuestros bomberos, nuestros farmacéuticos han dado toda su energía en primera línea para salvar vidas y curar. Aguantaron. Los hospitales franceses consiguieron atender a todos los que acudían a ellos. Durante estos días, estas semanas se ha y se seguirá honrando a nuestros sanitarios, en la ciudad y en el hospital. En segunda línea, nuestros agricultores, maestros, camioneros, repartidores, electricistas, operarios de manutención, cajeros y cajeras, nuestros recolectores de basura, personal de seguridad y limpieza, nuestros funcionarios, periodistas, trabajadores sociales, alcaldes y representantes locales, y me olvido de muchos, ayudados por tantos franceses que se han comprometido".

riesgos a los que se enfrentan las profesiones. Algunos profesionales necesitan prevenir su vulnerabilidad económica y financiera, otros afrontan el peligro de la inadaptación de competencias o la marginalización social, y para otros los peligros son físicos o psíquicos. El *burn out* puede afectar tanto a profesiones altamente cualificadas como a las poco cualificadas que han gestionado la crisis sanitaria presencialmente o a distancia para abordar sus consecuencias y la reanudación de la actividad.

Más allá, las medidas de confinamiento pueden haber acelerado las transformaciones organizativas y la difusión de las tecnologías digitales, que requerirán adaptarse a las innovaciones, para reposicionar las tareas y las jerarquías alteradas por el distanciamiento social. La probable reaparición de crisis graves -sanitarias o de otro tipo- también requerirá medidas sostenibles de higiene y saneamiento que transformarán los colectivos de trabajo y podrán imponer nuevas formas de colaboración y organización del trabajo.



MODIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE RETENCIÓN DEL EMPLEO Y EL PROGRAMA PARA AUTÓNOMOS EN EL REINO UNIDO

1. Programa de Retención de Empleo

El Gobierno británico anunció el 26 de marzo el Programa de Retención de Empleo del Reino Unido, conocido como *Coronavirus Job Retention Scheme, CJRS*. Este programa cubre con carácter retroactivo desde el 1 de marzo de 2020 y hasta el 30 de junio, el 80% de los salarios de los trabajadores que se encuentren en situación de "baja temporal por coronavirus" -con un tope de 2.500 libras/mes por trabajador-, además de la cuota empresarial de las contribuciones a la Seguridad Social y las aportaciones mínimas a las pensiones ocupacionales⁵³. Para poder solicitar la ayuda únicamente se exige que los trabajadores estuvieran en la nómina de la empresa el 19 de marzo de 2020 y que no trabajen⁵⁴ durante el tiempo de suspensión. El programa por tanto no cubre a los trabajadores que reducen su jornada.

Posteriormente, el 12 de mayo, el Ministro de Hacienda, Rishi Sunak, señaló que el programa, inicialmente previsto hasta el mes de julio, será prolongado cuatro meses más, hasta finales de octubre. También confirmó que los trabajadores continuarán recibiendo el 80% de su salario mensual, con un máximo de 2.500 libras.

El pasado viernes 29 de mayo el gobierno anunció que **desde agosto el empresario deberá abonar las cotizaciones a la seguridad social y las contribuciones a las pensiones, y a partir de septiembre también contribuirá con un porcentaje de la ayuda (el 10%, aumentando al 20% en octubre)**. Además, **los trabajadores podrán incorporarse parcialmente mientras perciben un porcentaje de la ayuda**, siempre que estuvieran suspendidos temporalmente antes del 10 de junio. Esto se conoce como *flexible furloughing*. Las empresas decidirán los turnos de trabajo según lo que se adapte mejor a sus necesidades, y serán responsables de pagar a los trabajadores por dichas horas. El Gobierno continuará abonando el 80% de las horas no trabajadas y progresivamente irá reduciendo la ayuda (al 70% del salario

⁵³ Desde 2017 todos los empresarios del Reino Unido deben incluir a sus trabajadores en un plan de pensiones ocupacionales.

⁵⁴ Sí podrán realizar trabajo voluntario o cursos de formación.

en septiembre y al 60% en octubre). Por tanto, a partir del 1 de julio, los empleadores podrán acordar cualquier solución de trabajo con los trabajadores previamente suspendidos. El empresario debe solicitar las horas de suspensión de los trabajadores que se reincorporen por periodos mínimos de una semana, para que las ayudas se calculen con precisión. Se exigirá a los empleadores que presenten datos sobre la jornada habitual del trabajador suspendido y las horas reales trabajadas tras su reincorporación.

El siguiente gráfico muestra el desglose del salario percibido por los trabajadores suspendidos en los próximos meses.



Fte. BBC

Para permitir la introducción del *flexible furloughing*, y fomentar que los trabajadores suspendidos vuelvan a trabajar, **a partir de julio sólo podrán pedir ayudas los empleadores que ya utilizan actualmente el CJRS y sólo respecto de trabajadores previamente suspendidos**. El programa por tanto cerrará a los nuevos participantes el 30 de junio, y las últimas suspensiones (de tres semanas) comenzarán el 10 de junio.

El 8 de julio, durante la presentación de la actualización estival del presupuesto, Summer Spending Review, el Ministro de Economía, Rishi Sunak, anunció la eliminación definitiva del programa CJRS en octubre próximo y, como complemento del programa, la creación de un **bono para las empresas acogidas al mismo, Job Retention Bonus, con**

el que se pretende recompensar e incentivar a las empresas que mantengan a sus empleados tras el período de suspensión.

El Job Retention Bonus compensará con 1.000 libras por cada trabajador cesado temporalmente que se haya reincorporado a su puesto tras finalizar el CJRS en octubre y se haya mantenido en nómina hasta el 31 de enero de 2021. Para tener derecho a este bono, los trabajadores por los que se solicite deberán percibir salarios superiores a las 520 libras mensuales de promedio en el período octubre 2020-enero 2021. Los bonos se pagarán a partir de febrero 2021, una vez cumplido el período de retención requerido. A finales de julio se anunciará más datos sobre el plan.

Por último, según los últimos datos, a 12 de julio, 9,4 millones de trabajadores (de 1.200.000 empresas) han sido suspendidos temporalmente en el Reino Unido, con un coste de 28.700 millones de libras.

2. Programa para Autónomos

El 26 de marzo, también se anunció el programa de apoyo a los salarios de los trabajadores por cuenta propia, *Self-Employment Income Support Scheme (SEISS)*, dirigido a trabajadores autónomos o miembros de una sociedad que hayan disminuido su beneficio operativo debido al brote de Coronavirus. El programa estableció el abono de una ayuda en efectivo por valor del 80% del beneficio operativo (*trading Benefit*), hasta 2.500 libras esterlinas/mes, con una duración de tres meses, contemplando la posibilidad de prorrogarlo, si fuera necesario.

Para tener derecho al programa hay que reunir una serie de requisitos⁵⁵: Ser trabajador autónomo; Haber presentado la declaración de IRPF (*tax return*) del año fiscal 2018/2019; la mayor parte de los ingresos (50%) deben proceder del trabajo autónomo; y haber tenido ingresos medios inferiores a 50.000 libras anuales en los años que ha estado operando durante el periodo 2016-2019.

⁵⁵ El programa no es aplicable a aquellos que operan bajo la estructura de una empresa y reciben dividendos. Según el IFS se estima que hay cerca de 2 millones de empresas dirigidas por sus propietarios.

El 29 de mayo, el Ministro de Economía, Rishi Sunak, anunciaba que **el programa se prorrogaba por un nuevo y último período de tres meses (julio, agosto, septiembre)**. Además, **el importe de la ayuda, cuya solicitud se podrá presentar a partir de agosto, se verá reducido un 10%, por lo que la ayuda será del 70% de la media mensual del beneficio operativo, con un tope de 6.750 libras.**

Los criterios para el derecho y las condiciones de pago (pago único, correspondiente a un período de tres meses a abonar en seis días laborables desde la fecha de solicitud) se mantienen invariables, aunque se ha anunciado que se ampliará la información el próximo 12 de junio.

Los últimos datos publicados, muestran que a fecha 12 de julio, se habían presentado un total de 2,7 millones de solicitudes, con un coste total de 7.800 millones de libras.



**ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS
SOCIALES**

MODELO DE INTEGRACIÓN SOCIAL EN BÉLGICA ⁵⁶

Desde 1965, Bélgica ha desarrollado políticas de integración social que, a lo largo de los años, han evolucionado hacia un concepto amplio de la integración social que supera el modelo de ingreso mínimo y garantiza la inclusión de aquellas personas que se encuentran en distintas situaciones de riesgo.

Con la entrada en vigor de la Ley de 26 de mayo 2002, el derecho a la integración social (DIS) introduce establece un marco más amplio de integración, con el objetivo de garantizar la integración en la sociedad de las personas que cumpliendo unos requisitos legales y que no tienen ingresos suficientes.

Desde 2003, el SPP IS (Servicio Público Federal para la Programación de Integración Social) se ocupa de asegurar una existencia digna a las personas que vivan en la pobreza.

En todos los casos, la persona dispone de un ingreso que le permita vivir, bien a través del empleo, siendo el objetivo conseguir un puesto de trabajo a tiempo completo con todas las garantías laborales y salariales; o bien, cuando la persona no tenga la capacidad para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá derecho a una prestación económica: ingreso de integración. La concesión del ingreso de integración puede ir acompañada de un proyecto de integración social individualizado entre el receptor y el CPAS. La elección del camino más adecuado debe establecerse con el acuerdo del interesado, hacia el objetivo de promover la integración y la participación social en la medida de lo posible.

Los Centros Públicos de Acción Social (CPAS) de cada Comuna son los encargados de proporcionar a los ciudadanos la información y el asesoramiento necesarios para hacer valer sus derechos y tienen la misión de garantizar el derecho a la integración social a las personas que no tienen ingresos y que cumplen con los requisitos legales, debiendo

⁵⁶ Fuente: SPP Intégration Sociale

buscar la máxima integración y participación en la vida social. El número de Centros Públicos de Acción Social alcanza los 589 en todo el país.

1.El Derecho a la Integración Social (DIS)

Para garantizar el derecho a la integración social, los CPAS disponen de tres instrumentos:

- **Ingreso de integración.** Es una de las formas que puede adoptar el derecho a la integración social. Consiste en un ingreso mínimo para las personas que no tienen recursos suficientes y puede estar asociado o no a un proyecto de integración social individualizado (Un proyecto de integración social individualizado (PIIS) tiene como objetivo establecer los pasos y objetivos necesarios para la integración social y/o profesional progresiva de cualquier beneficiario de DIS, para el que el empleo no sea (todavía) posible o deseable al principio).
- **Empleo** (Las políticas activas de empleo pasaron a ser competencia de las Comunidades, Regiones el 1 de julio de 2014 tras la Sexta Reforma del Estado)
- **La combinación de ambos instrumentos**

El Proyecto de Integración Social Individualizado (PIIS) es un contrato entre un CPAS y el beneficiario del Derecho a la Integración Social (DIS). Establece los medios que deben aplicar las distintas partes (beneficiario, CPAS, socio potencial) con el fin de alcanzar los objetivos buscados de integración social y/o profesional del beneficiario. Las expectativas y necesidades del beneficiario se establecen tras una entrevista con un trabajador social, pudiendo ser modificadas a lo largo del tiempo. El PIIS tiene como objetivo ser un instrumento de apoyo individualizado a estas expectativas y garantizar el seguimiento del beneficiario hacia una mayor autonomía e independencia, convirtiéndose así en un instrumento para su empoderamiento. Puede tener dos versiones:

- El PIIS general, que conduce a un contrato de trabajo
- Un proyecto de estudio (para jóvenes menores de 25 años que deseen iniciar, reanudar o cursar estudios).

Los requisitos de acceso al Derecho a la Integración Social (DIS):

Requisito de nacionalidad: el solicitante debe tener la nacionalidad belga o ciudadano UE o formar parte de una de las siguientes categorías: un extranjero inscrito en el registro de población, un refugiado reconocido; una persona con estatuto de protección subsidiaria; un apátrida; un ciudadano o un miembro de su familia que lo acompañe o se una a él y que disfrute de un derecho de residencia de más de tres meses. Las personas de nacionalidad extranjera que no son ni apátridas, ni refugiados reconocidos, ni están inscritas en el registro de población, no cumplen en principio el requisito de nacionalidad previsto en la ley DIS. Por lo tanto, no tienen derecho, pero pueden beneficiarse de la asistencia social.

Condición de residencia: el solicitante debe permanecer habitual y permanentemente en territorio belga (Concepto de residencia efectiva: no es necesario, para cumplir con el requisito de residencia, estar inscrito en el registro de población, ni tener una vivienda, pero es necesario tener derecho de residencia en Bélgica).

Requisito de edad: El solicitante debe ser mayor de edad, es decir, tener al menos 18 años. La ley incluye en este concepto a tres categorías de menores: menores emancipados por matrimonio, el menor soltero a cargo de uno o más hijos, y la menor que está embarazada. No existe límite de edad para beneficiarse del derecho a la integración social.

Carencia de recursos: el solicitante no debe disponer de recursos suficientes, ni poder reclamarlos ni poder obtenerlos, ya sea mediante esfuerzos personales o por otros medios.

Disponibilidad para trabajar: a menos que haya razones de salud, el solicitante debe estar dispuesto a trabajar.

Agotamiento de los derechos sociales: el solicitante debe haber agotado los derechos a las prestaciones sociales que puede recibir en virtud de la legislación social belga y extranjera (desempleo, etc.)

Beneficiarios del derecho a la integración social en Bélgica (DIS)

DIS	Número medio mensual
2018	159.357
2019(*)	161.527

(*) Nueve primeros meses. Fuente SPP *Integration Sociale*

Desde la entrada en vigor de este modelo de integración social, el análisis de los datos anuales de número de beneficiarios demuestra la relación entre la evolución del PIB, el empleo interior, el número de solicitantes de empleo y el número de beneficiarios de la DIS.

La crisis económica y financiera de 2008 tuvo como consecuencia un aumento significativo del número de solicitantes de empleo, pero también del número de beneficiarios del derecho a la integración social.

En la secuencia histórica de los datos publicados del *SPP de Integration Sociale* se observa la evolución del crecimiento del número de beneficiarios del derecho a la integración social en Bélgica que se situó entre el +1,7% et +3,5% entre 2004 y 2008, alcanzando +9,1% en 2009.

En 2013, el crecimiento del PIB casi nulo (-0,1%), pérdida de puestos de trabajo y en consecuencia aumento del número de desempleados (+4,3%) fue el escenario que, combinado con la prórroga de la duración de las prácticas de los nuevos solicitantes de empleo, se tradujo en el incremento en el número de beneficiarios del derecho a la integración social (un 3,5% más).

El año 2014 se caracterizó por una mejora del clima económico con un crecimiento del 1,4% del PIB, un aumento del empleo total del 0,4% y una disminución del desempleo al 2,3%. No obstante, la tasa de crecimiento del número de beneficiarios de DIS siguió siendo elevada (un 3,8% más).

La mejora de la economía en 2015 con un crecimiento del PIB del +1,7%, del empleo del +0,9% se asoció con una disminución del número de desempleados a tiempo completo -3,2%, sin embargo, esta disminución del número de desempleados tiene su causa en un cambio normativo en la regulación del seguro de desempleo más que en la mejora económica. Como resultado, el número de beneficiarios de DIS siguió creciendo. En los años 2015 y 2016, el crecimiento en el número de beneficiarios de DIS se aceleró aún más, con tasas de crecimiento del +12,8% y del +9,8%, respectivamente. En 2017, el aumento fue del +10,3%.

Los últimos datos disponibles son de febrero de 2020 con 161.064 beneficiarios del derecho a la integración social (DIS) siendo las Regiones de Bruselas y Valonia las principales receptoras

El ingreso de integración (revenu d'intégration social RIS)

El ingreso de integración (RI) es un ingreso mínimo para las personas que no tienen recursos suficientes, no pueden reclamarlos o no pueden obtenerlos ni a través de sus propios recursos o por otros medios. Se trata de un ingreso indexado que debe permitir al perceptor llevar una vida de acuerdo con la dignidad humana.

Desde el 1 de marzo de 2020, los importes mensuales del ingreso de integración son:

Conviviente	Unipersonal	Con cargas familiares
639,27 €	958,91 €	1.295,91 €

El CPAS computa todos los recursos económicos del solicitante, salvo ciertos ingresos que están exonerados, así como, en determinadas condiciones, los recursos de las personas que forman la unidad familiar (el cónyuge, o un ascendiente o un descendiente de primer grado mayor de edad). Este computo sirve para calcular el importe del ingreso pudiendo ser minorado.

En los boletines estadísticos disponibles del *SPP Integration Sociale*, se constata que entre el 2003 y 2008 la media del crecimiento de los perceptores del ingreso de integración fue del 2,3%, acelerándose en 2009 año en el que el incremento fue del 9,8%.

El deterioro del contexto económico tras la crisis económica y financiera explica el importante aumento del número de beneficiarios de los ingresos de integración en 2009 y 2010. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la crisis económica por sí sola no explica el aumento del número de beneficiarios de los ingresos de integración ya que en los años de crecimiento económico que precedieron a la crisis esta cifra aumentó constantemente un 2,3% anual de promedio.

En 2014, por primera vez, se superó el umbral de 100.000 beneficiarios por mes. El aumento del número de beneficiarios fue particularmente marcado en las cinco principales ciudades (en torno a un 4,8% más).

Además de los factores cíclicos, existen factores estructurales que pueden influir en el aumento del número de beneficiarios de un ingreso

de integración, como son la precariedad de los grupos de riesgo (personas con poca cualificación y formación, trabajadores a tiempo parcial, familias monoparentales, etc.), o la incorporación de nuevos beneficiarios de la asistencia del CPAS, debido a la transferencia al derecho a la integración social de los beneficiarios de asistencia social equivalente tras su inclusión en el registro de población, o la remisión al CPAS de los desempleados sancionados por la Oficina Nacional de Empleo (ONEM) que pierden el derecho a su prestación, así como , los cambios introducidos en la legislación sobre el seguro de desempleo y, en particular, la limitación en el tiempo de la prestación profesional, o la progresiva disminución en el tiempo de la cuantía de las prestaciones por desempleo.

Beneficiarios del ingreso de integración (RIS)

RIS	Número medio mensual
2018	144.561
2019 (*)	147.045

(*) Nueve primeros meses Fuente SPP Integration Sociale

Por Regiones

	Bélgica	Bruselas	Flandes	Valonia
2018	144.561	38.904	37.496	68.162
2019 (*)	147.045	39.409	37.152	70.483

(*) Nueve primeros meses. Fuente SPP Integration Sociale

El perfil de los beneficiarios del RIS

Las beneficiarias del ingreso de integración son mayoritariamente mujeres y de nacionalidad belga.

Casi dos de cada cinco beneficiarios de los ingresos de integración viven solos (37,9%). Un poco menos de un tercio tienen cargas familiares (28,5%) y un tercio son convivientes (33,6%).

El 41,9% de las mujeres que perciben el ingreso de integración tienen cargas familiares en comparación con el 13,8% de los hombres, que mayoritariamente viven solos (49,6%).

El 87,4% de las mujeres beneficiarias del ingreso con hijos a cargo pertenecen a familias monoparentales. En el caso de los hombres, la proporción desciende al 36,5%.

El porcentaje de los beneficiarios entre 18 a 24 años es muy elevado en relación con su peso en la población belga. Los beneficiarios mayores de 65 años son principalmente personas que no tiene derecho a GRAPA. (GRAPA o garantía de ingresos a las personas mayores es un ingreso mínimo que se reconoce con requisitos de nacionalidad y residencia belga a quienes han alcanzado la edad de jubilación, en la actualidad 65 años, con recursos insuficientes).

RIS Refugiados

El aumento del número de refugiados reconocidos es otro factor que ha influido en el incremento del número de beneficiarios de los ingresos de integración. Se trata de las personas que han recibido el reconocimiento de la condición de refugiado o están esperando su reconocimiento y las personas que están en protección subsidiaria.

A partir del 1 de diciembre de 2016, las personas en protección subsidiaria (4.589) dejaron de recibir asistencia social equivalente para pasar a percibir el ingreso de integración. lo que representó el 3,4% de todos los beneficiarios de los ingresos de integración en diciembre de 2016.

En 2017, se registró un promedio mensual de 18.236 refugiados beneficiarios del ingreso de integración,

El último dato publicado sobre refugiados perceptores del ingreso mínimo (RIS) es de febrero de 2020, alcanzando los 23.897 concentrándose. sobre todo. en la Región de Bruselas.

El derecho a la integración social de los estudiantes (ETUD)

Desde la entrada en vigor de la Ley sobre el Derecho a la Integración Social de 2002, los beneficiarios de ingresos de integración menores de 25 años están obligados a iniciar un proyecto de integración social individualizado (PIIS) con el CPAS. Este proyecto de integración tiene como objetivo aumentar sus oportunidades de integración profesional, por ejemplo, proyectando un plan de estudios anual.

El CPAS puede decidir, en base al principio de la equidad y con el fin de aumentar las oportunidades de integración profesional, que una persona debe comenzar, reanudar o continuar sus estudios en una institución

educativa acreditada, gestionada o subvencionada por las Comunidades. Este proyecto específico para el estudiante permanece vigente hasta el final de sus estudios, incluso cuando el estudiante que recibe el ingreso de integración alcanza la edad de 25 años durante estos estudios.

PIIS Estudiantes	Número
Febrero 2020	22.610

Fuente SPP Integration Sociale

Los beneficiarios de 25 años o más también pueden, con la aprobación del CPAS, comenzar, continuar o reanudar estudios, igual que las personas que no cumplen las condiciones para acceder al ingreso de integración, pero si a la ayuda social.

Número de medio mensual de estudiantes beneficiarios del ingreso de integración

	Número medio mensual	Tasa de crecimiento
2014	13.855	7,5 %
2015	15.156	9,4 %
2016	17.458	15,2 %
2017	20.058	15,2 %
2018	21.809	8,7 %
2019 (*)	22.846	5,3 %

(*) Nueve primeros meses del año . *Fuente SPP Integration Sociale*

Lógicamente, la evolución del número de estudiantes que recibe ingresos de integración tiene un marcado efecto estacional produciéndose un aumento constante durante el año escolar con un pico en junio y un descenso durante las vacaciones de verano correspondiendo estos meses al final de los estudios y los trabajos de verano. Muchos CPAS exigen a los estudiantes que busquen trabajo durante el período de verano.

La mayoría de los estudiantes con ingresos de integración son mujeres, en torno al 55%.

2.- El Derecho a la Asistencia Social (DAS)

El derecho a la asistencia social, financiado por el Gobierno Federal en virtud de la ley de 2 de abril de 1965, sobre la prestación de ayudas concedidas por los Centros Públicos de Acción Social, puede adoptar diferentes formas (asistencia en especie, ayuda financiera, orientación, etc.).

Los tres instrumentos principales son:

- Asistencia social equivalente (ASE)
- Medida de empleo (Competencias transferidas a Comunidades, Regiones o comisiones comunitarias desde el 1 de julio de 2014)
- Ayuda médica

Las personas que no acreditan el derecho a la integración social (DIS) por no cumplir alguno de los requisitos de nacionalidad, edad o carencia de recursos, pueden solicitar el derecho a la asistencia social.

El perfil de los solicitantes de la asistencia social suele ser el de extranjeros con permiso de residencia que no están inscritos en el registro de población (personas regularizadas, grupos familiares, etc.), los solicitantes de asilo y las personas sin residencia legal que sólo tienen derecho a ayuda médica "urgente".

Los extranjeros con permisos de residencia que no estén inscritos en el registro de población pueden acceder a la asistencia social equivalente o beneficiarse de una medida de empleo.

Los solicitantes de asilo pueden beneficiarse de asistencia material o asistencia social equivalente. Desde 2007, normalmente, los solicitantes de asilo se alojan en centros o pequeñas estructuras totalmente financiadas por el Gobierno federal donde reciben manutención, alojamiento y asistencia. En caso de saturación de esta red de acogida, la ley de 2007 introdujo la posibilidad del cambio de esta ayuda material por la asistencia social equivalente.

La asistencia social equivalente (ASE)

La asistencia social equivalente es, en principio, similar al ingreso de integración. Se concede a los solicitantes de asilo y a los extranjeros no inscritos en el registro de población.

El número de beneficiarios de la ASE disminuyó considerablemente de 2003 a 2008. Las causas de esta disminución se encuentran en la combinación de varios factores. Por una parte, se eliminó la asistencia social equivalente para los nuevos solicitantes de asilo en favor de la asistencia material proporcionada por los servicios de acogida y, por otra, la entrada en vigor de la Ley de Ingresos de Integración en octubre de 2002, que extiende el derecho a la integración social a los extranjeros inscritos en el registro de población cuando estuvieron incluidos previamente en el derecho a la asistencia social.

Beneficiarios de la asistencia social equivalente

	Número medio mensual	Tasa de crecimiento
2014	18.304	-15,1 %
2015	16.813	-8,1 %
2016	16.120	-4,1 %
2017	11.608	-28,0 %
2018	11.182	-3,7 %
2019 (*)	11.036	-3,3 %

(*) Seis primeros meses del año .Fuente SPP Integration Sociale

En 2017, el número de beneficiarios disminuyó un 28% hasta el -3,7% en 2018. La fuerte disminución en 2017 se explica, como ya se ha explicado en el apartado del RIS, por la transferencia el 1 de diciembre de 2016, de 4.589 personas en protección del derecho a la asistencia social, al derecho a la integración social. En 2019 la disminución se situó en un -3,3%.

Los datos disponibles de febrero 2020 muestran que 10.144 personas se benefician de la ASE, un 0,89% de la población del país y el porcentaje sobre la población de cada Región es Bruselas 3,20 %, Valonia 0,92 % y Flandes 0,44 %.

El perfil mayoritario de los beneficiarios de asistencia social equivalente son mujeres. En 2019, representaron el 53,3% del total de los beneficiarios de asistencia social equivalente. Al igual que se observa con el ingreso de integración social (RIS), un tercio (34,9%) de los beneficiarios de la ASE son menores de 25 años. Por otro lado, hay proporcionalmente más beneficiarios de 65 años o más (5,6%) que en el RIS.

Casi dos de cada tres beneficiarios viven acompañados (38,8%) y las personas solas representan poco más de un tercio (34%), mientras que el (27,2%) de los beneficiarios tienen cargas familiares.

Casi nueve de cada diez beneficiarios de asistencia social equivalente son extranjeros no registrados. Mientras que los solicitantes de asilo, que representaron más de la mitad (52,9%) en 2006, en 2019 han descendido hasta el 3,5% de los beneficiarios.

La ayuda médica (AM)

La ayuda médica financia todos los costes de atención médica cubiertos por la asistencia social: gastos médicos, gastos farmacéuticos, costes de

hospitalización, costes de atención médica ambulatoria proporcionados en un centro de atención médica y los costes farmacéuticos derivados.

El artículo 1 de la AR, de 12 de diciembre de 1996, define la asistencia médica "urgente" como aquella cuya urgencia está acreditada por un certificado médico. Puede ser ambulatoria o administrada en un centro de atención y puede ser preventiva o curativa.

La ayuda médica es una ayuda financiera del CPAS en los gastos médicos de las personas que viven en la pobreza que no se paga directamente a los beneficiarios, sino que se garantiza efectuando el pago directo de los gastos al médico, hospital, farmacia, etc.

Se definen dos tipos de beneficiarios:

- Los extranjeros con derecho temporal de residencia no afiliados a una mutua, principalmente solicitantes de asilo y los que disponen de una autorización de residencia por motivos médicos
- Residentes irregulares que no tienen recursos suficientes. Estos últimos sólo pueden reclamar la llamada ayuda médica "urgente".

El número medio de perceptores de ayudas médicas disminuyó de 2003 a 2007 y luego aumentó de 2008 a 2011. Después de un breve período de estabilización en 2012, el número de perceptores de ayudas médicas disminuyó los tres años siguientes -24,8% en 2013, -36% en 2014 y -11,5% en 2015.

Durante 2016, la tendencia se invirtió con un aumento del 9,1%. El número de beneficiarios volvió a caer un -18,4% en 2017 y un -26,5% en 2018.

Las primas de instalación (PI)

Las personas que no disponen de una casa, que no tienen medios para obtenerla y que, por lo tanto, no tienen lugar de residencia, o que residen temporalmente en una casa de acogida hasta que se pone a su disposición una vivienda, se consideran personas sin hogar. Cuando aceptan mudarse a una vivienda, pueden beneficiarse del derecho a la integración social, así como de la intervención del CPAS en sus costes de instalación.

Las personas sin hogar pueden beneficiarse una vez en su vida de una prima de instalación que cubre incluso la instalación temporal de la persona que ha encontrado una vivienda.

El objetivo de esta ayuda es sufragar el coste de la instalación (El importe máximo en un supuesto con cargas familiares es 1.270,51 € desde

01/01/2020). Los refugiados reconocidos como tales también pueden solicitar una prima de instalación.

En 2017 y 2018, el número de primas se estabilizó alrededor de 10.000 y luego cayó a 8.145 en 2019. Del análisis de los datos se puede concluir que los usuarios de estas primas son principalmente los solicitantes de asilo que abandonan un centro de acogida.

Los beneficiarios de la prima de instalación en 2019 han sido mayoritariamente hombres solos (75,2%). El 43,9% de las mujeres beneficiarias de la prima tienen cargas familiares. Es poco frecuente encontrar perfiles de personas convivientes entre los beneficiarios de una prima de instalación.

La mejora en la gestión de la acogida a los demandantes de asilo ha tenido un reflejo inmediato en la bajada del número de primas de instalación reconocidas.

Resumen de las ayudas gestionadas por los CPAS en 2019

Tipo de ayuda	Número anual de beneficiarios (**)
Derecho Integración social (DIS)	220.045
Ingreso de integración social (RIS) (<i>Estudiantes</i>)	206.357 33.231
Proyecto Individualizado	10.093
Asistencia Social Equivalente (ASE)	16.125
Ayuda Médica (AM) *	33.213

(*) Dato 2018 . Fuente SPP *Integration Sociale*

(**) Las cifras anuales corresponden al número de beneficiarios contabilizados a lo largo de un mismo año. Una persona puede beneficiarse de varias tipos de ayudas sucesivamente en un mismo año.

3.- Otras ayudas

El CPAS dispone de una amplia red de servicios sociales que le permite desplegar una acción directa y de amplia cobertura con el objetivo de conseguir la integración social de las personas más desfavorecidas. En el abanico de ayudas disponibles también se encuentran ayudas de naturaleza financiera, material o inmaterial (pagos de facturas, paquetes de alimentos, asesoramiento financiero, etc.) con el objetivo de garantizar y ayudar a las personas a alcanzar una vida digna. Dentro de

este marco de actuación se encuentran, asimismo, los programas de integración social a nivel territorial de las Regiones y Comunidades. Recogemos solo algunas de las ayudas disponibles:

[Subsidio de integración \(AI\)](#)

Ayudas para soportar los gastos suplementarios derivados de la situación de minusvalía de las personas en su entorno cotidiano (sillas motorizadas, adaptación de espacios en sus viviendas, etc.). Para mayores de 21 años y menores de 65 con residencia en Bélgica.

[Subsidio para la ayuda de personas mayores \(APA\)](#)

Para ayudar a las actividades cotidianas de las personas con minusvalía de edad avanzada para hacer frente a los gastos sobrevenidos como consecuencia de la reducción de su autonomía. Es idéntico al subsidio de integración, pero dirigido a mayores de 65 años. Y los requisitos de acceso son los mismos.

Desde el 1 de julio de 2014 la ayuda para personas mayores ha quedado bajo la competencia de las Comunidades y Regiones.

[Garantía de ingresos a las personas mayores \(GRAPA\)](#)

GRAPA o garantía de ingresos a las personas mayores es un ingreso mínimo que se reconoce con requisitos de nacionalidad y residencia belga que han alcanzado la edad de jubilación, en la actualidad 65 años, con recursos insuficientes. Si se solicita una pensión de jubilación automáticamente se estudia el derecho a la GRAPA en su caso, como un complemento de garantía de mínimo.

El SFP (Servicio Federal de Pensiones) llegada la edad de jubilación comprueba el derecho a la GRAPA automáticamente para los perceptores del subsidio para personas minusválidas o el ingreso de integración.

[Subsidios para minusválidos](#)

Dirigido a personas con minusvalía o invalidez que no disponen de recursos suficientes para cubrir sus necesidades. Además de los subsidios tiene beneficios fiscales, acceso a alojamientos sociales y tarjetas de aparcamiento especial.

Subsidio de sustitución de ingresos (ARR)

Para personas con minusvalía que provoca incapacidad para el trabajo y por tanto su capacidad para obtener recursos. Tiene requisitos como la nacionalidad, la edad (por lo menos 21 años), el lugar de residencia y los ingresos de la unidad familiar. La cuantía depende de la situación familiar y los ingresos.

Prestaciones familiares de garantía

Para las personas que no tienen derecho a los subsidios familiares en ningún régimen belga o internacional. El importe de la ayuda depende del número de hijos y se gestionan a través de las Cajas de Ayudas familiares.

El límite de ingresos por trimestre para tener derecho es de 4.226,93€ por familia con un hijo a cargo, incrementándose un 20% por hijo a partir del segundo.

Dispensa del pago de las cotizaciones para los trabajadores autónomos

Para los trabajadores autónomos, como actividad principal, que se encuentran temporalmente en dificultades financieras que les impiden hacer frente a sus obligaciones.

Ayuda gastos energía

Fondo Social Mazout

El fondo funciona todo el año lo gestiona el CPAS y consiste en un subsidio para permitir a los beneficiarios calentar sus domicilios. Se aplica para el gasoil de calefacción, el petróleo refinado (tipo C) y el gas propano a granel

No se aplica al gas natural distribuido por red de distribución urbana, ni para el gas propano o butano en bombona.

Esta ayuda está vinculada a la condición de perceptor de otras ayudas sociales. La ayuda varía entre los 14 y los 20 céntimos por litro para los combustibles al por mayor y un límite máximo de 1.500 litros.

Tarifa social para gas y electricidad

Destinado personas o familias en las que al menos una persona, domiciliada en la misma dirección, se beneficiaría de una de las ayudas del CPAS: el ingreso de integración Asistencia social financiera

equivalente a los ingresos de integración, la ayuda social equivalente, la GRAPA, prestaciones por discapacidad, etc.



MIGRACIONES

MIGRACIÓN DE CIUDADANOS AFRICANOS

Índice

1. Datos sobre la migración africana
 - 1.1. Migración africana intracontinental
 - 1.2. Migración intercontinental. Diversas causas migratorias
 - 1.3. Emigración de África a Europa
 - 1.4. Emigración de África a Alemania
2. Observaciones y propuestas

África ha ido adquiriendo cada vez mayor importancia para la política exterior alemana y las múltiples cumbres (la próxima prevista para el otoño de 2020 bajo la presidencia alemana del Consejo de la UE), conferencias y proyectos revelan que la importancia política del continente seguirá creciendo en el futuro. Por ello, el Consejo de Expertos de las Fundaciones Alemanas para la Integración y la Migración (SVR) ha dedicado su undécimo informe anual⁵⁷ a la emigración intracontinental e intercontinental de ciudadanos africanos, realizando propuestas de cara al futuro.

1. Datos sobre la migración africana

1.1. Migración africana intracontinental

El informe constata que los migrantes de África emigran principalmente dentro de su continente, con especial relevancia para la emigración dentro de su región:

- Unos 36,6 millones de emigrantes africanos estaban repartidos por todo el mundo. De ellos, en 2017 19,4 millones (53,4%) vivían en otro país africano. En el caso de los emigrantes del África subsahariana, la cuota asciende incluso al 71,3%.
- La causa de la emigración no solo es económica, sino que también se desplazan en busca de protección internacional. En 2017 y 2018, tres países africanos -Uganda (3º lugar), Sudán (4º lugar) y Etiopía (9º

⁵⁷ https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2020/04/SVR_Jahresgutachten_2020-1.pdf

lugar)- figuraban en la lista de los diez países con el mayor número de emigrantes africanos que buscan protección internacional. Los refugiados procedían generalmente de países vecinos.

- A finales de 2018 vivían en todo el continente africano casi 6,8 millones de refugiados. Otras 17,8 millones personas habían huido dentro de su propio país. A modo de comparación: en toda Europa estaban registrados en ese mismo periodo unos 2,8 millones de refugiados, 2,5 millones de ellos en los Estados miembros de la UE. Así pues, África albergaba más del doble de refugiados que Europa. La mayoría de los refugiados africanos procedían de África central y del este y vivían también en estas regiones, suponiendo en ambas en conjunto a finales de 2018 un total de 4,8 millones de refugiados procedentes de otros países y otros 13,3 millones de personas que se habían desplazado dentro de su propio país.
- En 2017, el 14,1% de todos los emigrantes de todo el mundo procedía de un Estado africano, y esto hay que considerarlo bajo la perspectiva de que la cuota de población de África en relación con la población mundial era en ese momento del 16,6%.

1.2. Migración intercontinental. Diversas causas migratorias

No solo la huida y el éxodo origina la emigración en África. Los africanos emigran a otros países y continentes por diversas razones:

- De los aproximadamente 16,9 millones de emigrantes de un país africano que vivían fuera del continente en 2017, 9,7 millones (60%) procedían del norte de África. Alrededor de la mitad de ellos vivían en Europa y otro tercio en Asia (principalmente en los Estados del Golfo).
- Los principales países de destino para la emigración africana fuera del propio continente son Francia (principalmente personas procedentes del África central y septentrional), Reino Unido (principalmente procedentes del este y sur de África), Estados Unidos (principalmente procedentes del este y del oeste de África) y la Arabia Saudita (principalmente del norte de África).
- Los motivos más destacados para emigrar son la búsqueda de trabajo (por ejemplo, muchos profesionales sanitarios de Nigeria trabajan en Estados Unidos o Reino Unido), la educación o la huida de situaciones de violencia y opresión. Además, muchos emigrantes se trasladan a vivir con miembros de su familia que ya viven en el extranjero.

1.3. Emigración de África a Europa

El estudio afirma que los emigrantes de África representan una pequeña minoría en Europa. Entre los distintos estados europeos hay grandes diferencias condicionadas por la historia:

- Los emigrantes de África representan sólo una minoría de todos los inmigrantes en Europa. En Bélgica, Francia y Luxemburgo representan alrededor del 4% de la población, en Italia, los Países Bajos, Noruega, Suecia, Suiza, España y el Reino Unido alrededor del 2%. En los demás países (incluida Alemania), la cuota es inferior al 1%. En 2018, alrededor de 8,5 millones de inmigrantes de países africanos vivían en Europa, lo que corresponde a alrededor el 1,5% de la población total de Europa. Cerca de la mitad de los inmigrantes africanos procedían del norte de África y del África subsahariana (Eurostat 2019b).
- Los vínculos (post)coloniales y la proximidad lingüística caracterizan el destino de la migración a Europa. En Francia, los inmigrantes procedentes de países del norte de África, que en su día fueron colonias francesas, representaban en 2015 aproximadamente el 2,7% de la población. La contratación de mano de obra en la década de los 60 también desempeña un papel importante; consecuencia de ello, Países Bajos y Bélgica cuentan con cuotas comparativamente altas de inmigrantes norteafricanos entre su población.
- Dependiendo del país de destino, predominan diferentes perfiles de migrantes: las antiguas potencias coloniales tienden a atraer a mayor número de trabajadores altamente cualificados y estudiantes que otros países europeos. En los países de destino más recientes, como Italia, predomina la migración laboral (también en el sector informal).
- La principal razón por la que se concede por primera vez un permiso de residencia en la UE a los nacionales africanos son motivos familiares; entre el 40% y el 50% de todos los permisos de residencia concedidos entre 2009 y 2018 lo fueron por este motivo. En 2018, el 16% de los permisos de residencia se concedieron con fines educativos y el 10% con fines laborales.
- En los últimos años, Europa ha sido el destino más importante de la migración intercontinental de África ocasionada por la huida y el éxodo (especialmente desde el este del continente), pero la emigración a Europa fue muy inferior a la migración dentro del mismo continente africano originada por esta razón. Los refugiados

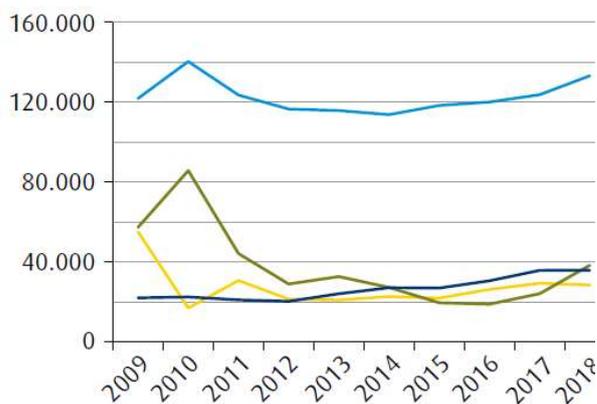
originarios de África siguen siendo una minoría entre los refugiados acogidos en Europa: 465.000 refugiados procedían de países africanos en 2017, frente a 1,5 millones de refugiados procedentes de Asia y el Oriente Próximo.

Títulos de residencia expedidos a ciudadanos africanos en la UE por regiones y causas, 2009-2018

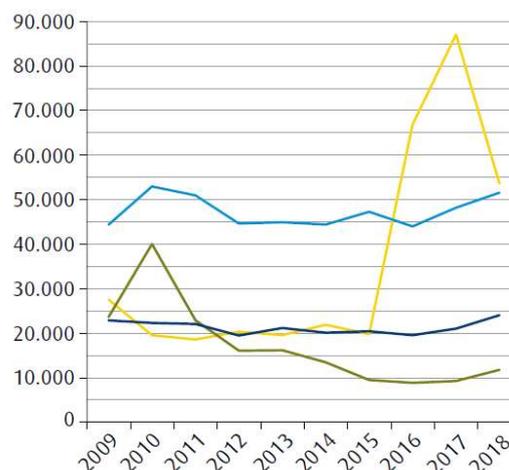
- por causas familiares
- para la formación
- para realizar una actividad remunerada
- por otras razones

Fuente: Eurostat 2019d; representación de SVR

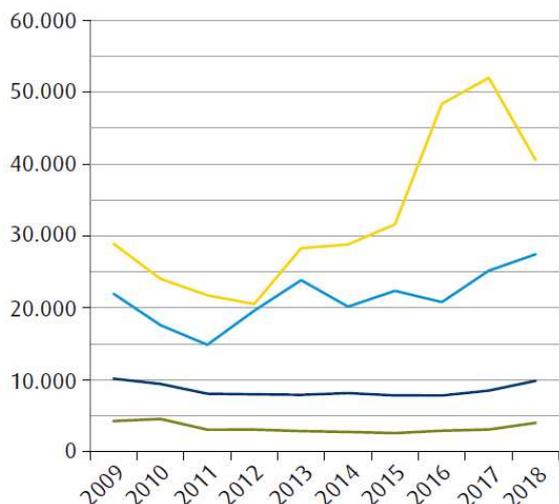
Países del norte de África



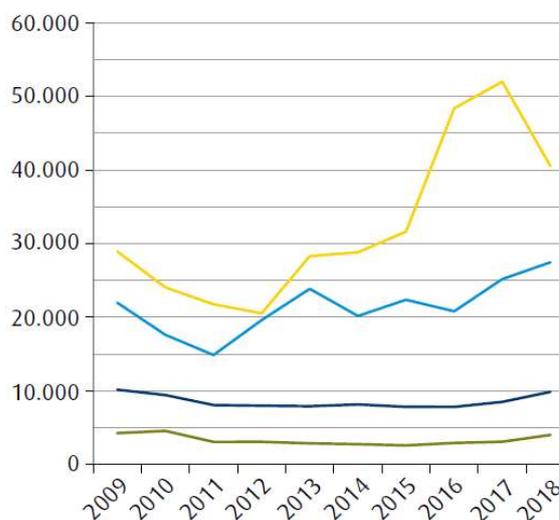
Países del este de África



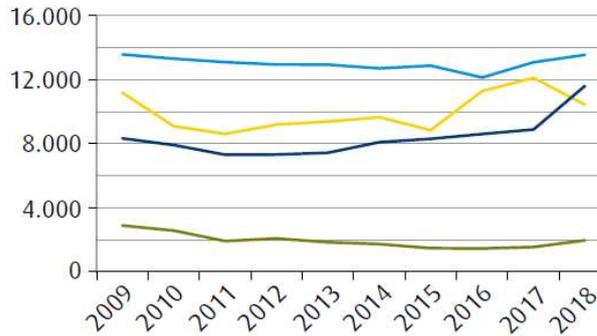
Países del oeste de África



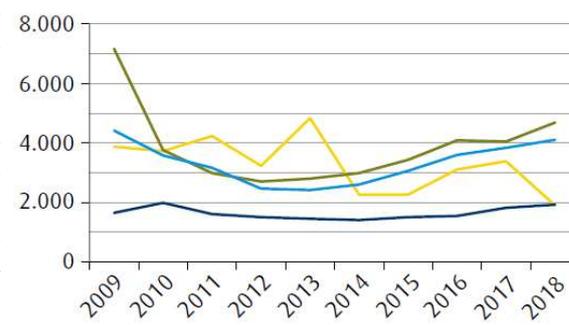
Países del este de África



Países del centro de África



Países del sur de África



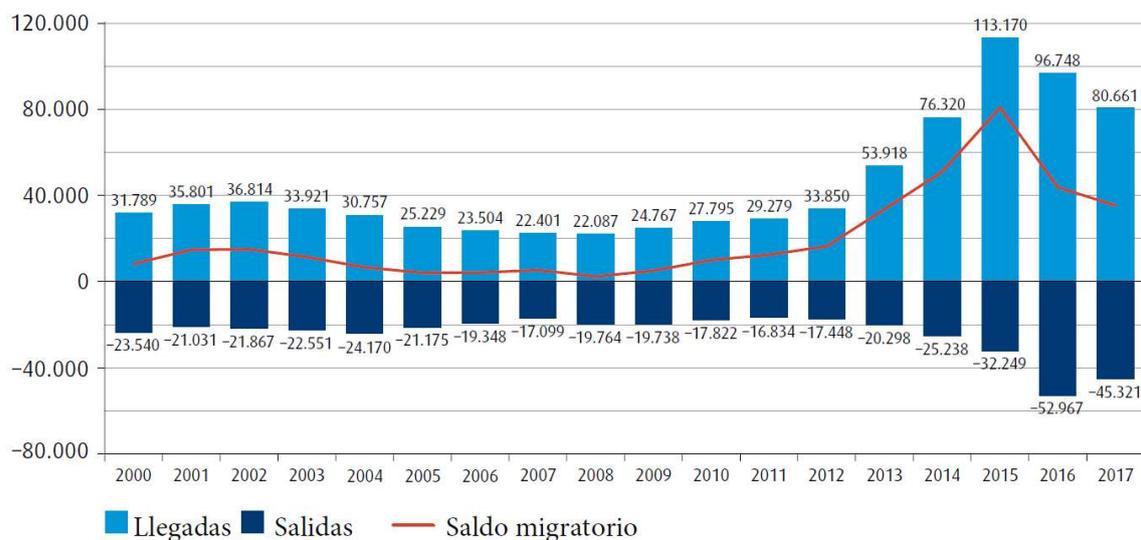
1.4. Emigración de África a Alemania

La inmigración de África a Alemania ha aumentado en los últimos años, siguen constituyendo una pequeña parte de todos los inmigrantes que viven en el país.

- La inmigración a Alemania desde los países africanos representó alrededor del 5% del total de la cifra anual de inmigrantes que entró al país entre 2000 y 2017. El saldo migratorio anual se situó hasta 2012 muy por debajo de las 20.000 personas. Con la gran ola migratoria de refugiados que tuvo lugar en 2015 y 2016, el número de inmigrantes de países africanos aumentó en términos absolutos hasta alcanzar un máximo de 113.000 personas en 2015. Sin embargo, la cuota en relación con la inmigración total apenas varió. Desde entonces, la cifra de inmigrantes ha vuelto a bajar.
- Los países de origen más importantes de la inmigración africana que llega a Alemania han sido Marruecos, Túnez y Egipto, seguidos a cierta distancia por Camerún, Nigeria y Ghana. Desde 2012 también ha aumentado el número procedente de Eritrea, Somalia y Nigeria.
- En 2016 un total de 80.216 personas procedentes de África solicitaron asilo en Alemania, lo que representa el 32,6% de todas las solicitudes de asilo. Desde ese año, la cifra ha vuelto a disminuir considerablemente tanto en términos absolutos, como la cuota de solicitantes de asilo africanos en relación con cifra total de solicitantes de protección internacional (2019: 29.954, 21%). Los principales países africanos de origen de los solicitantes de protección internacional fueron en 2019 Nigeria, Somalia y Eritrea.

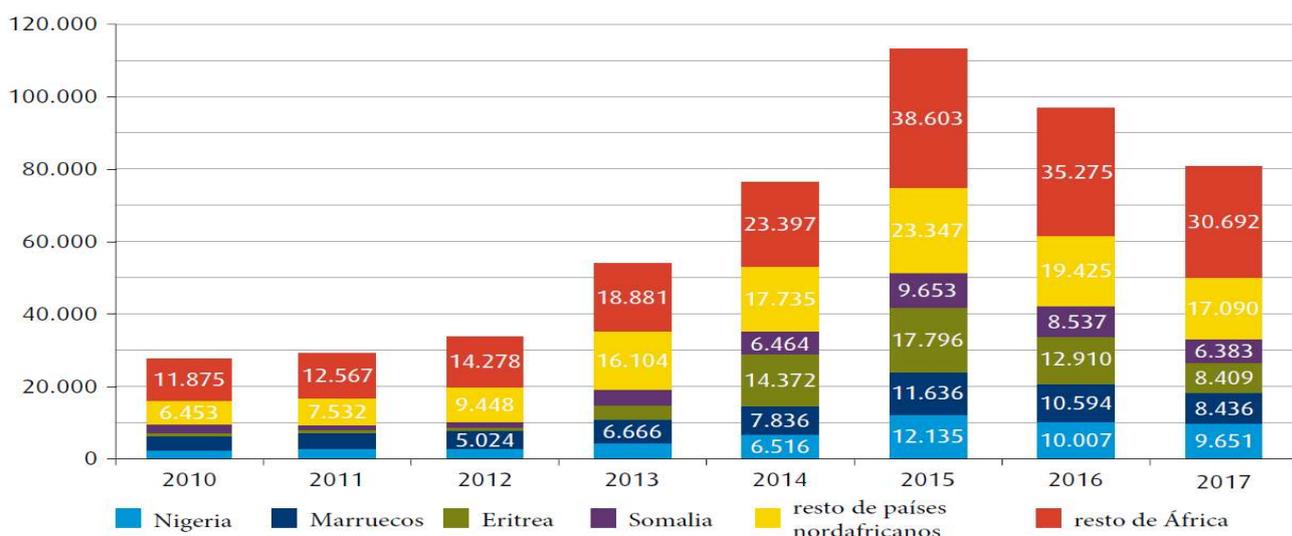
- En 2019, poco más del 40% de las solicitudes de asilo presentadas por ciudadanos africanos se desestimaron y alrededor del 22% fueron estimadas.

Entradas Alemania y salidas de ciudadanos africanos en Alemania 2000-2017



Fuente: Estadísticas sobre Migración; Oficina Federal de Estadística 2018d; cálculos y exposición del SVR

Llegada de ciudadanos africanos a Alemania entre 2010-2017, por nacionalidad



Nota: 1 categoría "resto de países nordafricanos incluye solo los Estados de Egipto, Argelia, Libia y Túnez (sin Marruecos, país que se ha especificado individualmente, y sin Sahara Occidental y Sudán, que a menudo se consideran internacionalmente como parte del norte de África). No se muestran valores por debajo de 5.000.

Fuente: Estadísticas sobre Migración; Oficina Federal de Estadística 2018d; cálculos y exposición del SVR

Ciudadanos africanos en Alemania, 2017

Nacionalidad	Número	Porcentaje	Nacionalidad	Número	Anteil
África en total	539.385				
África septentrional	174.010	32,3 %	África central	42.690	7,9 %
Egipto	29.600	5,5 %	Camerún	22.320	4,1 %
Argelia	19.845	3,7 %	Congo	8.975	1,7 %
Marruecos	75.620	14,0 %	África del Este	145.175	26,9 %
Túnez	34.140	6,3 %	Etiopía	19.075	3,5 %
África occidental	160.500	29,8 %	África del Sur	17.010	3,2 %
Gana	33.900	6,3 %	Sudáfrica	6.090	1,1 %
Nigeria	56.420	10,5 %			
Togo	10.615	2,0 %			

Nota: Las cifras solo incluyen a personas que no poseen la nacionalidad alemana

Fuente: Microcenso, Oficina Federal de Estadística, 2018a: Tab. 3

Primera y segunda generación de inmigrantes africanos en Alemania

Los ciudadanos africanos que viven en Alemania en primera o segunda generación son un colectivo joven y diverso.

- En 2018, alrededor de 936.000 personas que residían en Alemania tenían origen extranjero africano. Esta cifra incluye tanto a los ciudadanos de un país africano como a los ciudadanos alemanes que ya sea ellos mismos o al menos uno de sus progenitores inmigraron desde África. Casi la mitad de ellos - al menos en la segunda generación - provienen del norte de África y una cuarta parte de Marruecos, lo que se debe en gran medida a la contratación de mano de obra procedente de los países del norte de África, Marruecos y Túnez, durante los años 60.
- La cuota de personas con nacionalidad de un país africano en relación con la población total de Alemania es inferior al 1%. En 2018, la cifra se elevaba a alrededor de 570.000 personas.
- Más de un tercio de las personas de origen africano nacieron en Alemania.

- Con 29,6 años, la edad media de la población de origen africano en Alemania es significativamente inferior a la edad media de todas las personas de origen migratorio (35,5 años) y muy inferior a la de la población en general (44,4 años). El 57,5% de los inmigrantes africanos son hombres.
- El nivel de cualificación es heterogéneo: el 22,8% de los que ya no cursan estudios tienen un título universitario (alemanes: 19,5%); el 48,7% no tienen ninguna cualificación profesional (12,7%).
- Alrededor del 13% de los inmigrantes procedentes de un país africano se trasladaron a Alemania para estudiar o formarse, principalmente del norte de África; otro 13% vino a Alemania para obtener un empleo remunerado y el 26,7% menciona razones humanitarias; en este último caso la cuota de personas procedentes del África subsahariana asciende al 40%. El grupo más numeroso, alrededor del 36%, emigró a Alemania por razones familiares, es decir, para reunirse con miembros de la familia que ya vivían en Alemania.

2. Observaciones y propuestas

El Consejo de Expertos de las Fundaciones Alemanas para la Integración y la Migración (SVR) destaca en su informe una serie de hechos y observaciones y realiza una serie de propuestas al respecto:

1. Al aumento del interés por el continente africano contrasta con el poco conocimiento sobre el mismo y la diversidad que lo caracteriza. A menudo hay una falta de datos estadísticos básicos o, si los hay, no son sólidos ni uniformes, lo que dificulta hacerse una imagen real de la situación actual e incluso pronosticar evoluciones futuras. Las estimaciones, sistemas de alerta temprana, pronósticos o hipótesis que se realizan sobre posibles futuros movimientos migratorios intracontinentales e intercontinentales también se basan en muy diferentes supuestos y modelos. Por ello, se recomienda impulsar durante la presidencia alemana en el Consejo de la UE una red científica paneuropea que incluya los correspondientes peritajes en África. Además, deberían sistematizarse y ampliarse las técnicas para hacer pronósticos y se aconseja evitar las simplificaciones teniendo en cuenta la gran heterogeneidad del continente.
2. El informe constata que la mayoría de los emigrantes africanos permanece en su continente, pero los pronósticos sobre las tendencias migratorias futuras son inciertos. El envejecimiento de la

población en Europa unido a un crecimiento de la población en África no es base suficiente para hacer pronósticos sobre un aumento de la migración de África a Europa, por lo que aconseja llevar a cabo un debate objetivo al respecto.

3. Bajo la premisa de que se puede controlar la migración, se demanda una mayor cooperación, tanto en el ámbito internacional como europeo. Los autores del estudio opinan que el Pacto Migratorio Global es un instrumento adecuado y aconseja que Europa y Alemania impulsen en este marco un reparto de la responsabilidad global en torno a los refugiados y fomenten en este campo la cooperación entre países de origen, de tránsito y de destino en todos los ámbitos, no solo en cuanto a la ayuda urgente, sino también a mejorar el acceso a la salud y educación, desarrollar la economía, así como fortalecer la democracia y el Estado de derecho.
4. Se pronuncian a favor de que Alemania elabore e implemente, junto con otros países miembros de la UE, nuevas formas de cooperación con países africanos y aconsejan que se haga uso de la oportunidad que ofrece la presidencia alemana en el Consejo de la UE para ello. Asimismo, consideran necesario abrir vías regulares migratorias a las personas que quieran venir a Europa por razones económicas a través de nuevos formatos de diálogo en materia migratoria.
5. Al mismo tiempo abogan por una política de repatriación sostenible. Aconsejan evaluar las ofertas de asesoría actuales, por ejemplo, a través de la GIZ y coordinarlas con otras ofertas.
6. Por otro lado, aconsejan al Gobierno que garantice que la reciente Ley para la migración de mano de obra cualificada surta efecto también en los países africanos y que fomente proyectos de cooperación *in situ* y celebre acuerdos bilaterales con los países de origen, por ejemplo, asociaciones transnacionales para la formación. Además, propone crear una nueva vía regular a Europa concediendo un visado laboral temporal bajo determinadas condiciones y el depósito de "una caución", lo que en opinión de los autores sería un gran avance a la vista de las elevadas sumas que los inmigrantes pagan a los traficantes para llegar a Europa.
7. Propone:
 - Mejorar la financiación de la protección internacional de refugiados, asegurando un volumen suficiente de fondos, así como garantizando la sostenibilidad, la previsibilidad y flexibilidad de las

inversiones, para lo que aconsejan que se examinen nuevos modelos de financiación.

- En el marco de los denominados *refugee compacts* proponen mejorar la protección internacional evaluando y mejorando sistemáticamente los planteamientos existentes actualmente.
- Aumentar los contingentes de reasentamiento en la UE. Elogian el aumento de 30.000 plazas acordado en el Foro Global de Refugiados en Ginebra en diciembre de 2019, pero no lo consideran suficiente.
- Ampliar y coordinar las misiones de salvamento en el mar en el ámbito europeo, aunque también deben asumir responsabilidades en este sentido los países mediterráneos que se ocupen de trasladar a las personas rescatadas a un lugar seguro

8. Implicar a la diáspora africana en los procesos.

