



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

Nº 249

Octubre

2020

*Revista de*

**ACTUALIDAD  
INTERNACIONAL  
SOCIOLABORAL**

Nº 249  
Octubre  
2020



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

**NIPO: 117-20-016-1**

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

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

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

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

## ÍNDICE

### SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

#### **Irlanda, 4**

- Indicadores económicos

#### **Reino Unido, 5**

- Indicadores económicos

### MERCADO DE TRABAJO

#### **EMPLEO/DESEMPLEO**

#### **Alemania, 10**

- Situación del mercado de trabajo alemán en septiembre
- Progenitores y la crisis sanitaria

#### **Bélgica, 29**

- Informe sobre el desempleo en septiembre
- Plan de acción de lucha contra el fraude social 2019

#### **EEUU, 55**

- Informe sobre el empleo en septiembre

#### **Francia, 62**

- Entra en vigor el dispositivo de actividad parcial de larga duración
- Los contratos apoyados en 2018

#### **Irlanda, 92**

- Estadísticas mensuales

#### **Reino Unido, 96**

- Estadísticas mensuales
- Recomendaciones del Grupo de Expertos de Empleo Juvenil (YEG): Garantizar un lugar para los jóvenes en la recuperación económica del Reino Unido.
- Nuevo programa de formación en Reino Unido Lifetime Skills Guarantee
- Contratación de trabajadores de fuera del Reino Unido a partir de enero de 2020

## RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

### **Francia, 116**

- El acuerdo de rendimiento colectivo y la crisis del Covid-19

### **Irlanda, 144**

- El salario mínimo en Irlanda\*

### **Reino Unido, 154**

- Nuevo programa de apoyo al empleo Job Support Scheme

## ECONOMÍA SOCIAL

### **Alemania, 157**

- Economía Social en Alemania

---

***\*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

---

El déficit fiscal de 9.400 millones de euros a finales de septiembre pone de relieve el impacto económico de COVID-19 en la economía del país.

Las [últimas cifras de Hacienda](#) muestran que los ingresos fiscales en el tercer trimestre se redujeron un 10 por ciento, (1.400 millones de euros) respecto al mismo período del año pasado, y bajaron un 3 por ciento (1.200 millones de euros interanual). Como reflejo del menor gasto de los consumidores individuales, los ingresos por IVA en el tercer trimestre bajaron casi un 19%. En términos de recaudación de IRPF, aunque los impuestos sobre la renta bajaron un 7,1% en el tercer trimestre, los ingresos totales del año hasta la fecha continúan por encima de las previsiones.

Aunque han bajado considerablemente en lo que va de año (13%), los impuestos especiales<sup>1</sup> se han recuperado bien en el trimestre, registrando casi un 9% más que en el tercer trimestre del año 2019; las restricciones de viaje durante los meses de verano probablemente hayan contribuido al aumento. Del mismo modo, aunque el tercer trimestre no es significativo en términos de impuesto de sociedades, la recaudación sigue superando el rendimiento y supera en 1.631 millones de euros a finales de septiembre del año pasado.

El gasto total neto hasta finales de septiembre (48.126 millones de euros) ha aumentado en un 25% (9.600 millones de euros más interanual) más que en el mismo período de 2019. Este incremento refleja una mayor actuación departamental en respuesta a la pandemia, particularmente en las áreas de salud y protección social.

En general, el resultado hasta finales de septiembre continúa la tendencia de los últimos meses, reflejando una fuerte caída interanual del IVA, pero compensada en cierta medida por fuertes impuestos corporativos y, en menor medida, cierta resistencia en los ingresos por impuestos a la renta.

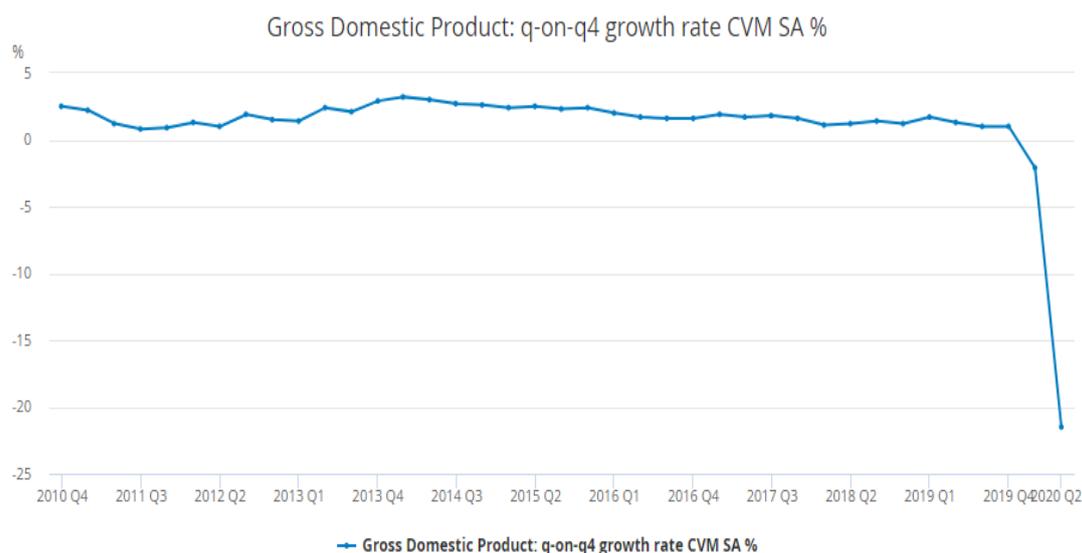
---

<sup>1</sup> Gravámenes al alcohol y tabaco, entre otros.

INDICADORES ECONÓMICOS

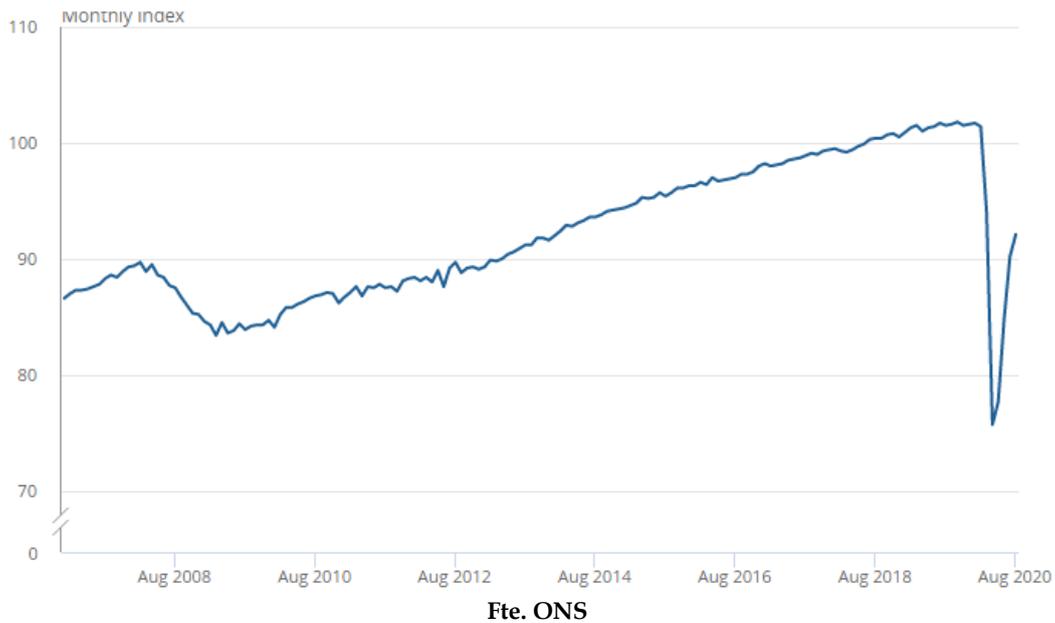
De acuerdo con los últimos datos ajustados publicados el 30 de septiembre de 2020 por *Office for National Statistics*, en el segundo trimestre de 2020 (abril-junio) la economía británica se ha contraído un 19,8%, una mejora con respecto a la estimación del 20,4% ofrecida el pasado agosto. Esto supone la caída más importante registrada desde el inicio de los registros en 1955 y continúa siendo la segunda caída consecutiva tras el descenso del 2,5% registrado el primer trimestre 2020. En comparación con el mismo período de 2019, la caída ha sido del 21,5%.

En el gráfico siguiente se observa un gráfico con la evolución trimestral del PIB en los últimos diez años.

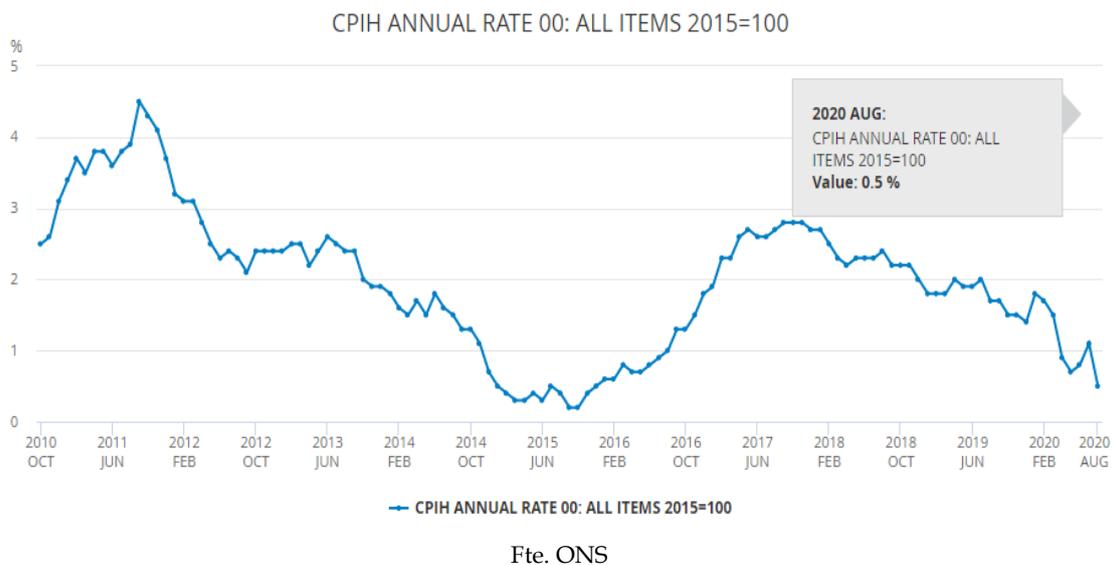


Fte. ONS

En términos mensuales, la actualización del 9 de octubre, muestra que en el mes de agosto el PIB se situó en el 2,1%, incrementándose por cuarto mes consecutivo, aunque bastante por debajo del nivel pre pandémico del 9,2%, registrado en febrero 2020, como se observa en el siguiente gráfico.

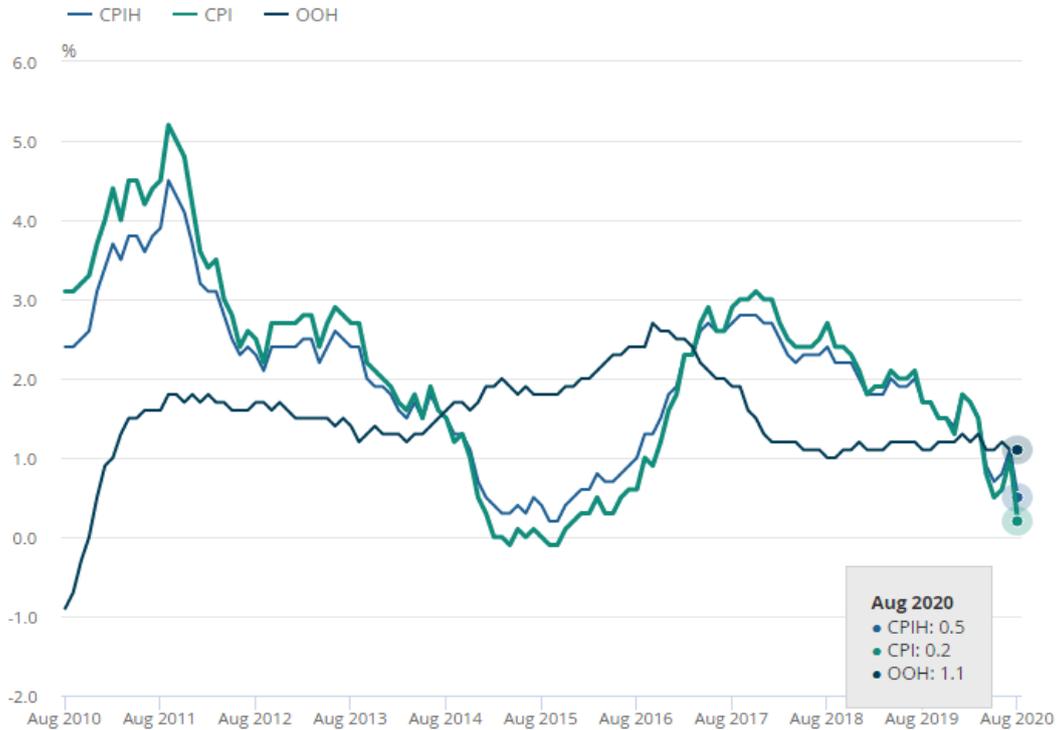


Los últimos datos publicados el 12 de septiembre muestran que en el mes de agosto de 2020 el **índice de precios al consumo (CPI)** ha descendido, tras dos meses de ascenso consecutivo, situándose en el 0,5%, seis décimas por debajo de los datos de julio de 2020. La caída en los precios en restaurantes y cafés debido a la subsidiación del programa, *Eat Out to Help Out Scheme*, ha sido el factor principal de este descenso, al que también ha contribuido en menor medida la caída de precios en el transporte aéreo y el vestido.



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

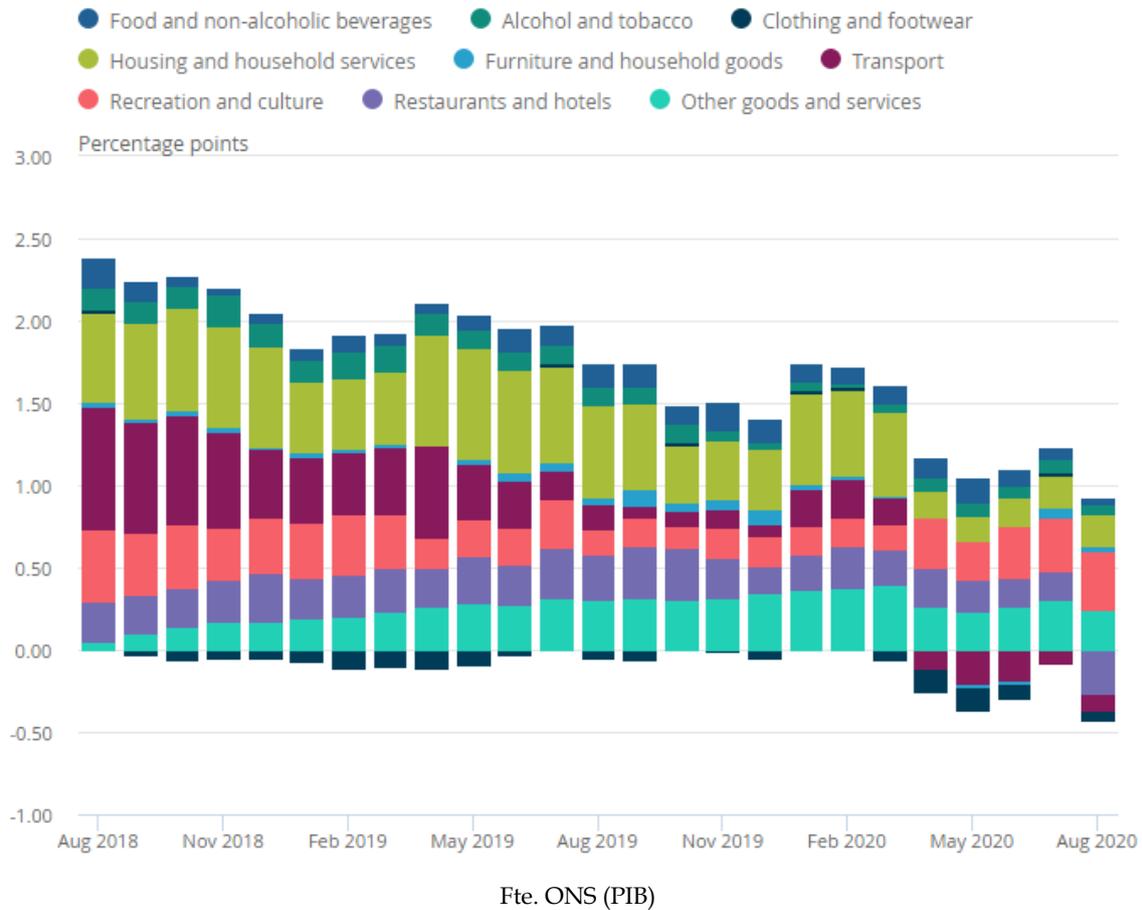
**CPIH, OOH component and CPI 12-month inflation rates for the last 10 years, UK, August 2010 to August 2020**



Fte. ONS

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

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



## **MERCADO DE TRABAJO**

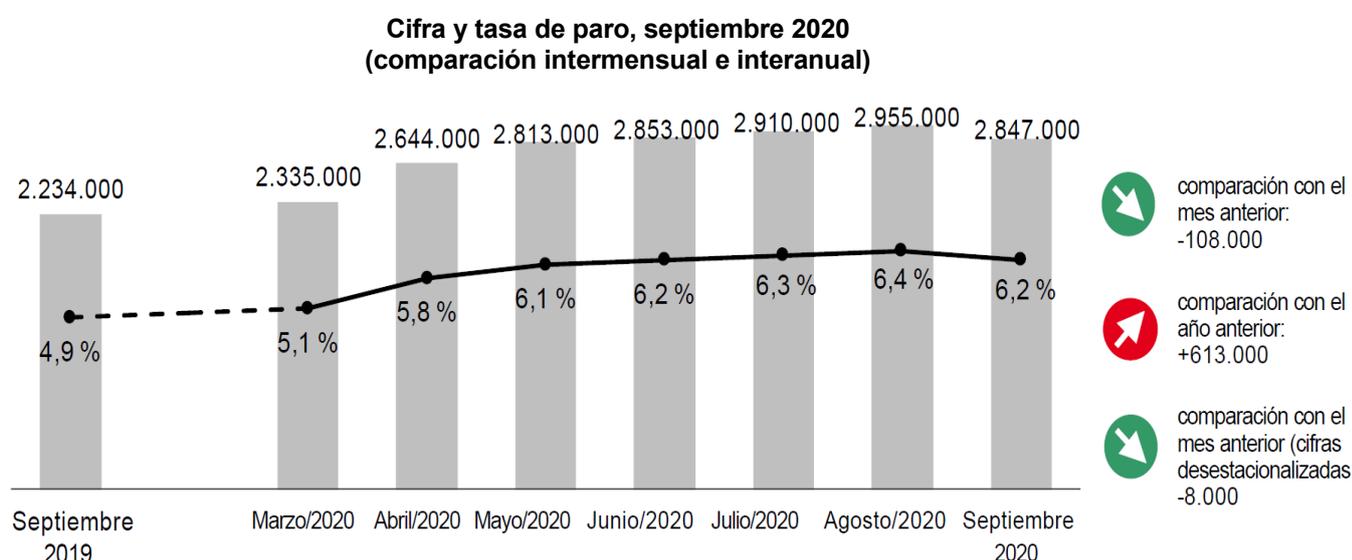
**SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN EN SEPTIEMBRE**

La Agencia federal de Empleo publicó el 30/9/2020 datos sobre la evolución del mercado de trabajo. El presidente de la agencia, Detlef Scheel, destacó en la rueda de prensa que "todavía se perciben claramente los efectos de la crisis sanitaria en el mercado laboral, aunque hay ligeros signos de mejora". A continuación, se analizan los indicadores más destacados del mercado de trabajo:

**Paro registrado**

El **paro registrado** ascendió en septiembre a 2.847.000 personas, 108.000 menos frente a agosto (-8.000 en términos desestacionalizados). La tasa de paro cayó en 0,2 puntos porcentuales a 6,2%. La Agencia atribuye el descenso a la activación propia de otoño. En comparación interanual aumentó el paro en 613.000.

La Agencia Federal señala que en junio la tasa de empleo de acuerdo con los criterios de la OIT se situó en el 4,6%.



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Asimismo, respecto de **efecto de la crisis** sobre el mercado de trabajo, la Agencia destaca un aumento en comparación interanual de 614.000 parados entre los meses de abril a septiembre. Si se desglosa por motivos destacan

144.000 parados que anteriormente tenían trabajo por cuenta propia o ajena, 128.000 que no han logrado encontrar un empleo por cuenta propia o ajena, 145.000 personas que no han podido iniciar una medida de las políticas activas de empleo y otras 197.000 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.

### Variaciones en el desempleo debido a la crisis sanitaria

Descomposición de los distintos elementos del efecto corona

De abril a septiembre de 2020

	Total		Código Social III		Código Social II	
	en miles	en %	en miles	en %	en miles	en %
Total	+614.000	100	+355.000	+100	+259.000	100
De ellos						
Parados adicionales que anteriormente tenían trabajo por cuenta propia o ajena o realizaban una Formación Dual	+144.000	23,5	+161.000	45,4	-17.000	-6,6
Parados que no han logrado encontrar un empleo por cuenta propia o ajena	+128.000	20,8	+33.000	9,3	+95.000	36,7
Personas que no han podido iniciar una medida de las políticas activas de empleo	+145.000	23,6	+24.000	+6,8	+122.000	47,1
Personas que han pasado a la situación de desempleo por otros motivos	+197.000	32,1	+137.000	38,6	+59.000	22,8

Fuente: Agencia Federal de Empleo

La Agencia Federal constata considerables **diferencias regionales** en lo referente al incremento del número de desempleados. En términos interanuales el incremento regional del desempleo oscila entre el 42,7% en Baden-Wurtemberg y Baviera con 39,8% y Brandemburgo con 14,1% y Sajonia-Anhalt con 13,8%.

Solo en septiembre se dieron de **alta en el registro de desempleo** de las agencias de empleo 497.000 personas, 97.000 o un 16% menos que en septiembre de 2019. Al mismo tiempo, 605.000 personas se dieron de baja del registro, una caída de 74.000 o un 11% en términos interanuales. Desde el mes de abril se han dado de alta un total de 3.063.000 personas, 501.000 (-14%) menos que en el mismo período del año anterior. Otras 2.551.000 se dieron de baja, 1.080.000 (- 30%) menos en comparación al 2019.

De las altas producidas entre abril septiembre, 1.264.000 personas (+140.000: +12% en comparación interanual) contaban anteriormente con un empleo en mercado de trabajo regular, destacando la gastronomía y el comercio, en el comercio y el transporte y almacenamiento. En ese período 884.000 personas lograron abandonar la situación de desempleo por

encontrar un trabajo regular, 125.000 o un 21% menos en comparación interanual. En esos cuatro meses se dieron de alta como desempleados un total de 50.000 personas que anteriormente habían trabajado por cuenta propia (+13%).

La Agencia Federal de Empleo destaca que en septiembre el **riesgo de caer en situación de desempleo** ha aumentado notoriamente entre abril y septiembre. Las altas mensuales en el registro corresponden al 0,68% de los trabajadores sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social, frente al 0,61% del año anterior. No obstante, de abril a septiembre de 2009, durante la anterior crisis, la media mensual de altas en el registro del desempleo fue considerablemente superior (0,98).

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 septiembre una media mensual del 5,64% logro abandonar la situación por encontrar un empleo, un valor muy inferior al 7,78% del mismo periodo del año anterior e incluso del 6,69% de 2009. Todo ello indica que, si bien los instrumentos de protección presentan un elevado nivel de cobertura, superior incluso al de la crisis del año 2009, el impacto en la oferta de empleo está siendo muy superior al registrado en 2009.

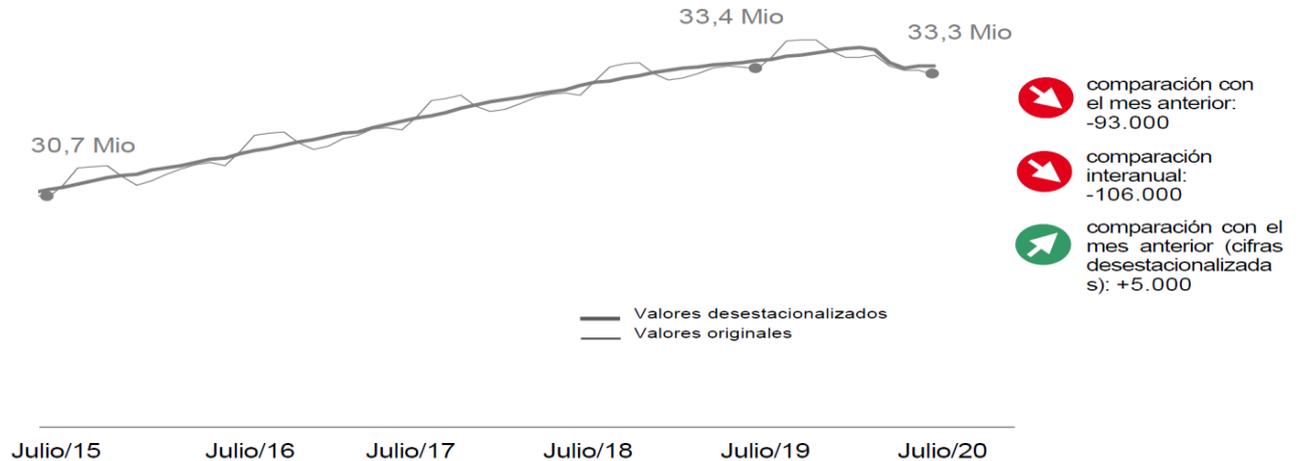
### **Ocupación y afiliación a la Seguridad Social**

Las restricciones impuestas durante la crisis sanitaria han generado una importante disminución de la ocupación y del empleo sujeto a contribuciones a la Seguridad Social. No obstante, se ha estabilizado la evolución de los datos desestacionalizados

La **ocupación** se cifró en agosto en 44,71 millones, 19.000 más frente a julio en términos desestacionalizados, después de que aumentara en julio en 52.000 y descendiera en junio en 34.000 y en 205.000 en mayo. Frente al año anterior descendió en 597.000 afiliados (-,1,3%), después de que ya hubiera descendido en 621.000 en julio (-1,4%) y en 681.000 (-1,5%) en junio.

El **número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social** en julio se situó en 33,25 millones lo que supone un ligero incremento de 5.000 frente al mes anterior en términos desestacionalizados, después de que aumentara en 38.000 en junio y bajara en mayo en 99.000 y en 280.000 en abril. En comparación interanual descendió la afiliación en 106.000 (-0,3%), después del descenso interanual de 63.000 afiliados (-0,2%) de junio y de 83.000 (-0,2%) registrado en mayo.

### Evolución de la afiliación, julio de 2020 (comparación intermensual e interanual)

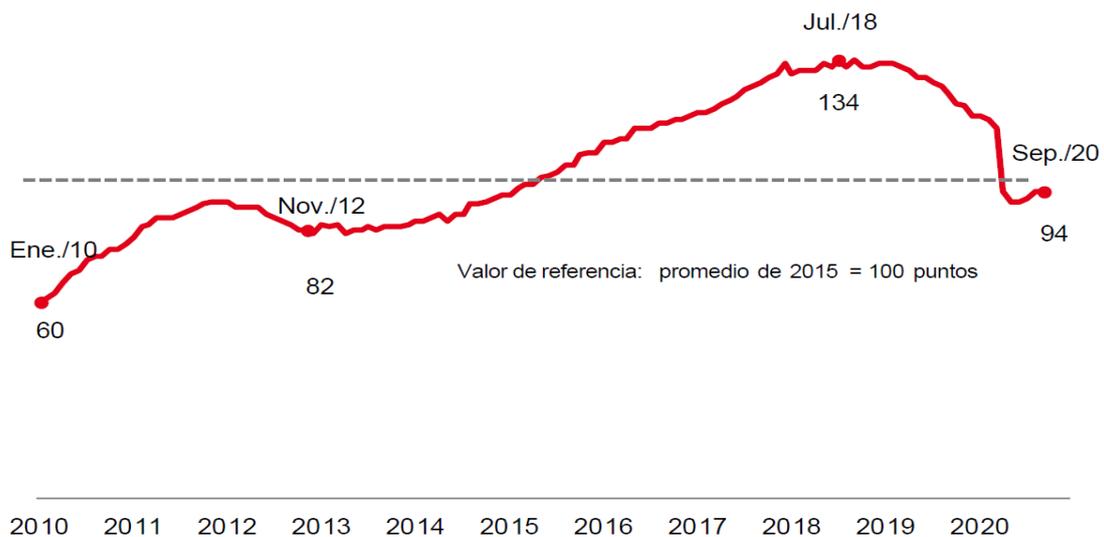


Fuente: Agencia Federal de Empleo

## Oferta de empleo

La **demanda de mano de obra** ha caído drásticamente desde el inicio de la crisis sanitaria, aunque actualmente se ha estabilizado en ese bajo nivel. En septiembre se habían notificado 591.000 puestos de trabajo vacantes a la Agencia Federal de Empleo, 197.000 menos que hace un año. Frente al mes anterior fueron 3.000 más en términos desestacionalizados. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se mantuvo invariable en los 94 puntos y se situó 30 puntos por debajo del nivel alcanzado el año anterior.

### Evolución del índice BA-X, enero de 2010 – septiembre de 2020

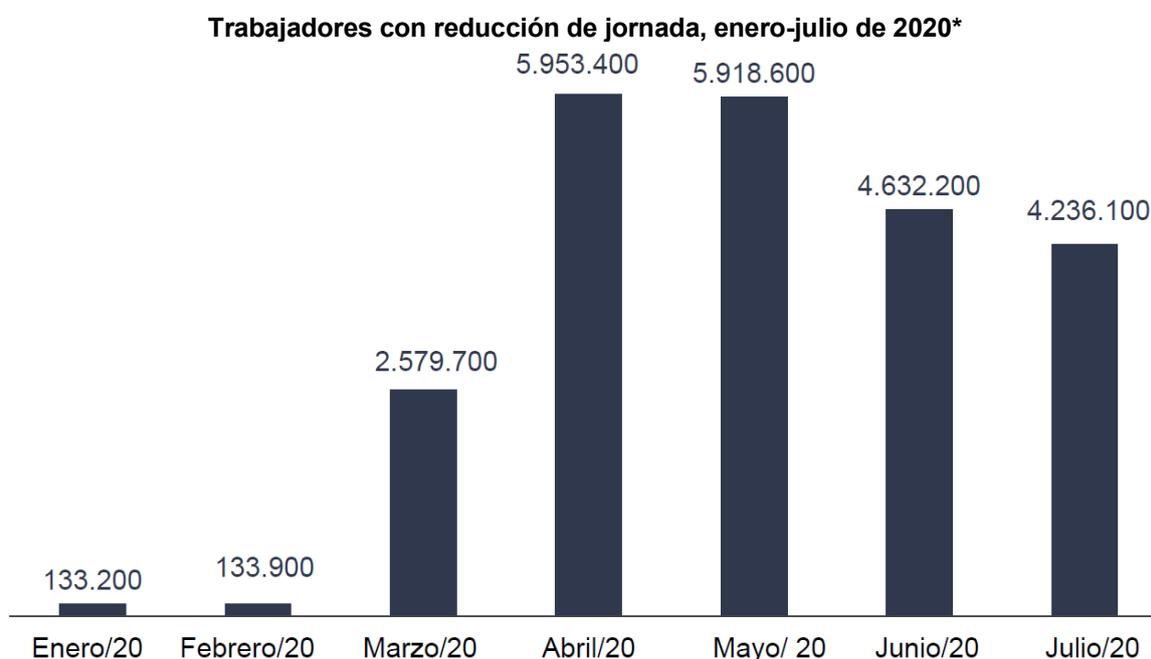


Fuente: Agencia Federal de Empleo

## Reducción de jornada (Kurzarbeit)

Según comunicó la **Agencia Federal de Empleo**, las empresas notificaron entre el 1 y el 24 de septiembre, trabajo con jornada reducida para 85.000 trabajadores (frente a los 170.000 trabajadores de agosto y 190.000 en julio), por lo que la cifra sigue disminuyendo tras el aumento masivo de marzo y abril.

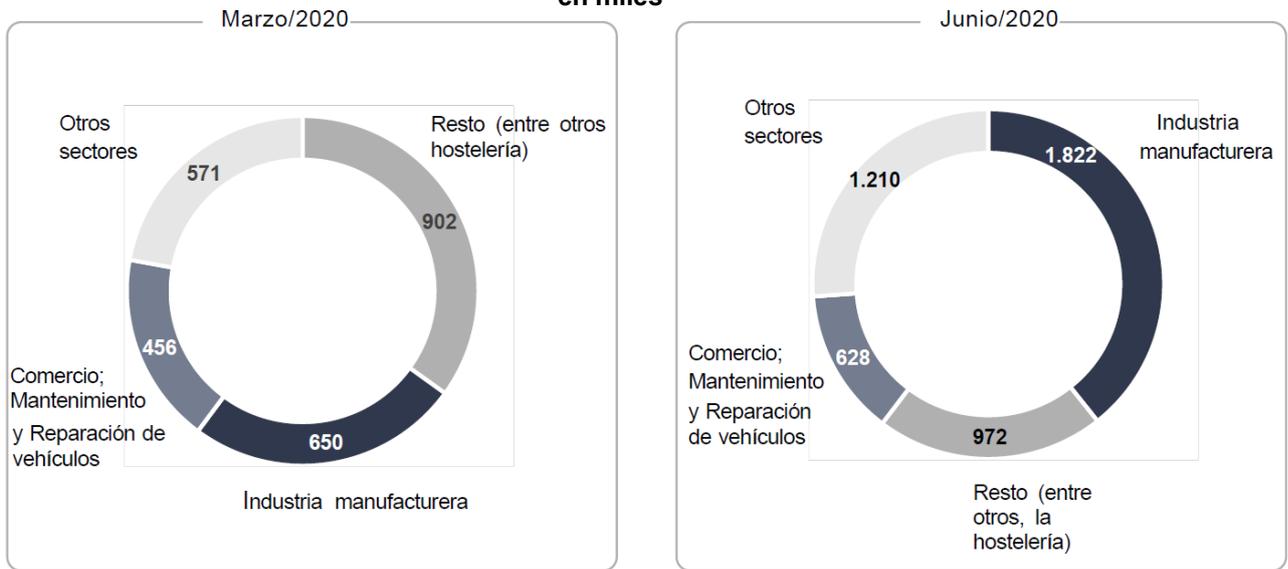
Aunque de momento es una cifra estimada, la agencia informa que para 4,24 millones de trabajadores se hizo efectiva la reducción de jornada y pasaron a percibir la prestación por jornada reducida (junio: 5,36 millones; mayo: 5,82). El nivel más alto alcanzado hasta el momento se registró en abril con 5,95 millones.



Fuente: Agencia Federal de Empleo

\* De abril a julio de 2020: valores estimados y, por ello, provisionales

**Trabajadores con reducción de jornada, enero-julio de 2020**  
**Por sectores, de marzo a junio de 2020\*,**  
**en miles**



\* Junio de 2020: valores estimados y por ello provisionales

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

Según los últimos datos publicados por el Ifo el 28/9/2020, se estima en 3,7 millones el número de trabajadores en jornada reducida en septiembre frente a los 4,7 millones de agosto, esta última cifra ha sido corregida al alza después de que el mes pasado se pronosticaran para agosto 4,6 millones de trabajadores en jornada reducida. Estas nuevas cifras implican una reducción del porcentaje de trabajadores sujetos a contribuciones a la seguridad social con jornada reducida del 14% en agosto al 11% en septiembre.

Sigue siendo especialmente alta la jornada reducida en la industria manufacturera con 1,47 millones de trabajadores (21% de los trabajadores). En el sector de los servicios trabajaban 1,23 millones con jornada reducida (12%), en el comercio 406.000 personas (9%) y en la construcción 5.000 personas (1%). Para el resto de los sectores estima el Instituto de la Ifo un número de trabajadores con jornada reducida de 622.000 (5%).

## Prestaciones por desempleo

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

- 1.097.000 personas percibieron la **prestación contributiva por desempleo**, 44.000 menos que en el mes anterior (12.000 en términos desnacionalizados) y 378.000 más que hace un año. La agencia estima los efectos de la crisis sanitaria en los perceptores de la prestación contributiva en 300.000 perceptores, aunque acentúa que una gran parte de ese efecto pudo ser reducido hasta mayo y que en septiembre fue el efecto incluso negativo.
- 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 3.933.000 personas, un descenso de 55.000 frente al mes anterior y 113.000 en comparación interanual. La agencia estima los efectos de la crisis sanitaria en los perceptores de las prestaciones no contributivas en 362.000 perceptores.

Con ello, un 7,2% de la población alemana en edad laboral percibía esta prestación (agosto: 7,3%)

## Barómetro del mercado laboral (IAB)

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 septiembre las agencias se muestran algo optimistas sobre la evolución del mercado de trabajo. En una escala que va de 90 (evolución muy negativa) a 110 puntos (evolución muy positiva), el indicador de superó la marca de los 100 puntos al alcanzar los 101,1 puntos, lo que supone una mejora de 1,7 puntos frente a agosto, lo que es indicio de una estabilización del mercado de trabajo. Con ello, y por primera vez desde el comienzo de la crisis sanitaria, el indicador principal del Instituto de Investigación del Empleo (IAB) ya no se encuentra en negativo.

Especialmente ha aumentado el **factor de desempleo**, que, comparado con el mes anterior, subió 3,1 puntos porcentuales hasta alcanzar los 102,2 puntos, lo que indica una caída del desempleo en los próximos meses.

La mejora del **factor empleo** es moderada al aumentar en septiembre solo 0,4 puntos porcentuales a 98,0 puntos en comparación con el mes anterior. La rápida recuperación de la economía tras el levantamiento de muchas restricciones y la aplicación de amplias medidas gubernamentales de estabilización ha detenido la tendencia a la baja, según el presidente del instituto, sin embargo, el acuerdo sobre las disposiciones en torno a las insolvencias y el creciente número de infecciones en muchos países plantean riesgos.

### Otras estimaciones económicas del Ifo

Según anunció el Instituto Ifo en base con la encuesta mensual a empresas, aumenta la disposición de las empresas a contratar nuevos trabajadores al subir **el barómetro de empleo** en septiembre 0,9 puntos porcentuales a 96,3 puntos, y con ello por quinta vez consecutiva. Se trata del valor más alto desde febrero (98,1 puntos; marzo: 93,4 puntos).

El barómetro muestra que la industria pudo continuar su tendencia al alza, aunque en general sigue habiendo más despidos que contrataciones. Las empresas de la construcción y del sector servicios planean contratar a más trabajadores, especialmente los proveedores de servicios informáticos. El barómetro ha dado un claro salto hacia arriba en el comercio.

El **índice del clima de negocios** volvió a subir en septiembre de 2020 a 93,4 puntos en septiembre, después registrar los 92,5 puntos en agosto. Las empresas evaluaron nuevamente su situación actual de manera más positiva que en el mes anterior y esperan que sus negocios sigan recuperándose. La economía alemana se está estabilizando a pesar del aumento de las cifras de infección.

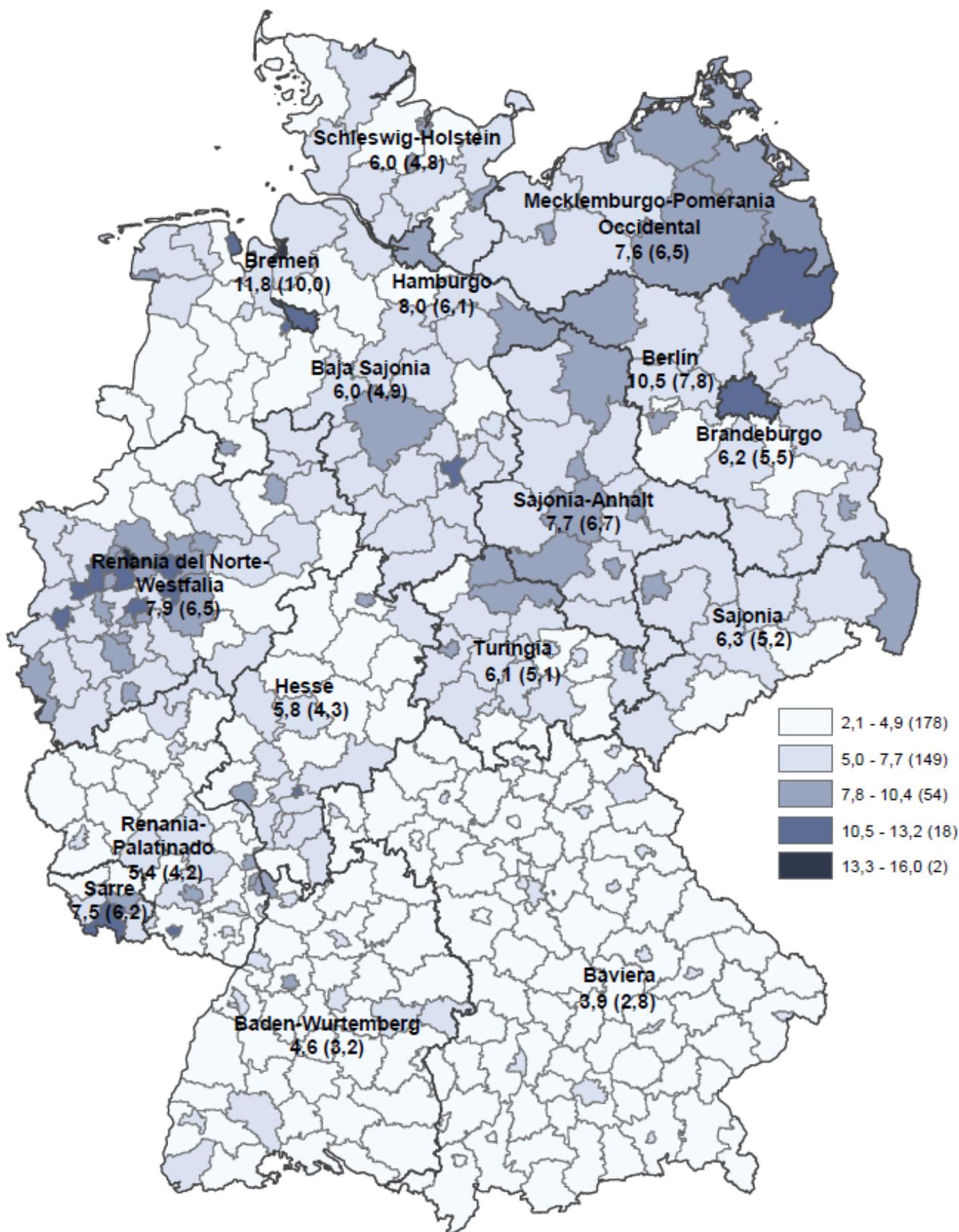
El indicador ha aumentado notablemente en la industria manufacturera, muchas menos empresas califican de mala su situación comercial actual y un mayor número de empresas de la industria esperan que su situación económica mejorara aún más. La industria eléctrica y electrónica se muestra particularmente optimista. Por el contrario, el índice disminuyó en el sector servicios, después de cuatro subidas consecutivas, lo que hay que atribuirlo a unas expectativas menos optimistas. Sin embargo, las empresas evaluaron la situación actual ligeramente mejor.

El clima de negocios ha mejorado considerablemente en el comercio, que se muestra más satisfechos con su situación comercial actual y espera una nueva activación en los próximos meses. En la construcción volvió a subir el índice que subió a su valor más alto desde marzo de este año. Las perspectivas siguen siendo pesimistas, pero algo menos que en agosto.

El estado de ánimo de la economía de Alemania Oriental siguió mejorando. El índice del clima empresarial del ifo para toda la economía regional en Alemania del Este subió de 94,5 a 95,8 puntos. Tanto las estimaciones sobre la situación de las empresas encuestadas como sus expectativas en los negocios aumentaron, aunque no se haya vuelto a alcanzar el nivel mantenido antes de la crisis.

En cuanto al **crecimiento económico**, el Instituto Ifo espera una caída de la economía más suavemente de lo esperado al contraerse un 5,2% este año, en lugar del 6,7% pronosticado en verano. Por otra parte, el aumento del rendimiento económico será menor el próximo año al pronosticar un crecimiento del 5,1% en lugar del 6,4% estimado anteriormente y para 2022 espera un crecimiento del 1,7%.

Tasa de paro en *länder* y distritos  
sobre la población activa total – septiembre de 2020 (septiembre de 2019)



## INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

INDICADORES	2020				Variación en comparación interanual (desempleados /cuota de subempleo)					
	Septiembre	Agosto	Julio	Junio	Septiembre		Agosto		Julio	
					v. absoluto	%	%	%	%	%
<b>POBLACION OCUPADA</b>										
Ocupados (promedio mensual) <sup>1)</sup>	...	44.708.000	44.694.000	44.623.000	...	...	- 1,3	- 1,4		
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	...	...	33.253.900	33.346.500	...	...	...	- 0,3		
<b>PARO REGISTRADO</b>	2.847.148	2.955.487	2.910.008	2.853.307	613.118	27,4	27,4	27,9		
De ellos 43,5% según el Código Social III	1.237.737	1.302.314	1.258.484	1.196.978	429.638	53,2	53,6	52,6		
56,5% Según el Código Social II <sup>2)</sup>	1.609.411	1.653.173	1.651.524	1.656.329	183.480	12,9	12,4	13,8		
56,0% hombres	1.593.462	1.650.451	1.634.377	1.609.473	364.562	29,7	30,1	30,5		
44,0% mujeres	1.253.673	1.305.023	1.275.614	1.243.824	248.547	24,7	24,2	24,7		
10,3% ≥15 y <25 años	292.378	324.139	295.501	277.452	74.741	34,3	33,5	29,9		
2,0% de ellos ≥15 y <20 años	57.358	65.198	52.756	49.254	8.921	18,4	15,3	12,9		
20,9% ≥55	596.035	603.787	597.376	591.083	107.994	22,1	21,8	22,7		
29,8% extranjeros	848.276	877.316	869.656	860.307	210.509	33,0	33,9	36,1		
69,9% alemanes	1.989.193	2.068.148	2.030.326	1.983.242	400.167	25,2	24,9	24,6		
6,1% personas con grave discapacidad	174.918	177.722	175.188	173.707	21.380	13,9	13,6	13,4		
<b>TASA DE DESEMPLEO</b>										
- en relación con la población activa	6,2	6,4	6,3	6,2	4,9	-	5,1	5,0		
De ellos	6,5	6,8	6,7	6,6	5,1	-	5,3	5,2		
mujeres	5,8	6,1	5,9	5,8	4,7	-	4,9	4,8		
≥15 y <25 años	6,2	6,9	6,3	5,9	4,7	-	5,2	4,9		
≥15 y <20 años	4,3	4,9	4,0	3,7	3,6	-	4,2	3,5		
≥55 y <65 años	6,1	6,2	6,1	6,1	5,2	-	5,3	5,2		
extranjeros	15,1	15,6	15,5	15,3	12,0	-	12,4	12,1		
alemanes	5,0	5,1	5,1	4,9	4,0	-	4,1	4,1		
- en relación con la población activa por cuenta	6,8	7,1	7,0	6,8	5,4	-	5,6	5,5		
<b>SUBEMPLEO<sup>3)</sup></b>										
Desempleo en sentido amplio	3.176.319	3.278.707	3.237.455	3.171.861	562.141	21,5	21,8	21,8		
Subempleo en sentido estricto	3.596.081	3.679.958	3.653.944	3.598.792	466.009	14,9	15,7	15,1		
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.612.530	3.697.489	3.672.005	3.617.691	461.874	14,7	15,5	14,9		
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,7	7,9	7,9	7,8	6,8	-	6,9	6,9		
<b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES<sup>3)</sup></b>										
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I) <sup>6)</sup>	1.096.523	1.140.878	1.107.619	1.046.270	378.361	52,7	52,7	49,8		
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para	3.932.606	3.991.433	4.010.126	4.032.109	113.452	3,0	3,5	2,8		
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para	1.546.281	1.560.298	1.564.491	1.571.270	-15.325	- 1,0	- 0,5	- 0,8		
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,2	7,3	7,3	7,4	7,0	-	7,1	7,2		
<b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>										
- Nuevas en el mes	139.332	133.779	131.744	115.576	-32.182	- 18,8	- 25,4	- 22,7		
- Nuevas desde inicios de año	1.166.658	1.027.326	893.547	761.803	-474.230	- 28,9	- 30,1	- 30,7		
- Total de ofertas <sup>4)</sup>	590.727	584.221	573.159	570.346	-196.546	- 25,0	- 26,5	- 28,3		
Índice de empleo BA-X <sup>5)</sup>	94	94	92	91	x	x	x	x		
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS</b>										
<b>POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL<sup>3)</sup> Total</b>	713.109	700.864	746.239	761.312	-152.189	- 17,6	- 13,2	- 11,9		
de ellos: Activación y reinserción profesional	164.546	158.056	156.590	147.698	-45.639	- 21,7	- 22,5	- 26,8		
Orientación y formación profesional	120.761	121.444	156.257	167.276	-35.529	- 22,7	- 11,3	- 6,8		
Formación continua	160.643	158.757	167.532	175.764	-16.835	- 9,5	- 2,1	1,3		
Inicio de una ocupación	88.116	94.425	96.289	98.772	-36.355	- 29,2	- 23,0	- 20,9		
Medidas especiales para personas con	67.746	58.083	60.298	62.387	-4.318	- 6,0	- 3,7	0,9		
Medidas de creación de empleo	100.158	98.537	97.646	96.796	-8.350	- 7,7	- 7,2	- 5,7		
Otros tipos de fomento	11.139	11.562	11.627	12.619	-5.163	- 31,7	- 25,5	- 23,1		
<b>Datos desestacionalizados</b>	Sep./20	Ago./20	Jul./20	Jun./20	Mayo/20	Abr./20	Mar./20	Feb./20		
Población ocupada <sup>1)</sup>	...	19.000	52.000	-34.000	-205.000	-389.000	-107.000	-8.000		
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	...	...	5.000	38.000	-99.000	-280.000	-45.000	25.000		
Desempleados	-8.000	-9.000	-17.000	68.000	237.000	372.000	0	-9.000		
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-26.000	19.000	11.000	65.000	176.000	234.000	-2.000	-9.000		
Ofertas de trabajo notificadas	3.000	4.000	-3.000	-21.000	-45.000	-67.000	-9.000	-5.000		
Cuota desempleo en relación con total de población	6,3	6,4	6,4	6,4	6,3	5,8	5,0	5,0		
Cuota de desempleo según OIT <sup>1)</sup>	...	4,4	4,4	4,3	4,2	4,0	3,8	3,6		

1) Fuente: Agencia Federal de Empleo

2) Los jobcenter en centros comunes están obligados desde abril de 2019 a analizar y actualizar el estado de mediación laboral de los perceptores de prestaciones, lo que podría tener un efecto al alza en la cifra de desempleo.

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

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

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

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

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

## **PROGENITORES Y LA CRISIS SANITARIA**

---

Las familias con hijos menores experimentaron cambios drásticos en su vida laboral durante la crisis sanitaria, al mismo tiempo tuvieron que hacerse cargo del cuidado y la educación de sus hijos como consecuencia del cierre de guarderías y escuelas. Hacer frente a ambos aspectos representó un gran desafío para muchos de los 14,6 millones de progenitores con hijos menores de edad. Mientras que unos se han podido adaptar bien a las circunstancias, otros llegaron al límite de su rendimiento debido a la doble carga. La forma en que los progenitores hicieron frente a los nuevos desafíos fue distinta, dependiendo de numerosos factores: diferente situación profesional, familiar, vivienda, etc.

El Instituto Federal de Investigación de la Población ha analizado en su estudio "Los progenitores y la crisis sanitaria: obligados a la improvisación"<sup>2</sup> la fuerte repercusión que la crisis sanitaria tuvo en las familias con hijos menores de edad y presenta conclusiones y posibles actuaciones a futuro.

### **Resultados centrales del estudio**

#### **Cifra de padres afectados por la crisis sanitaria**

Alrededor de 11,1 millones de niños y adolescentes se vieron afectados por el cierre de guarderías y escuelas, lo que implicó que 6,5 millones de parejas, 1,3 millones de madres solteras y 180.000 padres solteros se vieron en la necesidad de tener que encargarse del cuidado de sus hijos y proporcionarles ayuda escolar en casa. La situación fue realmente difícil para los 10,6 millones de progenitores con hijos menores de 12 años.

#### **Madres en ocupaciones de relevancia para el sistema e ingresos**

Un 34% de los progenitores trabajan en sectores económicos relevantes para el sistema, las madres algo más a menudo que los padres. Los padres con hijos menores de 12 años y en profesiones relevantes para el sistema tienen derecho a recibir la ayuda de emergencia para el cuidado de los hijos. Casi 3,6 millones de padres cumple ambos criterios, aunque normalmente suele ser uno de los progenitores el que trabaja en estas profesiones. No obstante, a menudo es un requisito previo para recibir ayuda de emergencia para el cuidado de los hijos que ambos padres trabajen en profesiones

---

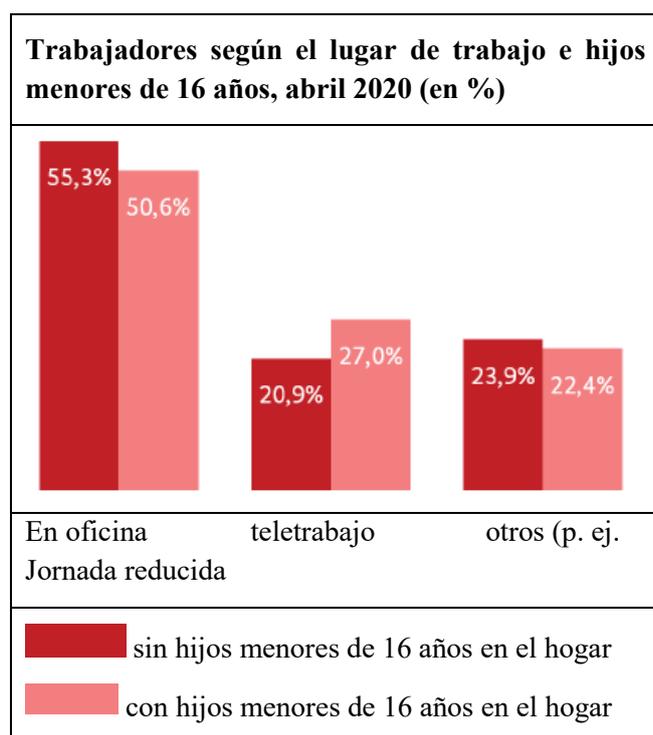
<sup>2</sup> [https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.pdf?__blob=publicationFile&v=7)

relevantes para el sistema. Según el estudio, El porcentaje de familias en las que ambos progenitores trabajan en esas profesiones se eleva al 16%, es decir a 620.000 parejas, a lo que hay que añadir unas 305.000 familias monoparentales.

En el caso de 1,2 millones de familias con hijos menores de 12 años y ambos progenitores con ingresos derivados del trabajo, sólo uno de ellos trabaja en una profesión de relevancia para el sistema. Durante la fase de escalada se planteó a menudo el problema de que el progenitor que desempeñaba la profesión relevante para el sistema no era necesariamente el que aportaba mayores ingresos al hogar. Más de un tercio de las madres que trabajan en ocupaciones de relevancia para el sistema ganan menos de 1.100 euros al mes, lo que se debe en parte a la elevada incidencia del empleo con jornada parcial entre las mujeres. En más de dos tercios de las familias en las que la madre trabaja en una profesión relevante para el sistema, esta percibe un salario considerablemente menor que el padre. Sin embargo, la distribución de ingresos entre los progenitores depende del tipo de profesión que desempeñen. Como ejemplo, las madres que trabajan en el sector de la sanidad suelen ganar menos que sus parejas.

<b>Progenitores con hijos menores de 12 años según la relevancia de su actividad para el sistema, sexo y edad de los hijos (en miles, 2018)</b>	
<b>Madres con hijos</b>	
Menores de 12 años	
6-11 años	
3-5 años	
Menores de 3 años	
<b>Padres con hijos</b>	
Menores de 12 años	
6-11 años	
3-5 años	
Menores de 3 años	
 trabajan en una actividad relevante para el sistema  trabajan en una actividad no relevante para el sistema  no trabajan	
Fuente: Oficina Federal de Estadística	

## Aumenta el teletrabajo, diferencias por sectores y educación



Durante la crisis sanitaria, muchos trabajadores tuvieron que teletrabajar por primera vez. Hasta ahora, Alemania se encontraba entre los puestos intermedios en el uso de teletrabajo en comparación europea. En 2018, sólo el 5,3% de los trabajadores trabajaba al menos la mitad de sus días de trabajo desde su casa y otro 6,7% trabajaba desde su casa en menor medida. Durante las medidas restrictivas impuestas en abril de 2020, el 23% de los trabajadores teletrabajaron, cuatro veces más que antes de la crisis.

Antes de la crisis sanitaria, los hombres hacia uso más extendido del teletrabajo que las mujeres. En cuanto a las profesiones, el teletrabajo esporádico estaba particularmente extendido con un 60% entre los maestros. Con relativa frecuencia (entre el 25% y el 37%) también estaba extendido el teletrabajo en los trabajos de oficina altamente cualificados, como es gestión, compras y ventas, así como publicidad y marketing. En general, puede afirmarse que hacen un mayor uso más frecuente del teletrabajo las personas con mayor nivel educativo e ingresos más altos. Por el contrario, apenas es posible realizar teletrabajo en profesiones de servicios a personas, venta de alimentos y en ocupaciones que requieren la infraestructura del empleador - como es en los sectores de metalurgia, la industria automotriz o técnicas de soldadura.

Según estimaciones de los propios trabajadores, sería posible realizar teletrabajo de forma esporádica para alrededor de un 42% de todos ellos.

## Reparto de las labores del hogar

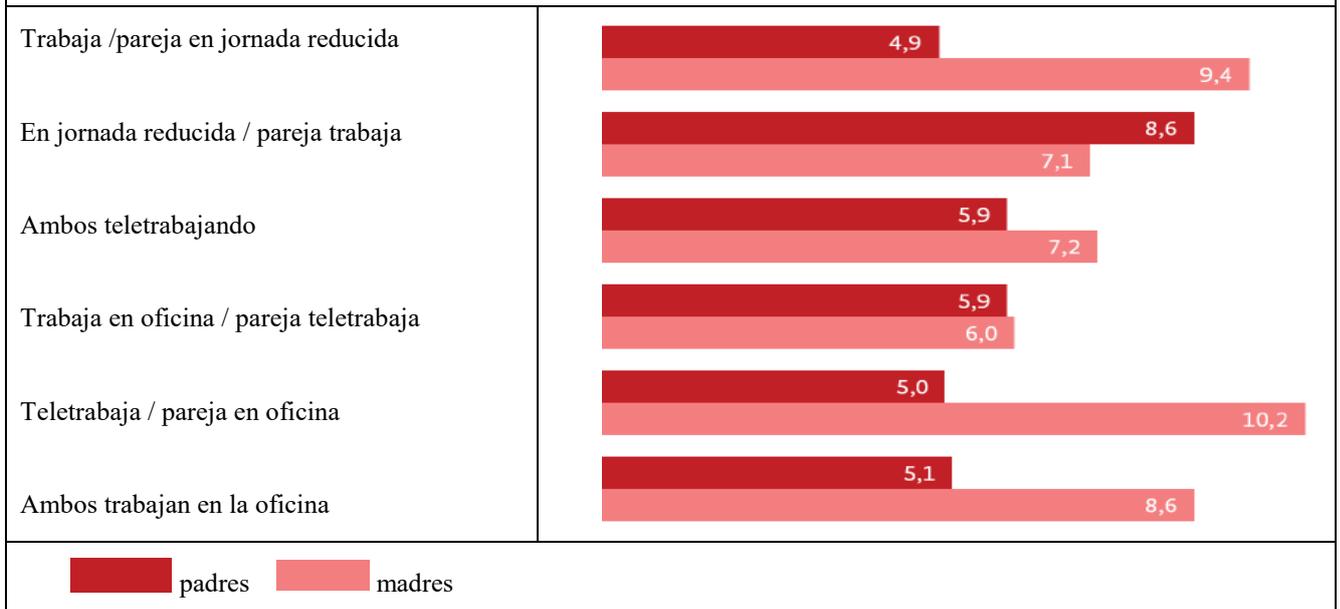
La tesis actualmente discutida sobre un reparto tradicional del trabajo en función del género no puede confirmarse sobre la base de los datos representativos analizados en este estudio. En primer lugar, porque el reparto de las tareas del hogar entre los progenitores ya era predominantemente tradicional antes de la crisis y, en segundo lugar, porque se han reducido las diferencias de género en cuanto al uso del tiempo destinado al trabajo doméstico y familiar.

En promedio, el tiempo diario dedicado a tareas domésticas y familiares por los padres con hijos menores de 16 años aumentó en abril de 2020 de 6,6 horas a 7,9 horas para las madres y de 3,3 horas a 5,6 horas para los padres en comparación con 2018. El porcentaje de padres participantes en las tareas del hogar aumentó del 33,3% antes de la crisis sanitaria al 41,5% durante la crisis. En promedio, se puede observar bajo las condiciones de la crisis sanitaria y a corto plazo un reparto del trabajo familiar entre ambos géneros que resulta históricamente nuevo.

El aumento es particularmente evidente entre los padres que trabajan a jornada reducida, que durante el tiempo de la escalada y las restricciones realizaron 8,1 horas de trabajo familiar, aproximadamente la misma cantidad que las madres en promedio. En los hogares sin hijos se sitúa el valor del trabajo doméstico para los hombres con jornada reducida en 1,1 horas. Pero también los padres que teletrabajaban desde casa o en la oficina realizaron mucho más trabajo doméstico que antes de la crisis sanitaria con 5 horas y media y poco menos de cinco horas respectivamente.

En todos los grupos, las horas dedicadas al trabajo familiar ha aumentado más entre los padres que entre las madres, que ya de por sí realizaban la mayor parte del trabajo antes de la crisis sanitaria. Aquí también se presentan diferencias dependiendo de la situación de la pareja: si ambos miembros de la pareja teletrabajaron durante la crisis sanitaria, el tiempo de trabajo doméstico fue de 5,9 horas en los padres y de 7,2 horas en las madres. Esta conclusión contradice algunas expectativas, según las cuales se habían acertado diferencias en lo que respecta al reparto del trabajo en el hogar durante la crisis sanitaria.

**Tiempo dedicado a las labores del hogar dependiendo de la situación de los padres en abril de 2020 (promedio de horas en un día laboral de la semana)**



Durante la época de restricciones, la satisfacción con la vida familiar disminuyó notablemente en comparación con el año anterior, especialmente entre las personas sin hijos en el hogar. Esto indica que los padres se vieron menos afectados por las restricciones de contacto -debido a la proximidad de sus hijos- que las personas sin hijos en el hogar.

Destaca la gran satisfacción familiar de los hombres que trabajan a tiempo parcial, lo que demuestra que muchos padres pudieron obtener algo positivo de esta nueva y desconocida situación y a menudo disfrutaron del tiempo con sus hijos. Las implicaciones que esto tiene para la futura repartición del trabajo en el hogar siguen siendo inciertas.

**Mayor carga para los progenitores, especialmente las madres solteras**

Casi la mitad de los progenitores - y por lo tanto un porcentaje significativamente mayor que entre los hombres sin hijos - sintieron que la fase de restricciones fue muy estresante. Y entre ellos, las mujeres aducían más a menudo que los hombres un alto nivel de estrés; especialmente las madres que educaban solas a sus hijos, alrededor del 60% de ellas alegaba una alta saturación general.

El análisis llevado a cabo indica, en un porcentaje menor, un desgaste de la salud psíquica. Especialmente las madres con hijos menores de 16 años se encontraban más a menudo deprimidas o abatidas: Casi el 26% sintió estas sensaciones uno o dos días a la semana y más del 17% tres o más

días. La pérdida de las libertades fundamentales, el temor por los familiares pertenecientes a grupos de riesgo en el distanciamiento físico pudieron ser origen de una desestabilización psicológica. En el caso de las madres, las preocupaciones por su salud o su seguridad económica se ven agravadas por la dificultad aún mayor para conciliar la vida familiar y profesional.

No obstante, los autores hacen referencia a que la ciencia necesita tiempo para generar hallazgos fiables, ya que los datos deben ser recopilados, comprobados y evaluados mediante métodos estadísticos a mediano o largo plazo. Sin embargo, durante la crisis sanitaria ha sido necesario disponer de datos rápidos. Este hecho podría originar que algunos puntos de análisis de este estudio cambien con el tiempo a medida que el conocimiento científico crezca y la situación de los datos mejore. En particular, los autores esperan con expectación si continuará el alto nivel de participación masculina en el trabajo familiar, qué efectos psicosociales tendrá la crisis en los progenitores a largo plazo y qué impacto tendrá la experiencia hecha con el teletrabajo.

## **Consecuencias para el futuro**

### **Teletrabajo y digitalización**

Los autores ven la crisis sanitaria como una oportunidad para acelerar la digitalización del mundo del trabajo e introducir cambios permanentes en el empleo remunerado.

Esperan que sea cada vez más habitual trabajar desde casa en aquellas profesiones que posibiliten el teletrabajo (más del 40% de todas las actividades profesionales). Se trataría a menudo de una mezcla de trabajo presencial y teletrabajo. Esta evolución traería ventajas, como son la ganancia de tiempo debido a la reducción de desplazamientos, disminución del tráfico, mayor flexibilidad para conciliar el trabajo y la vida familiar y limitación de la tendencia a la urbanización. Se volvería más atractivo vivir fuera de las ciudades si, por ejemplo, sólo hay que viajar al trabajo dos veces a la semana. Sin embargo, también hay desventajas en el teletrabajo, como son el riesgo al aislamiento social y la falta de compromiso con el trabajo, si la disponibilidad laboral constante limita el descanso necesario en el hogar.

Para encontrar un nuevo equilibrio entre el trabajo presencial y el teletrabajo consideran importantes varios aspectos y requisitos:

- existencia de normativas y reglamentos adecuados acordados con los interlocutores sociales adaptadas a la nueva situación,

- comunicación entre los equipos adaptada al teletrabajo,
- evaluación del rendimiento laboral,
- expansión del Internet de banda ancha para habilitar o facilitar las oficinas domésticas en todo el país, incluso en las zonas rurales.

Todo esto conllevaría un nuevo enfoque que pasaría de concentrarse en la presencia del trabajador en el puesto de trabajo a los resultados de éste en el mismo.

No obstante, también hay que tener en cuenta que todos los grupos de trabajadores no disponen de las mismas condiciones para trabajar desde casa, como es el caso de las personas que viven hacinadas, por lo que aconsejan que el derecho al teletrabajo no debe convertirse en una obligación.

### Prioridad y dar apoyo específico a los padres en el transcurso de la pandemia

Lo autores consideran importante asegurar que la carga adicional generada por la pandemia no se convierta en los próximos meses en una situación permanente. Las medidas para aliviar las cargas a los padres y las experiencias de las últimas semanas podrían ser indicio de mejoras incluso después de la pandemia.

Como medidas a tener en cuenta proponen:

- mayor flexibilidad a la hora de facilitar la realización del trabajo desde casa,
- dar más prioridad que en el pasado al cuidado de los niños en escuelas y guarderías en el caso de una posible segunda ola,
- ampliar las ofertas y las competencias digitales por parte de las escuelas,
- llevar a cabo pruebas amplias de covid-19 con la reapertura de las escuelas tras las vacaciones de verano,
- teniendo en cuenta que posiblemente sean insuficientes los 10 días de libre disposición por enfermedad de los hijos para cada progenitor, solicita reglamentos que los amplíen y que garanticen que la permanencia en casa por enfermedad de los hijos esté repartida de una mejor manera que hasta ahora.

Todavía no se pueden prever las consecuencias que a largo plazo tendrá la situación completamente nueva que han tenido muchos progenitores al trasladar la oficina a casa y simultáneamente tener que cuidar y educar a sus hijos, por ejemplo, en cuanto al desarrollo de la resiliencia, a la salud

mental y física, la calidad de las relaciones, el reparto del trabajo entre la pareja o incluso en la evolución de la tasa de nacimientos.

Como evolucionarán estos aspectos dependerá también en gran medida de las decisiones políticas que se adopten en los próximos meses. En este aspecto destacan la influencia de los decisores en el ámbito laboral a la hora de determinar la forma en que los padres puedan consolidar la vida familiar y profesional.

---

### INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN SEPTIEMBRE

---

#### A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de septiembre de 2020 había 507.889 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), 270.255 hombres y 237.634 mujeres, lo que supone descensos de 18.813 personas con relación al mes anterior y 18.810 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2018— se situó en el 9,7%, lo que significa que, en base mensual se produjo un descenso de 0,4% y que, en términos anuales se produjo un aumento de 0,4%

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 septiembre hubo 396.640 ciudadanos belgas, 50.342 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.493 españoles) y 62.907 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 5,1% en el mes de agosto de 2.020 (8,1% en la zona euro y 7,4% en la UE-27).

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica BNB.

## STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

**FIN SEPTEMBRE 2020**

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

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

Hommes	110.183	112.094	1.267	47.978	270.255	-5.137	+13.546
Femmes	92.400	101.327	1.229	43.907	237.634	-13.676	+5.264
<b>Total</b>	<b>202.583</b>	<b>213.421</b>	<b>2.496</b>	<b>91.885</b>	<b>507.889</b>	<b>-18.813</b>	<b>+18.810</b>
- 1 m.	-10.711	-9.060	-247	+958	-18.813		
- 12 m.	+11.764	+4.467	+91	+2.579	+18.810		

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

Hommes	26.433	24.621	228	5.623	56.677	+1.560	+2.975
Femmes	17.599	20.065	197	4.827	42.491	-1.665	+1.211
<b>Total</b>	<b>44.032</b>	<b>44.686</b>	<b>425</b>	<b>10.450</b>	<b>99.168</b>	<b>-105</b>	<b>+4.186</b>
- 1 m.	-2.198	+1.309	-62	+784	-105		
- 12 m.	+1.363	+1.635	+6	+1.188	+4.186		

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

Hommes	34.588	43.108	424	21.897	99.593	-378	+2.510
Femmes	27.653	37.853	432	18.880	84.386	-1.062	+444
<b>Total</b>	<b>62.241</b>	<b>80.961</b>	<b>856</b>	<b>40.777</b>	<b>183.979</b>	<b>-1.440</b>	<b>+2.954</b>
- 1 m.	-405	-426	-19	-609	-1.440		
- 12 m.	+3.250	+2.234	+12	-2.530	+2.954		

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

Hommes	9.405	20.256	115	3.499	33.160	+2.005	+3.059
Femmes	6.962	16.472	113	3.585	27.019	-271	+1.949
<b>Total</b>	<b>16.367</b>	<b>36.728</b>	<b>228</b>	<b>7.084</b>	<b>60.179</b>	<b>+1.734</b>	<b>+5.008</b>
- 1 m.	-1.044	+2.333	-28	+445	+1.734		
- 12 m.	+253	+3.373	+4	+1.382	+5.008		

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

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

Hommes	6,8%	13,4%	7,0%	15,6%	9,7%	-0,2%	+0,4%
Femmes	6,4%	13,4%	7,7%	16,8%	9,6%	-0,6%	+0,2%
<b>Total</b>	<b>6,6%</b>	<b>13,4%</b>	<b>7,4%</b>	<b>16,1%</b>	<b>9,7%</b>	<b>-0,4%</b>	<b>+0,4%</b>
- 1 m.	-0,3%	-0,6%	-0,7%	+0,1%	-0,4%		
- 12 m.	+0,4%	+0,3%	+0,3%	+0,4%	+0,4%		

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

## DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de : -

**SEPTEMBRE 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	210.813	30.201	185.827	23.948	396.640	54.149
Autriche	21	0	41	0	62	0
Bulgarie	1.428	76	1.706	98	3.134	174
Chypre	12	0	6	0	18	0
République Tchèque	193	16	229	17	422	33
Allemagne	620	24	686	30	1.306	54
Danemark	30	2	35	4	65	6
Espagne	2.557	123	1.936	137	4.493	260
Estonie	10	1	30	2	40	3
Finlande	23	3	54	2	77	5
France	4.662	372	5.390	481	10.052	853
Grande Bretagne	397	9	302	11	699	20
Grèce	479	14	439	13	918	27
Croatie	76	5	76	3	152	8
Hongrie	110	3	204	4	314	7
Irlande	65	7	66	1	131	8
Italie	5.330	235	3.942	200	9.272	435
Lituanie	49	2	108	8	157	10
Luxembourg	86	8	72	4	158	12
Lettonie	32	1	58	0	90	1
Malte	2	0	6	0	8	0
Pays-Bas	3.724	205	3.693	178	7.417	383
Pologne	1.433	72	1.545	79	2.978	151
Portugal	1.414	106	1.174	102	2.588	208
Roumanie	1.924	161	2.627	241	4.551	402
Slovaquie	516	24	572	39	1.088	63
Slovénie	16	1	16	1	32	2
Suède	57	2	63	4	120	6
<b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>	<b>25.266</b>	<b>1.472</b>	<b>25.076</b>	<b>1.659</b>	<b>50.342</b>	<b>3.131</b>
<b>TOTAL U.E.</b>	<b>236.079</b>	<b>31.673</b>	<b>210.903</b>	<b>25.607</b>	<b>446.982</b>	<b>57.280</b>
Suisse	46	4	55	5	101	9
Congo (Rép. démocratique)	1.807	110	2.103	109	3.910	219
Algérie	1.192	21	575	25	1.767	46
Maroc	5.965	159	3.961	234	9.926	393
Macédoine	386	25	336	40	722	65
Norvège	32	2	20	0	52	2
Serbie + Monténégro	476	44	389	47	865	91
Tunisie	663	16	373	20	1.036	36
Turquie	2.010	45	1.325	53	3.335	98
Réfugiés et apatrides	2.117	150	1.273	85	3.390	235
Autres nationalités hors U.E.	19.482	911	16.321	794	35.803	1.705
<b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b>	<b>34.176</b>	<b>1.487</b>	<b>26.731</b>	<b>1.412</b>	<b>60.907</b>	<b>2.899</b>
<b>TOTAL ETRANGERS</b>	<b>59.442</b>	<b>2.959</b>	<b>51.807</b>	<b>3.071</b>	<b>111.249</b>	<b>6.030</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>270.255</b>	<b>33.160</b>	<b>237.634</b>	<b>27.019</b>	<b>507.889</b>	<b>60.179</b>

### Mercado de trabajo : Desempleo

Periodos	Demandantes de empleo desocupados (DEI)			Tasa de paro en porcentaje de la población activa (1)		
	Total	Menores de 25 años	A partir de 25 años	Bélgica	Zona euro	UE-27
30/09/2020						
31/08/2020	526.702	99.273	427.429	<b>5,1</b>	<b>8,1</b>	<b>7,4</b>
31/07/2020	518.161	93.764	424.397	5,0	8,0	7,3
30/06/2020	488.240	80.395	407.845	5,5	7,8	7,1
31/05/2020	489.984	80.926	409.058	5,4	7,4	6,7
30/04/2020	499.407	83.308	416.099	5,6	7,3	6,6
31/03/2020	478.114	79.808	398.306	5,3	7,4	6,6
29/02/2020	471.863	81.298	390.565	5,2	7,3	6,5
31/01/2020	475.289	82.896	392.393	5,3	7,4	6,6
31/12/2019	470.233	82.875	387.358	5,3	7,4	6,6
30/11/2019	464.534	83.679	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

<sup>1</sup> Tasa de paro armonizada ajuste desestacionalizado (definición Eurostar) (Tasa de la población activa). Fte.: EUROSTAT.

Fte: Banco Nacional de Bélgica

## **PLAN DE ACCIÓN DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE SOCIAL 2019<sup>3</sup>**

### **El Servicio de Inspección e Investigación Social (SIRS): Concepto, composición y funciones**

El SIRS es un órgano estratégico que, basándose en los conocimientos y competencias de los diferentes servicios y de un apoyo científico, desarrolla una visión de lucha contra el fraude social, que se traduce en estrategias concretas, de esta manera, el SIRS ayuda también en el plan estratégico y a los planes de acción anuales en materia de lucha contra el fraude social, así como al funcionamiento del Centro para la Lucha contra el Fraude Fiscal y Social. Se encarga asimismo de la coordinación para el apoyo político, en el marco del plan estratégico y de los planes de acción anuales.

#### Composición

- Equipo directivo
- Comité estratégico
- Los comités de concertación estructural.
- Células de demarcaciones locales

#### El Equipo directivo

El SIRS está dirigido por un gerente que cuenta con un equipo de colaboradores que se encargan de las siguientes materias:

- Preparación del plan estratégico plurianual y de planes de acción anuales.
- Preparación del desarrollo de las estrategias de lucha contra el fraude social.
- Funcionamiento diario el Servicio.
- Preparación de las reuniones del Comité Estratégico y de los 2 Comités de Concertación Estructural.

---

<sup>3</sup> Ftes.: ONEM <https://www.onem.be/fr/nouveau/lonem-participe-la-semaine-dactions-eu4fairwork> ;

SIRS <https://www.sirs.belgique.be/fr/sirs>

- Organizar y dirigir la concertación entre los diferentes servicios de inspección.
- Organización de investigaciones sobre las nuevas figuras de fraude fiscal y/o social, pudiendo englobar la experiencia tanto de los servicios de inspección como de las áreas de investigación universitarias y de otros centros de investigación.
- Preparación del desarrollo de la visión de la lucha contra el fraude social.
- Preparación y apoyo al área parlamentarias, informes sobre proyectos de ley, cuestiones parlamentarias, etc., en el marco del plan estratégico y de los planes de acción anuales.
- Apoyar a los servicios de inspección.
- No se contemplan tareas de control operacional.
- Adopción de iniciativas para paliar las lagunas en materia de formación de inspectores.
- Análisis de la lucha contra el fraude social transfronterizo y del seguimiento de la evolución internacional.
- Organización de una concertación estructural con los diferentes agentes sociales, principalmente a nivel de las Regiones, que colaboran activamente en la lucha contra el fraude social.

### El Comité estratégico

Tiene asignada las siguientes funciones:

- Redacción del plan estratégico de lucha contra el fraude social para los siguientes 4 años, teniendo en cuenta los contratos administrativos de las Instituciones Públicas de Seguridad Social (IPSS) y de los Servicios Públicos Federales.
- Validación del plan estratégico plurianual (para 4 años)
- Validación del plan de acción anual
- Validación de las estrategias definidas

- Validación de los indicadores claves de actuación por parte de los servicios de inspección con vistas a la ejecución del plan de acción anual (número de acciones en un sector determinado, porcentaje de controles positivos, etc.)

### Los Comités de concertación estructurales de trabajadores asalariados y de autónomos

- Coordinación de la ejecución del plan de acción anual.
- Proposición de actuaciones críticas y/o puntuales más informes de seguimiento.
- Proposición de estandarización de procesos de trabajo.
- Supervisión e informes sobre las actuaciones realizadas.

### Células de demarcación locales

Son subdivisiones de la organización del SIRS, organizadas por demarcaciones judiciales y presididas por un Inspector de Trabajo.

Cada célula se compone de representantes de los servicios de inspección de la ONEM, de la ONSS, del INASTI, del INAMI y de Control de las Leyes Sociales (CLS), del SPF de Empleo, Trabajo y Concertación Social (SPF ETCS).

Asimismo, está compuesto por un representante del Servicio Público de Finanzas, un Magistrado y un miembro de la policía federal.

Pueden ser llamados a participar o prestar informes técnicos otros representantes de otras Instituciones Públicas de Seguridad Social (IPSS), así como miembros de los servicios de inspección regionales competentes en materia de empleo.

La misión de estas células locales es la de organizar y coordinar el control del cumplimiento de la legislación social en relación con el trabajo ilegal (no declarado) y el fraude social.

Una de las principales tareas del SIRS es la de orientar las acciones que estas células locales deben llevar a cabo en la lucha contra el trabajo ilegal y el fraude social. Acciones que se inscriben en el marco de la ejecución del Plan de Acción Anual, contra la lucha del fraude social y del trabajo ilegal.

Los controles ordinarios o sin previo aviso de estas células locales tienen la misma finalidad de lucha contra el fraude social y el trabajo ilegal ejecutadas sobre el terreno, en las empresas, en las obras, en las cocinas o restaurantes, etc. sobre los empresarios y trabajadores belgas y/o extranjeros.

Las acciones de las células locales tienden igualmente a evitar fraudes en las cotizaciones y en las prestaciones sociales.

### Planes de acción

Comportan acciones concretas y conjuntas del gobierno, del SIRS y de los servicios de inspección social que, en conjunto, materializan una acción reforzada y mejor coordinada contra los mecanismos de fraude.

El actual Plan de acción de lucha contra el fraude social de 2020 ha sido aprobado por el Consejo de Ministros el 20 de diciembre de 2019, contiene 55 acciones que se resumen en los siguientes objetivos estratégicos:

1. Reducir la carga sobre el trabajo.
2. Simplificación administrativa y la digitalización
3. Aumentar la probabilidad de ser inspeccionado
4. Mejorar la eficacia de los inspectores
5. El fraude social transfronterizo.

Según palabras del Director General del SIRS, Bart Stalpaert, el objetivo es concentrarse sobre el dumping social y la lucha contra el trabajo no declarado en los sectores de actividad sensibles al fraude. La cooperación multidisciplinar y el compartir información son las claves del éxito.

La Inspección Social ejerce su actividad en una estructura organizada, con tecnologías punteras y objetivos estratégicos claros que, en función de las necesidades detectadas, se actualizan periódicamente. La Inspección Social cuenta con el apoyo y colaboración de los distintos departamentos del Servicio público federal de la Seguridad Social, así como con el de los servicios de inspección de los ministerios y departamentos que se indican a continuación. La cooperación mencionada fue institucionalizada en 2006 mediante la creación del SIRS.

- Servicio público federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social;
- Servicio público federal de Seguridad Social;
- Control de leyes sociales del Servicio público federal de Empleo;
- Inspección social del Servicio público de Seguridad Social;
- Inspección de la Oficina Nacional de Seguridad Social;
- Inspección de la Oficina Nacional de Empleo;
- Instituto Nacional del seguro de enfermedad e invalidez;
- Oficina Nacional de prestaciones familiares para trabajadores asalariados;
- Oficina Nacional de Pensiones;
- Servicios de Inspección de las Regiones sobre los permisos de trabajo;
- Colegio de fiscales del Tribunal Supremo (representado por el Fiscal General, que cuenta con el derecho penal social entre sus atribuciones)

## **Análisis de los objetivos del Plan de Acción 2019**

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. Reducción de las cargas sobre el trabajo.**

En la lucha contra el fraude social, es tan importante tomar medidas para detectar el fraude y sancionarlo, como la adopción de medidas preventivas para evitar el fraude en su origen.

Para ello, deben reunirse tres condiciones, perseguir la reducción de las cargas del trabajo, que están entre las más altas del mundo, para disminuir el atractivo del trabajo no declarado, contar con una legislación clara y simple que establezca el límite de las cargas de trabajo, a fin de evitar infracciones y de simplificar los controles, así como el riesgo de ser descubierto debe estar suficientemente acorde con los medios de controles efectivos y eficaces.

Donde más abunda el fraude social y el trabajo no declarado es en los sectores con una fuerte demanda de mano de obra, como son la construcción, los transportes, el sector de la hostelería, restaurantes, comercio, limpieza, etc., donde los trabajadores tienen una gran movilidad, están medianamente formados, pero donde los costes de personal son muy elevados para las empresas, en comparación con el rendimiento obtenido.

Por ello es necesario reforzar este objetivo de reducir las cargas sobre el trabajo, poniendo especial atención en los trabajadores menos cualificados, con los salarios más bajos, intentando limitar las posibilidades de cometer fraude social y de recurrir al trabajo no declarado en estos sectores.

Este objetivo estratégico es desarrollado en 3 acciones de control sobre medidas fiscales, reducción de cargas fiscales en el sector de la construcción y el aumento del número de horas extraordinarias no sujetas a impuestos en determinados sectores. Actualmente el número de horas está limitado a 130 h/año y se propone aumentarlas a 180 h/año.

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 de transparencia. Simplificación de la legislación y de la administración.**

Es necesario adaptarse a los nuevos tiempos de la digitalización para un mejor control de los procesos, el registro de los casos ayuda a facilitar ciertos procedimientos, a hacer la legislación más transparente y a facilitar en suma los controles. Para ello, se han creado ciertas aplicaciones como Trabajadores responsables, Empleadores responsables y Green@work herramientas que ayudarán mucho en la lucha contra el fraude social.

Se pretende alargar los plazos para las devoluciones de las prestaciones indebidamente percibidas, alargar los plazos de devolución, favorecería la recuperación de las cantidades de fraude social de manera más eficaz.

Otras medidas pasan por la reducción de impuestos en determinados sectores, como puede ser el sector de la construcción.

Mejora en el procedimiento de inhabilitación del ejercicio profesional de las empresas en caso de quiebras fraudulentas de empresas, tanto para la propia empresa, como de los profesionales liberales que hayan colaborado al fraude social.

Detección precoz de fraudes en los alquileres de alojamientos o locales, permitiendo a los inspectores de trabajo tener más posibilidades de intervención en el terreno, controlando mejor este tipo de fraude, se evitan asimismo otras formas de fraude social.

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. Aumentar el riesgo de ser descubiertos

- Aproximación multidisciplinar.
- Fraude social sobre cotizaciones de asalariados.
- Fraude social sobre cotizaciones de autónomos
- Fraude social en el derecho laboral
- Fraude social sobre prestaciones.
- Fraude social de los prestadores de cuidados.

### **Un primer pilar de aproximación multidisciplinar**

Para ello, es necesaria una actuación coordinada a nivel sectorial, estas acciones son acordadas con los sindicatos, empresas, servicios de inspección y el gobierno, para la adopción de medidas concretas que favorezcan una concurrencia legal.

Al mismo tiempo, llevar a cabo otras acciones en sectores concretos, lo que supone una aproximación multidisciplinar en la lucha contra el fraude social.

En el sector de la construcción, se establece que deben ser inspeccionadas al menos 2.000 empresas, de ellas al menos el 10% deben ser controladas fuera de los horarios habituales de trabajo, es decir después de las 18:00 horas o en fines de semana. También deberán ser controladas 2 obras públicas en determinados barrios o ciudades.

En el sector de la electromecánica, en el sector de la limpieza, en el sector Horeca, en el sector de la carne, mataderos, empresas de despiece, en el sector del taxi, sector de mudanzas, en los sectores agrícolas y hortícolas, en los sectores de talleres y lavados de coches, en el sector metalúrgico y tecnológico y en el sector funerario, etc.

Sobre todos ellos se establece un número de actuaciones y otras actuaciones concretas en franjas horarias y días de control.

Acciones dirigidas a controlar el dumping social, son acciones complejas que se organizan de manera multidisciplinar con la ONSS Oficina Nacional de Seguridad Social, el INASTI Instituto de Asistencia de los Trabajadores Autónomos y el CLS Servicio de Control de la leyes sociales y llevadas a cabo por unidades especiales de los servicios de inspección social.

Se prestará especial atención a los controles en las grandes ciudades, poniendo énfasis en la trata de seres humanos. En 2019, como en años anteriores, se llevarán a cabo un número importante de controles, 400 controles en grandes ciudades como Bruselas, Amberes, Gante, Charleroi y Lieja, dirigidas a luchar contra el fraude importante y organizado de carácter no sólo social y fiscal, sino también criminal.

En concreto, estos controles se centrarán en las situaciones que atentan contra la dignidad humana, explotación económica, fraude en el domicilio, fraude de las estructuras de empresas, economía clandestina, etc., con una eventual relación con el tráfico de drogas, de armas y de sustancias ilícitas.

Estos controles, requieren de equipos especiales multidisciplinarios, células especiales de servicios de inspección social, servicios de policía, servicios de inspección regional, fiscal, aduanero, etc., bajo la dirección del inspector de trabajo competente.

Aparte de estos controles concretos, se establecen una serie de controles arbitrarios, controles para esclarecer determinados aspectos dudosos. Son muy numerosos, unos 2.750 controles suplementarios, sobre todo tipo de actividades y sectores, incluso los ya citados anteriormente.

Estos controles arbitrarios, tienen también como finalidad el ser de carácter informativo y preventivo, son publicados con anterioridad en la página web de los servicios de inspección y comunicados a los agentes sociales. El carácter preventivo, no impide que caso de que se constate alguna infracción seria, los servicios de inspección intervengan de manera contundente.

Acción concreta en la lucha contra el narcotráfico. El denominado Plan Stroom del puerto de Amberes, creado en febrero 2018, para establecer un grupo especial de lucha frente a la problemática relativa a la droga en Amberes, además de centrarse en el trabajo no declarado y el fraude social, que representan una tapadera contra delitos penales de mayor envergadura, como son el blanqueo de dinero, la problemática de la droga, el terrorismo y el crimen organizado. En este plan de acción conjunta, trabajan desde septiembre 2018 la ciudad de Amberes, la Policía Judicial Federal, la policía de Amberes, la Fiscalía, la Inspección de Trabajo, el servicio de aduanas, la inspección de servicios, que vienen desarrollando controles ordinarios y extraordinarios.

En el marco de la acción conjunta, el Servicio de Inspección asegura la coordinación de los servicios de inspección social, extendiendo sus lazos y experiencias a otras ciudades como Bruselas en la zona del Canal, donde se han realizado un elevado número de actuaciones contra el fraude social, principalmente en la extinción de determinadas prestaciones indebidamente percibidas, así como la devolución de las cantidades percibidas y la imposición de sanciones administrativas y judiciales.

Igualmente se ha hecho un estrecho seguimiento de los grandes acontecimientos, para destapar el recurso abusivo a las prestaciones y a la realización del trabajo no declarado, aumentar el número de jornadas de ocupación regular y luchar contra los abusos de los estatutos de los voluntarios, la ONEM colabora con frecuencia con los servicios de inspección, controla un gran número de eventos por demarcaciones

judiciales. En relación sobre todo a grandes acontecimientos deportivos o culturales organizados por empresas.

En relación con el estatuto de "artistas" la inspección se ha centrado en las denuncias recibidas sobre casos anormales relacionados con actividades fraudulentas en el citado estatuto de artistas.

En el caso de los gastos fijos declarados por los profesionales autónomos, es preciso vigilar y evitar el abuso en el fraude social, a este respecto una base de datos será compartida por Hacienda y los servicios de inspección social competentes.

Asimismo, se han llevado a cabo acciones de control en las empresas de economía colaborativa y de plataformas digitales.

Se han realizado encuestas para hacer coincidir los datos suministrados a las administraciones públicas, con los trabajos efectivamente realizados, en sectores como la construcción, en la industria de transformación de carne, sector de jardinería, etc.

Controles dirigidos a la detección de explotación económica y de trata de seres humanos.

En 2019, los servicios de inspección, junto con la ONSS rentabilizarán la experiencia desarrollada en los equipos ECOSOS (de lucha contra la explotación económica y social), organizando controles dirigidos a sectores clave, en el marco del riesgo de explotación económica respecto de la mano de obra extranjera.

Este grupo, desarrollará un papel primordial en la lucha contra la explotación económica y podrá reaccionar ante los casos de explotación creciente en determinados sectores. Estas actividades se realizarán en estrecha colaboración con las autoridades judiciales y los agentes sociales.

Se pone especial atención en el hecho de poner inmediatamente a disposición de los centros de acogida a las víctimas reconocidas de trata de seres humanos.

## **Un segundo pilar del fraude social a través de la cotización de los asalariados**

Para lo que la ONSS continuará su lucha contra el trabajo no declarado, dedicará una partida importante de sus medios a luchar contra la denominada "ingeniería social", el modo de como sustraer los componentes de la nómina de los trabajadores a la cotización de la Seguridad Social y en su caso al control fiscal.

La lucha se dirigirá a localizar sedes sociales falsas, empresas construidas en telas de araña, sucesión encadenada de quiebras de empresa, todo ello para evitar el pago de cotizaciones sociales.

Preparará a su personal para detectar los casos sobre las nuevas empresas inscritas, o las inscritas con carácter provisional, para lo que aprovecharán las bases de datos, cruzando los datos con otras instituciones públicas.

## **Un tercer pilar del fraude social a través de la cotización de los autónomos**

Lo mismo sucede en el campo de los trabajadores autónomos, para ello la SRIS ha elaborado unos acuerdos con el INASTI para la detección precoz del fraude social.

Se prestará especial atención a las personas que solicitan su afiliación en una Caja de Seguro Social a fin de obtener permisos de residencia.

Identificará por un lado a las personas que necesiten de un asesor específico en materia de derechos y obligaciones y de otro lado a las personas que se encuentran en una situación de riesgo de fraude especialmente elevado.

El INASTI realizará una acción concreta sobre las denominadas "afiliaciones ficticias" sin ejercicio efectivo de actividad profesional con la finalidad de obtener un derecho de estancia de más de tres meses u otros derechos similares. Para ello deberá actuar con rapidez sobre los expedientes transmitidos por las Cajas de Seguro sociales, en especial para los europeos no belgas que se afilien y que soliciten en el momento

de su afiliación un certificado específico de afiliación para presentar en sus respectivos ayuntamientos.

Estas acciones deberán realizarse de una manera coordinada entre el INASTI y la ONSS.

### **Un cuarto pilar del fraude social a través del incumplimiento de las normas de derecho laboral**

En este apartado juega un papel primordial la Ley de 11/12/2016 sobre el despido de trabajadores, estableciendo la norma una responsabilidad solidaria de la empresa o de sus subcontratistas en el pago de salarios y de cotizaciones sociales.

Es un sistema protector de responsabilidad solidaria que afecta principalmente a los inmigrantes ilegales sobre las deudas sociales y fiscales. En su ejercicio, contarán con la ayuda del Control de Leyes Sociales (CLS) que intensificará la lucha contra los salarios indebidos.

Respecto de los trabajadores interinos, se llevará a cabo un control sobre la CCT 108 que regula el trabajo interino.

### **Un quinto pilar del fraude social a través de las prestaciones**

Para ello se celebrarán reuniones bimestrales entre las instituciones implicadas ONSS, ONEM e INAMI Instituto Nacional de Seguro de Enfermedad e Invalidez, para la investigación de la concesión correcta de las prestaciones.

Seguimiento y análisis de las prestaciones de desempleo, así como de las indemnizaciones de enfermedad o invalidez.

Los controles se llevarán igualmente a cabo en visitas domiciliarias en los casos de prestaciones por desempleo y/o indemnizaciones por enfermedad.

Como en apartados anteriores, se llevarán a cabo controles para aclarar determinadas situaciones, con el fin de facilitar información a los usuarios, para evitar el abuso del paro temporal en el sector de la construcción o en aquellos otros sectores donde se considere conveniente

llevar a cabo estos controles informativos en el marco de la prevención del fraude social de la percepción indebida de prestaciones.

Se pondrá especial atención en el control del trabajo no declarado cometido por los perceptos de desempleo indemnizados. Para ello, se harán controles aleatorios en los sectores de construcción y Horeca.

Estos controles efectuados por el ONEM se clasifican en tres categorías:

- Controles preventivos, tras las primeras demandas de Paro.
- Controles sobre el Paro Temporal estructural.
- Controles represivos en aquellos sectores sensibles al fraude.

Se realizarán controles sobre la compatibilidad prevista entre pensión y paro temporal. En la legislación belga, toda pensión puede ser compatible con la percepción del paro temporal en determinadas condiciones, como la declaración del ejercicio de actividad, declarar la remuneración y no percibir prestaciones sociales.

Por ello, el ONEM hará controles preventivos en el momento de concesión de una prestación de paro a los titulares de pensión, igualmente realizará controles a posteriori.

Se realizarán controles entre la compatibilidad de las prestaciones por interrupción de la carrera profesional, crédito tiempo con la percepción de ingresos procedentes del trabajo. Se llevará a cabo con el cruce de datos entre las instituciones implicadas y su finalidad será la de detectar 3 tipos de anomalías: La vuelta al trabajo durante el periodo de interrupción de la carrera profesional/crédito tiempo, el inicio de una actividad secundaria durante el periodo de interrupción o la extensión de una actividad secundaria en dicho periodo.

Estas anomalías, tienen como consecuencia que la prima abonada por el ONEM resulta indebida, en dicho caso, la ONEM procederá al cese del pago y a la reclamación de la prima de interrupción abonada.

## **Un sexto pilar del fraude social a través de los prestadores de cuidados**

Para ello el Servicio de Evaluación y de Control Médico SECM da prioridad a la detección de la imputación de las prestaciones no realizadas: Prestaciones efectuadas por personas que no reúnen los requisitos legales para obtener determinados cuidados de salud y/o de prestaciones que son intencionalmente concedidas de manera ilícita. Los imputados podrán ser tanto los prestatarios de los cuidados como los asegurados, que a estos efectos hayan hecho uso de documentos falsos.

Se podrán declarar igualmente responsabilidades médicas en materia de incapacidad temporal, se harán constar de manera objetiva en la base de datos de los médicos, respecto del número de días prescrito para la recuperación de la salud. A los médicos se les exigirá justificación de sus prescripciones y si se consideran insuficientes, los dispositivos de sanciones establecidas por el INAMI podrán ser aplicados.

## **Utilización de nuevas herramientas en la lucha contra el fraude social: Datamining y Datamatching**

Se trata de bases de datos para el ejercicio de las actividades y cumplimiento de los objetivos del SRIS, a base del análisis y cruce de las bases de datos en función de las actividades que se quieran llevar a cabo. Se ha centrado el énfasis en el Plan de Acción 2019 en factores clave, como pueden ser la lucha contra la explotación de seres humanos, el dumping social y las redes de fraude.

Para llevar a cabo estas funciones, lógicamente ha de contarse con una base de datos transversal y compartida por las instituciones afectadas.

En concreto, la lucha contra el "dumping social" a través del datamining y el análisis de los resultados son muy importantes. El operativo se lleva a cabo por los servicios de inspección social, actualmente constituidos por las siguientes instituciones: CLS, ONSS, INASTI, ONEM, INAMI, el Procurador General o su representante y el presidente del Consejo de los Auditores de Trabajo. Tienen por misión la de supervisar las acciones puestas en marcha en materia de lucha contra el fraude social transfronterizo y organizado, con el fin de tener un resultado coherente en la aproximación al fenómeno del "fraude social y dumping social grave y organizado", en la selección de las investigaciones y en la manera de

perseguir el fraude detectado, desde el punto de vista administrativo y penal.

La experiencia ha demostrado la eficacia de desarrollar una nueva estructura de persecución de la profesionalización de la Célula de Datamining del ONEM, creada en el Seno de los Servicios Centrales de la ONEM, con la finalidad de optimizar los perfiles existentes basados en las nuevas tecnologías de datamining y datamatching y de desarrollar nuevos perfiles para aproximar aún más la eficacia del fraude y el abuso de las prestaciones de paro y de indemnizaciones en el caso de interrupción de la carrera profesional, así como el abuso del régimen de paro temporal y de utilizar las nuevas técnicas que permitan hacer una mejor selección.

Estas nuevas técnicas servirán igualmente para detectar el fraude de los beneficiarios de prestaciones del Servicio Federal de Pensiones o de una indemnización de garantía de ingresos para las personas mayores (GRAPA) por ejemplo.

#### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 Mejorar la eficacia de los servicios de Inspección Social**

La consecución de este objetivo pasa por continuar con el reforzamiento y la coordinación entre los diferentes servicios de inspección.

Creación de la figura del "interprete a distancia" por sistemas telemáticos, practica puesta en marcha con éxito en Países Bajos.

Optimizar los recursos ofrecidos por los nuevos sistemas informáticos, así como el uso de las redes sociales. Dotar a los inspectores de equipos modernos, smartphones, tablets, para poder hacer consultas e informes en línea y en tiempo real.

Realización de informes trimestrales a la SIRS para poder ir analizando el cumplimiento periódico de los objetivos y el análisis de los indicadores clave KPI (Key Performance Indicators), indicadores de la lucha contra el fraude social, sobre los ingresos financieros en la lucha contra el fraude social, sobre los informes periódicos y los ingresos de la lucha contra el

fraude social y su comunicación a los comités estratégicos. Y un informe final anual, que debería publicarse en el mes de febrero de cada año.

Estos indicadores servirán a los Servicios Públicos Federales afectados en la lucha contra el fraude social, para crear un dossier, vía aplicación informática para tener una visión de conjunto de la situación, análisis de los objetivos y seguimiento de los resultados.

Favorecerá la cooperación entre los Servicios de Sanciones, tanto administrativas como fiscales y/o penales. Se propone mejorar la recuperación de las sanciones administrativas impagadas, gracias a la colaboración de este Servicio SAA (Service des Amendes Administratives) y el Servicio Público Federal de Finanzas.

Transposición de la Directiva 2011/98/UE de permiso único. Esta disposición permitiría a los trabajadores de países terceros obtener un permiso de trabajo a través de un procedimiento único. Los ministros federales competentes, seguirán con sus trabajos de transposición al derecho belga de la citada directiva, en colaboración con los ministros regionales y las administraciones competentes.

Desde la óptica de la lucha contra el dumping social y la competencia desleal procedente del extranjero, la ONSS llevará a cabo un proyecto de "permiso único" en colaboración con las otras instancias regionales y federales para poder tener una visión global y más coherente de las diferentes solicitudes de permisos profesionales, de permisos de trabajo y/o de permiso de trabajo para empresas y/o trabajadores de países terceros a la UE.

Controles conjuntos con los servicios regionales de impuestos, en el sector del transporte internacional por carretera, para ello las células especiales de transporte de la CLS y de los servicios de inspección del SPF Movilidad, efectuarán controles en las carreteras, en cooperación con los servicios regionales de impuestos. Para ello, estos servicios regionales pondrán a disposición de los servicios de inspección social y del servicio de inspección del SPF de Movilidad sus datos relativos a los impuestos de circulación de vehículos automóviles, las tasas de matriculación de los vehículos, el pago de las "eurovignetes" (pegatinas para el pago anual del transporte por autovías y autopistas), todo ello para poder llevar a cabo controles más precisos.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 5 Lucha contra el dumping social transfronterizo

El objetivo es de contar con una mejor aproximación europea común orientada a detectar el fraude social y el dumping social en su conjunto, apoyando y reforzando a los actores de la lucha contra este tipo de fraude.

Será preciso contar con el intercambio fluido y rápido de datos de la Seguridad Social con la Hacienda Pública y los Servicios de Inspección Social. Se realizará un análisis de la base de datos "datamining" en base a los datos fiscales disponibles a nivel nacional y particularmente a nivel de datos internacionales. El acceso complementario a la web internacional DOLSIS será solicitado a fin de confirmar el análisis y el apoyo a la inspección en el tratamiento de los datos y las investigaciones.

Se pide a los Servicios Públicos Federales de Finanzas hacer los esfuerzos necesarios, en colaboración con la Base de datos con la que cuenta la Banca-Carrefour de Seguridad Social (BCSS)

Se realizará igualmente un control de fraude transfronterizo para los trabajadores autónomos. A petición de la UE, existe una obligación general de declaración de trabajadores autónomos denominada LIMOSA, que se ha hecho extensible a otros sectores en alto riesgo de fraude social transfronterizo, como es el sector de la construcción, de la carne y sector de jardinería.

Como hemos visto en objetivos anteriores, el control también se centrará en el posible fraude sobre la indemnización por incapacidad temporal de trabajo, en este caso concreto sobre la exportación de las prestaciones al extranjero.

Realización de acciones conjuntas multilaterales. Con vistas a mejorar la colaboración transfronteriza entre los servicios de inspección social y las instituciones de Seguridad Social, permitiendo el intercambio eficaz de los datos de inspección, a través de la nueva herramienta EESSI que permite el intercambio electrónico de datos entre organismos de Seguridad Social, creado y desarrollado en el seno de la Comisión Administrativa, órgano administrativo de la Comisión Europea encargado

de velar por el cumplimiento de los Reglamentos Comunitarios CE números 883/2004 y 987/2009.

Cada país miembro de la UE ha desarrollado e implementado esta herramienta EESSI, designando puntos de contacto único, que permiten dar información precisa a través de estos puntos SPOC (Single Point Of Contact).

Realización de acciones conjunta bilaterales. Entre otros, los servicios de inspección intensificarán su colaboración entre los distintos grupos de trabajo designados a nivel del BENELUX, o bien a través de otras acciones bilaterales con otros países miembros de la UE, como ha sido el caso recientemente de la reunión organizada por la Comisión Europea, sobre lucha contra el trabajo no declarado en el que ha participado conjuntamente Bélgica, Portugal y Lituania, lo que ha permitido el intercambio de buenas prácticas, punto que desarrollaremos al final de este informe en una Adenda.

Ventajas de la coordinación y la cooperación en el intercambio de datos a nivel europeo.

Hay muchos ejemplos que avalan estas ventajas, por ejemplo respecto de las Fes de vida de los pensionistas, que deben presentarse anualmente, se ha probado la eficacia de una rápida comunicación, sobre todo en el caso de fallecimiento de pensionistas, para evitar los pagos indebidos y los problemas que acarrearán la retrocesión internacional de prestaciones, para ello aparte de las normas de coordinación dictadas por los Reglamentos comunitarios, ya se han establecido mecanismo de intercambio electrónico de datos entre determinados países.

Desde hace varios años, el Servicio Público Federal de Pensiones, se dispone a promover el intercambio de datos de carácter social, vía datos del Banco Carrefour de datos de SS, principalmente con países como Alemania, Países Bajos, Luxemburgo, Francia y España, el objetivo es en primer lugar de limitar el número de certificados de fe de vida a los residentes de los países afectados, que perciben prestaciones del SFP y que permiten adoptar rápidamente las medidas adecuadas, como la suspensión del pago de las prestaciones, reducción de sus importes, toma de decisión en materia de pensiones de supervivencia, devolución de prestaciones tras el fallecimiento, etc.

Papel importante del procedimiento europeo en materia de litigios, sobre los certificados de los documentos A1, modelo de declaración del país competente para la afiliación de los trabajadores, por tanto, de la legislación aplicable.

Se establecerán controles y emitirán informes trimestrales a los ministerios competentes relativos al número de denuncias concretas en la adjudicación indebida del país de afiliación a través del citado documento A1.

En este campo, como hemos indicado, se han celebrado acciones multilaterales y bilaterales, en el campo de la lucha contra el fraude social, se han celebrado Memorándums de Entendimiento MOU (Memorándum of understanding) o bien concluyendo convenios bilaterales.

En concreto en Bélgica se han celebrado MOUs en 2018 con Bulgaria, Portugal, Eslovaquia y se han mantenido conversaciones con Lituania y Rumanía, para concluir acuerdos de cooperación operacional entre los servicios de inspección social competentes en los países con los que se ha podido concluir un acuerdo bilateral político con anterioridad.

Hay otras conversaciones abiertas con otros países como son Polonia, Luxemburgo, Eslovaquia, Rumania, Bulgaria, Países Bajos, Francia, Lituania, Portugal, Grecia, Noruega y Finlandia.

Llegados a este punto de acuerdos bilaterales o multilaterales, convenios bilaterales o Memorándums de entendimiento, lo necesario es establecer unos protocolos de actuación de las inspecciones sociales competentes en aquellos países con los que se lleva a algún tipo de acuerdo, relativos a determinados controles en determinados sectores.

Así se han podido establecer protocolos de control en:

- Sectores hortofrutícolas entre las regiones transfronterizas con actividades de corta duración, para establecer legislación aplicable al derecho del trabajo, país competente para la afiliación y cotización, etc.

- Establecimiento de un tratado multilateral en materia de lucha contra el fraude social a nivel del BENELUX.
- Elaboración de un marco para la devolución de las cotizaciones de SS y recuperación de las prestaciones de SS.

## **Acciones europeas**

### **La nueva Autoridad Laboral Europea ELA**

Bélgica apoya la proposición de la Comisión Europea para la creación de la ELA, así como el plan político operacional. Este nuevo organismo contribuirá a la lucha contra el fraude social transfronterizo a través de los controles comunes para los servicios de inspección social de los diferentes Estados miembros.

A este respecto, las buenas prácticas a nivel del BENELUX en materia de controles comunes y del intercambio de datos deben concretarse a nivel europeo.

### **Participación activa en el proyecto "Empact" de la Unión Europea**

Este proyecto europeo "European multidisciplinary y platform against criminal threats" (EMPACT) desarrollado por Europol, es multidisciplinar y constituye una plataforma contra la trata de seres humanos.

En este campo la ONSS y el CLS toman parte activa en el mismo, así como en las acciones que lo desarrollan, como la puesta en marcha de una red europea de inspectores sociales activos en la detección y la lucha contra la explotación económica, por ejemplo, designando unos interlocutores válidos y organizando el intercambio de información y de buenas prácticas en los servicios de inspección.

Actúan de forma activa y coordinada con el Servicio Central de Trata de Seres Humanos de la policía judicial federal, donde se examina la posibilidad de compartir las informaciones pertinentes procedentes de investigaciones relativas a la trata de seres humanos.

Las investigaciones realizadas en otros países podrán ser transmitidas por la Policía Judicial Federal (DGSOC) a través de una plataforma electrónica denominada SIENA de Europol.

## **Addenda**

Los servicios de Inspección Federal de Bélgica participan en la primera reunión organizada por la C.E. sobre la semana de acciones EU4FairWork.

EU4FairWork es una campaña europea de sensibilización para la lucha contra el trabajo no declarado, la campaña subraya, principalmente las ventajas del trabajo declarado.

El ONEM, INASTI, SPF de Empleo, INAMI, ONSS han tomado parte en la sesión semanal.

El 21/9/2020, fecha de comienzo de la semana de acción de la EU4FairWork, todos los servicios de Inspección Federales belgas mencionados, en colaboración con el Servicio de Información y de investigación social (SIRS) efectuaron controles, bajo la supervisión de la Autoridad Laboral Europea ALE-ELA-AET.

Una colaboración más estrecha con Portugal y Lituania ha permitido asimismo compartir buenas prácticas entre los servicios de inspección.

## **Datos estadísticos**

### **Resumen de las actuaciones llevadas a cabo por el SIRS 2019**

De los 122 indicadores correspondientes a las 67 acciones del Plan 2019, se han realizado 78, e iniciado 38 indicadores, estando pendiente de iniciarse otros 6 indicadores.

El número de controles llevados a cabo por el SIRS, se han realizado principalmente en el Sector Horeca 3.793 controles, en el sector de ferreterías 3.247 actuaciones; horticultura 525, transportes 866, talleres y lavado de coches 464, electricidad 632.

Los ingresos derivados de las actuaciones inspectoras se elevan a 310.750.826,26 euros.

Los fraudes más importantes detectados, han sido en relación con el fraude social, el fraude en el domicilio social de las empresas, el dumping social y el trabajo no declarado.

### Resumen de las actuaciones de las Células de distrito durante el primer semestre 2020

Resultados a 30 de junio 2020 de los controles llevados a cabo por los equipos de distrito, células de barrio.

#### 1. Número de controles por células de distrito 1º semestre 2020

	01/20	02/20	03/20	04/20	05/20	06/20	Totales
Totales	1.203	1.173	411	232	471	754	4.244

2. Número de controles por células y por sectores: 4.244, siendo el número de controles más elevados en construcción: 1.383, Horeca: 980, Comercio al detalle: 387.
3. El número de personas controladas en estas 4.244 actuaciones, han sido 9.627 personas, 6.498 asalariados y 3.129 autónomos.
4. Por materias: trabajo no declarado 1.426, otras materias 2.513;
5. Número de personas controladas por una infracción sobre "trabajo no declarado" 2.234, siendo igualmente los sectores más destacados el de Construcción con 386; Horeca 986 y Comercio al detalle 194.
6. Infracciones con mano de obra extranjera:
  - a. Sanciones graves: 119
  - b. Sanciones leves: 14
  - c. Por falsedad en los certificados profesionales: 11

### INFORME SOBRE EL EMPLEO EN SEPTIEMBRE

---

#### RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, se crearon 661.000 puestos de trabajo en septiembre.*
  - *Se registró un descenso de 970.000 desempleados, y la tasa de desempleo bajó medio punto, situándose en el 7,9%.*
  - *La población activa se redujo en 695.00, impulsando un descenso de 0,3 puntos en la tasa de actividad, que baja al 61,4%.*
  - *La tasa de empleo subió una décima, al 56,6%.*
- Los salarios por hora de trabajo crecieron solamente 2 céntimos de dólar, situándose en 29,47 dólares.*

#### Datos generales y metodología

##### Datos generales

Según publicó el 2 de octubre el Departamento de Trabajo, en el mes de septiembre de 2020 el mercado laboral de Estados Unidos registró un **aumento de 661.000** puestos de trabajo. El dato se situó por debajo de las expectativas de los analistas e indica una ralentización de la recuperación. El informe además incorpora sendas revisiones al alza de los datos de empleos creados en los meses de julio (+27.000) y en agosto (+118.000).

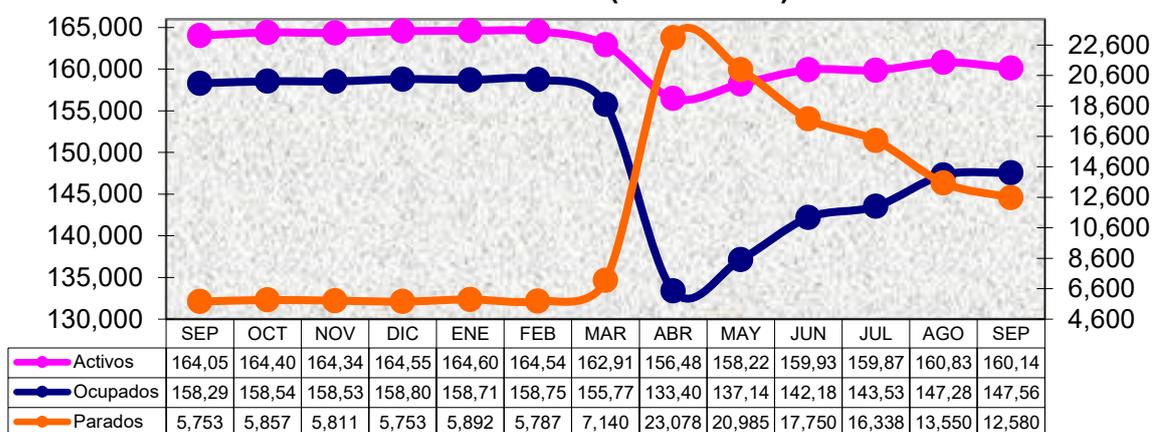
La **tasa de desempleo bajó medio punto, situándose en el 7,9%**. En septiembre de 2019 se cifraba en el 3,5%. En cifras, el **número de desempleados** bajó en 970.000, descendiendo a un total de 12.580.000. El dato interanual de parados aumentó en 6.827.000, ya que en septiembre de 2019 se situaba en 5.753.000.

El número de personas en suspensión temporal de contrato se situó en septiembre en 4,6 millones, habiendo descendido 1,5 millones en relación con agosto y 18,1 millones desde abril. Aproximadamente el 22,7% de

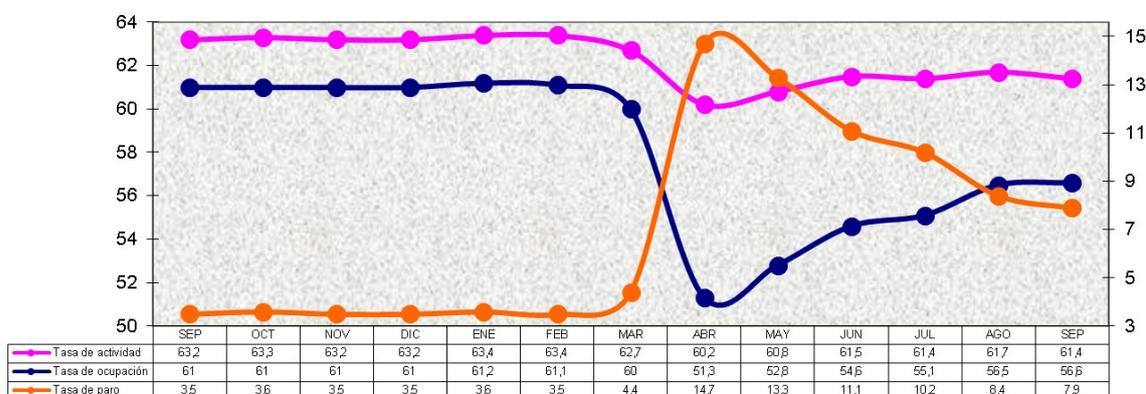
las personas empleadas trabajaron en remoto debido a la pandemia, un 1,7% menos que en agosto.

El número de **activos** en septiembre fue de **160.143.000**, reflejando la **salida de 695.000** personas. En septiembre de 2019 el dato se cifraba en 164.051.000. La tasa de actividad se contrajo tres décimas de punto, situándose en el 61,4%. La tasa de empleo fue del 56,6% tras crecer una décima de punto.

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



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



## Metodología

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

De esta manera, según la encuesta de viviendas, normalmente menos valorada por los analistas por ser más inestable, el número de empleos creció 275.000 en septiembre.

A ello hay que añadir que la Oficina de Estadísticas Laborales estimó que la tasa de paro podría cifrarse en hasta un 0,4% por encima del 7,9% que refleja la estadística debido a que algunos entrevistados no se consideran desempleados a pesar de estar en situación de suspensión temporal de contrato (lo que en EEUU se considera desempleo). En el mes de junio, la Oficina de Estadísticas laborales introdujo nuevas preguntas en la encuesta para evitar que quienes están en situación de suspensión temporal de contrato se consideren empleados.

## Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de septiembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 781.000 trabajadores con respecto a la cifra de agosto, situándose en 2.405.000. El registro refleja un incremento interanual de 1.087.000 personas. El 19,1% de los parados ha permanecido en desempleo durante entre más de 26 semanas y el 58,1% durante al menos 15 semanas. Se registró un aumento de 271.000 personas en el número de parados durante menos de 5 semanas. Así mismo se registraron sendos descensos en las cifras de personas paradas entre 5 y 14 semanas (-402.000) y entre 15 y 26 semanas (-1.599.000).

Aproximadamente 1,9 millones de personas (100.000 menos que en agosto) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de mayo por no

haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses y estar disponibles para trabajar. De ellas, 581.000 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 12,8%, dato que registra un descenso de 1,4 puntos con respecto a agosto y un aumento interanual de 5,9 puntos.

El número de personas que trabajaron en septiembre a jornada parcial aunque querían un empleo a jornada completa descendió a 6.300.000 desde los 7.572.000 agosto.

### Empleo por sectores

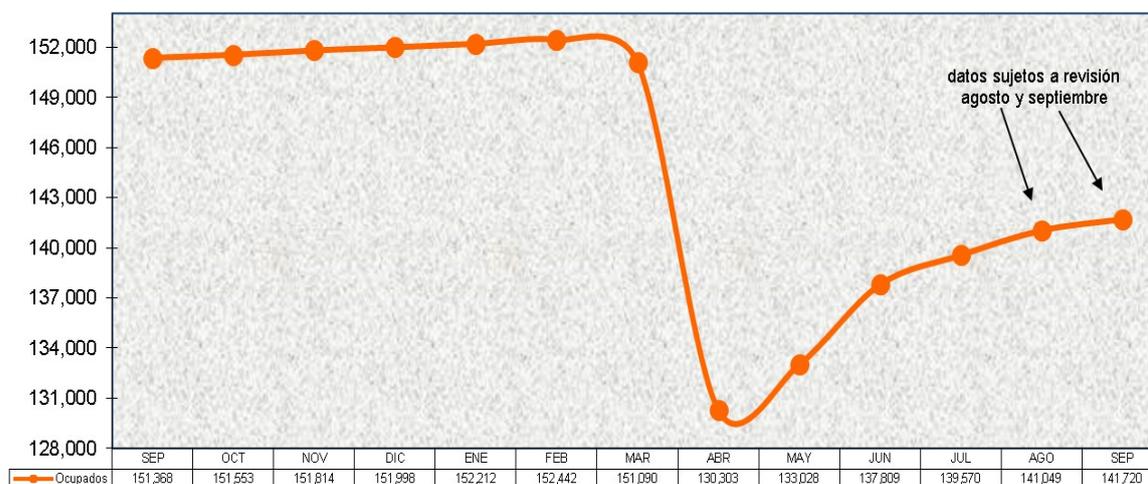
La encuesta de las nóminas empresariales indica que en septiembre se crearon 661.000 empleos, aunque el sector privado generó 877.000. El ritmo de creación de puestos de trabajo ha descendido considerablemente con respecto a los cuatro meses anteriores y se encuentra 10,7 millones (un 7,0%) por debajo de su nivel anterior a la pandemia.

El sector industrial recuperó 66.000 empleos, pero acumula un déficit de casi 650.000 desde febrero. La construcción creó 27.000 empleos y su déficit es de 394.000 puestos de trabajo.

La mayor creación de empleo en servicios se produjo en la hostelería, con 318.000 contrataciones, pero se encuentra 2,3 millones de puestos de trabajo por debajo de su nivel de febrero. Le siguieron la venta minorista (+142.000), sanidad y asistencia social (+108.000), las ETTs (+89.000), y transporte y distribución (+74.000). El único descenso de importancia se registró en la educación (-40.000)

Sin embargo, la mayor destrucción de empleo tuvo lugar en el sector público, particularmente en las administraciones locales (condados y municipios) con 134.000 empleos.

Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)  
Septiembre 2019 - Septiembre 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 (-0,9%) se registró entre la población de raza negra, bajando su tasa de desempleo a 12,1%. Los siguientes descensos en importancia correspondieron a las mujeres adultas (-0,7%), los varones adultos (-0,6%) y las personas de raza blanca (-0,3%), bajando las tasas de paro respectivas al 7,7%, 7,4% y al 7,0%. También registraron sendos descensos del -0,2% la población menor de 20 años y la de origen hispano, situándose sus tasas en el 15,9% y el 10,3%, 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 único aumento de la tasa de desempleo (+0.1%) afectó a quienes comenzaron pero no finalizaron los estudios superiores, subiendo su tasa de desempleo al 8,1%. El mayor descenso (-2,0%) recayó sobre la población trabajadora que no finalizó los estudios secundarios, bajando su tasa de paro al 10,6%. La tasa de la población que tras finalizar los estudios secundarios no comenzó estudios universitarios bajó 0,8 puntos, situándose en el 9%. Finalmente, la tasa de desempleo de los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado) bajó medio punto, descendiendo al 4,8%.

## **Empleo y desempleo por Estados**

Respecto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó, en un estudio separado referido al mes de agosto, que el número de puestos de trabajo aumentó en 40 estados y se mantuvo esencialmente sin cambios de importancia en los otros 10 y en el Distrito Federal de Columbia. Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo se redujo en 41 estados, creció en 2 y se mantuvo sin cambios de importancia en los otros 7 y en el Distrito Federal. Nevada contaba con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 13,2%, mientras que el 4,0% de Nebraska era la más baja.

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

## **Prestación por desempleo**

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 26,529.810 durante la semana que terminó el 12 de septiembre, de los que 11.828.338 percibían la nueva prestación para autónomos y trabajadores que no pudieron incorporarse a sus nuevos empleos, y 1.828.370 percibieron la prestación a través de la extensión federal de 13 semanas tras haber agotado la prestación normal (del estado).

## **Jornadas y salarios**

### **Jornada**

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se incrementó 0,1 horas en septiembre, situándose en 34,7 horas. En el sector industrial la jornada semanal creció en 0,2 horas, aumentando a 40,2 horas. La jornada de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó 0,1 horas, creciendo a 34,1 horas.

### **Salarios**

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó 2 céntimos de dólar en septiembre, situándose en 29,47 dólares en agosto. Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo

de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión creció un céntimo, aumentando a 24,79 dólares. Las fluctuaciones del empleo, sobre todo en las ocupaciones de salarios más bajos, dificultan el análisis del dato.

### **Consideraciones finales**

Los datos publicados sobre el mercado de trabajo se situaron por debajo de las expectativas y representan el tercer mes consecutivo con cifras descendentes de empleos creados, lo que significa que la recuperación continúa perdiendo fuerza. En total se han recuperado 11,4 millones de puestos de trabajo, levemente más de la mitad de los perdidos por los efectos de la pandemia. La recuperación será lenta y larga.

Los datos de creación de empleos (encuesta sobre las nóminas empresariales) están lastrados por la finalización de los contratos temporales para la realización del censo y por la no incorporación de más de 200.000 personas a los sistemas escolares por no haber clases presenciales.

El descenso de la tasa de desempleo puede atribuirse a la contracción de la población activa, que perdió casi 700.000 personas.

## FRANCIA

### **ENTRA EN VIGOR EL DISPOSITIVO DE ACTIVIDAD PARCIAL DE LARGA DURACIÓN**

---

El dispositivo de actividad parcial de larga duración<sup>4</sup>, concebido por el Gobierno para «tomar el relevo» del dispositivo de actividad parcial establecido con carácter de emergencia en el momento más álgido de la crisis sanitaria, ya es operativo. Sus modalidades se definen en un decreto de fecha 28 de julio de 2020. Las empresas que se enfrentan a una reducción duradera de su actividad, pueden recurrir al mecanismo bien mediante un acuerdo de empresa, de establecimiento o de grupo, validado por la Administración, bien mediante un documento elaborado por el propio empresario, sobre la base de un acuerdo de rama ampliado, y homologado. Será aplicable hasta el 30 de junio de 2022.

El [decreto n.º 2020-926, de 28 de julio](#), que desarrolla las disposiciones del artículo 53 de la ley n.º 2020-734, de 17 de junio de 2020, por el que se establece un dispositivo específico de actividad parcial de larga duración (APLD) para los empresarios que se enfrentan a una reducción de actividad duradera, se publicó en el Diario oficial el 30 de julio.

Se podrá recurrir a este dispositivo temporal hasta el 30 de junio de 2022, en virtud de los acuerdos y documentos transmitidos a la Administración del 31 de julio de 2020 al 30 de junio de 2022. Complementa el dispositivo de actividad parcial de derecho común (que se modificará el 1 de octubre de 2020), precisando, no obstante, que un empresario no podrá acumular los dos dispositivos para los mismos asalariados durante un mismo período: la compatibilidad solo será posible si el dispositivo de actividad parcial de larga duración se refiere a una parte de los asalariados y el recurso a la actividad parcial afecta a otros asalariados, y está justificado por dificultades de abastecimiento de materias primas o de energía, siniestro o inclemencias de carácter excepcional, transformación, reestructuración o modernización de la empresa o cualquier otra circunstancia de carácter excepcional (lo que excluye, por tanto, el recurso a la actividad parcial justificada por la coyuntura económica).

---

<sup>4</sup> «Liaisons Sociales. Quotidien - L'actualité», n.º 18113, 3 de agosto de 2020.

## Los beneficiarios del dispositivo<sup>5</sup>

Dado que la ley no prevé exclusión, la APLD está abierta a la mayoría de las empresas y trabajadores de derecho privado. Así, la actividad parcial de larga duración puede ser desarrollada por todas las empresas de derecho privado que empleen a asalariados con contratos de trabajo de derecho privado cuando estén establecidas en Francia. Se refiere a las empresas que se enfrentan a una reducción de actividad sostenible que no puede poner en peligro su viabilidad. Por lo tanto, la elegibilidad de las empresas no depende de su tamaño ni de la rama en la que operan. Por el contrario, los empresarios de derecho público y los trabajadores autónomos no entran en el ámbito de este dispositivo.

### A.- Los asalariados que pueden ser puestos en actividad parcial

Un asalariado vinculado por un contrato de trabajo de derecho privado francés que pertenezca a una empresa elegible al régimen podrá estar en actividad parcial de larga duración. Su elegibilidad al dispositivo no depende de la naturaleza de su contrato de trabajo, siempre que esté sometido a las disposiciones legales o convencionales relativas a la duración del trabajo.

Téngase en cuenta que algunos colectivos excluidos del dispositivo de derecho común de actividad parcial están cubiertos temporalmente por el dispositivo excepcional. Estos se integran también de forma provisional en el ámbito de la APLD, con el fin de favorecer su puesta en funcionamiento progresiva. Su admisibilidad temporal se extinguirá al mismo tiempo que el dispositivo excepcional de actividad parcial.

### B.- La articulación de la APLD y del dispositivo de derecho común

Un empresario no podrá compatibilizar los dos dispositivos para un mismo asalariado durante un mismo período.

Un empresario que se aplique el dispositivo de actividad parcial de larga duración a una parte de sus asalariados podrá beneficiarse simultáneamente para otros asalariados del dispositivo de actividad parcial de derecho común previsto en el artículo L. 5122-1 del Código de Trabajo, por uno de los siguientes motivos:

---

<sup>5</sup> «Liaisons Sociales. Quotidien - Le Dossier Juridique», n.º 154 de 27 de agosto de 2020.

- dificultades de suministro de materias primas o de energía;
- siniestro o inclemencias meteorológicas excepcionales;
- la transformación, reestructuración o modernización de la empresa;
- cualquier otra circunstancia de carácter excepcional.

Por el contrario, cuando se moviliza la APLD no es posible recurrir simultáneamente al dispositivo de derecho común por un motivo relacionado con la coyuntura económica incluso cuando se trate de asalariados distintos.

Téngase en cuenta que la medida que permite individualizar el recurso a la actividad parcial prevista en el marco del dispositivo excepcional de actividad parcial establecido durante la crisis sanitaria queda expresamente excluida (Ley n.º 2020-734, artículo 53, VIII. 2º). Por consiguiente, la actividad parcial de larga duración debe aplicarse sin distinción a todos los asalariados de la empresa.

### **Una reducción de actividad limitada al 40 % de la duración legal**

La APLD permite reducir la actividad de los asalariados, hasta un máximo del 40 % de la duración legal de la jornada de trabajo. Esta reducción de actividad se apreciará para cada empleado afectado, y durante el período de aplicación del dispositivo previsto en el acuerdo colectivo o en el documento unilateral. Por lo tanto, este marco de evaluación permite prever una suspensión temporal de la actividad.

El límite del 40 % podrá superarse en casos excepcionales derivados de la situación particular de la empresa, por decisión de la autoridad administrativa. No obstante, el decreto establece que este rebasamiento solo puede producirse en las condiciones previstas por el acuerdo colectivo, y que la reducción del horario no puede ser superior al 50 % del período legal.

### **Un máximo de indemnización para los asalariados**

Como en el caso de la actividad parcial clásica, el empresario paga directamente a cada empleado incluido en el plan de la APLD una indemnización por hora de actividad parcial, equivalente al 70 % de su

remuneración bruta que sirve de base a la indemnización por vacaciones pagadas reducida a un tipo horario sobre la base de la duración legal del trabajo aplicable en la empresa, o, cuando sea inferior, a la de la duración colectiva del trabajo, o de la estipulada en el contrato de trabajo. Por lo tanto, los trabajadores siguen recibiendo el 84 % de su salario neto. Sin embargo, la indemnización tiene un límite superior: la remuneración máxima que se tiene en cuenta para el cálculo de la indemnización por hora es, en efecto, igual a 4,5 veces el valor del Smic por hora.

### **Subsidio de actividad parcial abonado a los empleadores**

El empresario percibirá una asignación por actividad parcial, cuya tasa horaria será igual por cada empleado afectado:

- Al 60 % de la remuneración bruta por hora correspondiente a la base de la indemnización por vacaciones pagadas, dentro del límite de 4,5 veces la cuantía horario del Smic, para los acuerdos que se transmitirán a la autoridad administrativa antes del 1 de octubre de 2020.
- Al 56 % de la remuneración bruta por hora utilizada como base para la indemnización por vacaciones pagadas, para los acuerdos celebrados a la autoridad administrativa a partir del 1 de octubre de 2020, fecha anunciada de la entrada en vigor de las modalidades reformadas de indemnización por la actividad parcial de derecho común.

Cabe señalar que el decreto sólo se refiere a la transmisión de acuerdos. Hay motivos para pensar que los porcentajes de indemnización serán los mismos para los documentos unilaterales presentados para su homologación antes o a partir del 1 de octubre de 2020, y que el criterio que debe tenerse en cuenta es la fecha de envío de la solicitud de homologación o de validación.

La cuantía horaria de la asignación tendrá un límite mínimo y no podrá ser inferior a 7,23 euros, con excepción del caso de los asalariados en contratos de aprendizaje o de profesionalización.

## El contenido del acuerdo colectivo

Ya se celebre a nivel de establecimiento, de empresa, de grupo o de rama profesional, el acuerdo colectivo por el que se establezca el dispositivo de actividad parcial de larga duración deberá incluir un preámbulo en el que se exponga un diagnóstico sobre la situación económica y las perspectivas de actividad del establecimiento, empresa, grupo o rama.

A continuación, el acuerdo deberá definir:

- la fecha de inicio y la duración de la aplicación del dispositivo de actividad parcial de larga duración;
- las actividades y los asalariados a los que se aplica el dispositivo;
- la reducción máxima del horario de trabajo por debajo de la duración legal;
- los compromisos en materia de empleo y de formación profesional;
- las modalidades de información a las organizaciones sindicales de trabajadores signatarios e instituciones representativas del personal sobre la aplicación del acuerdo, que deberá tener lugar al menos cada tres meses.

Aunque el texto no lo contempla expresamente, el acuerdo también debe prever las condiciones en las que puede superarse el límite de reducción de actividad del 40 %: de lo contrario, no se podría permitir tal rebasamiento.

El acuerdo también podrá prever, de manera facultativa:

- las condiciones en las que los directivos asalariados que ejerzan en el ámbito del acuerdo, así como los mandatarios sociales y los accionistas, respetando las competencias de los órganos de administración y de supervisión, aportarán esfuerzos proporcionales a los solicitados a los asalariados que estén en actividad parcial de larga duración, durante el período de recurso al dispositivo;
- las condiciones en las que los asalariados disfruten de sus vacaciones pagadas y utilizan su cuenta personal de formación (CPF), antes o durante la realización de la actividad parcial de larga duración;
- los medios de seguimiento del acuerdo por parte de las organizaciones sindicales.

## **El contenido del documento unilateral**

Cuando el empresario aplique un convenio de rama ampliado, mediante un documento unilateral, dicho documento deberá especificar las condiciones de aplicación del acuerdo de rama, a nivel de la empresa o de la entidad.

Deberá incluir todas las menciones obligatorias que deban figurar en el acuerdo, en particular los compromisos específicos suscritos en materia de empleo.

## **Compromisos de mantenimiento del empleo**

Los compromisos de mantenimiento del empleo previstos en el acuerdo colectivo de establecimiento, empresa o grupo, o en el documento elaborado por el empresario, deberán referirse a la totalidad de los empleos del establecimiento o de la empresa.

Sin embargo, el acuerdo colectivo puede restringir el alcance de estos compromisos y limitar el ámbito de los puestos de trabajo protegidos. No obstante, cabe señalar que la ruptura por motivos económicos del contrato de un asalariado puesto en la situación de APLD implica en principio un reembolso de las prestaciones percibidas por el empresario en relación con dicho asalariado. Por lo tanto, la restricción del compromiso de mantenimiento de empleo, en la práctica, sólo puede llevar a excluir de este compromiso a los trabajadores que no se encuentren en la APLD.

La Administración supervisará el cumplimiento de los compromisos contraídos en materia de mantenimiento del empleo, a través del balance que el empresario deberá transmitir antes de que expire cada período de seis meses de la APLD.

El incumplimiento de los compromisos en materia de empleo y formación podrá dar lugar a una interrupción del pago de las prestaciones al empleador, por decisión de la Administración.

También puede entrañar el reembolso de las asignaciones abonadas. Así, en caso de ruptura por motivos económicos del contrato de un asalariado colocado en la situación de APLD durante el período de recurso al

dispositivo, se podrá pedir al empresario que reembolse las asignaciones percibidas relativas al asalariado de que se trate. La ruptura del contrato por motivos económicos, cuando afecte a un asalariado que no esté incluido en la APLD, pero que quede en el ámbito de los compromisos de mantenimiento del empleo, implica, por su parte, un reembolso igual, por cada ruptura, a la relación entre el importe total de las cantidades abonadas al empresario en virtud de la APLD y el número de asalariados colocados en la APLD.

No obstante, el reembolso total o parcial de las cantidades adeudadas podrá ser no exigible si se comprueba que es incompatible con la situación económica y financiera de la entidad, empresa o grupo.<sup>6</sup>

### **El punto de partida y la duración de la APLD**

Un empresario podrá solicitar el beneficio de la APLD lo antes posible a partir del primer día del mes civil en el que presente su solicitud de validación o de homologación a la autoridad administrativa. Por consiguiente, una solicitud presentada en agosto permite colocar a los trabajadores en la APLD a partir del 1 de agosto.

El beneficio de la APLD se concederá por un período máximo de 24 meses, tanto si es consecutivo como si no, durante un período de referencia de 36 meses consecutivos.

La autorización se concederá por un período de seis meses. Podrá renovarse por períodos de seis meses a partir de:

- la transmisión por el empresario del balance del cumplimiento de sus compromisos en materia de empleo y formación profesional, y de información a las organizaciones sindicales de asalariados y a las instituciones representativas sobre la aplicación del acuerdo;
- el diagnóstico actualizado de la situación económica del establecimiento, de la empresa o del grupo;
- del acta de la reunión en la que se informó al CSE<sup>7</sup>, si existe, de la ejecución de la actividad parcial de larga duración.

---

<sup>6</sup> Último apartado del artículo 2 del mencionado decreto de aplicación. En la mayoría de los casos, como ya ha venido ocurriendo con el control de legalidad del dispositivo «clásico» de actividad parcial, no se aplicará medida correctora o de recuperación de las cantidades indebidamente percibidas. Salvo que exista una situación de fraude.

<sup>7</sup> El [Comité social y económico](#) (CSE) es el órgano de representación del personal en la empresa. El CSE debe implantarse en empresas con más de 11 empleados. Los miembros del CSE serán

## **La solicitud de establecimiento de la APLD**

Una vez concluido el acuerdo, o elaborado el documento unilateral, el empresario deberá dirigir al prefecto del departamento en el que esté establecido el establecimiento de que se trate una solicitud de validación del acuerdo o de homologación del documento unilateral.

Podrá presentarse una solicitud única relativa a varios establecimientos. En caso de que dichas entidades estén establecidas en varios departamentos, el empresario seleccionará al prefecto del departamento al que solicite la validación o la homologación, pero el control de la regularidad de las condiciones de puesta en situación de APLD de los trabajadores se confiará, para cada establecimiento, al prefecto del departamento en el que esté situado el establecimiento de que se trate.

Esta solicitud deberá enviarse por vía desmaterializada a través de un sitio web accesible en línea, como en el caso de la actividad parcial de derecho común. Debe adjuntarse el acuerdo alcanzado o el documento unilateral, así como el dictamen del CSE, si existe.

El decreto excluye expresamente la aplicación de las disposiciones del artículo R. 5122-2 del Código de trabajo, que precisa que el dictamen del CSE sólo afecta a las empresas con, al menos, 50 trabajadores. No obstante, la consulta previa al CSE se inscribe, a falta de precisiones del decreto de aplicación, en el marco de las atribuciones generales del CSE definidas en el artículo L. 2312-8 del Código de trabajo: por lo tanto, lógicamente solo debería aplicarse a las empresas con, al menos, 50 empleados.

En cualquier caso, teniendo en cuenta la exclusión de la aplicación del artículo R. 5122-2 del mencionado código, la consulta debe ser un requisito previo para la elaboración del documento unilateral del empleador.

## **La Homologación o la validación**

La ley establece que la Administración validará el acuerdo colectivo de establecimiento, empresa o grupo, después de comprobar las condiciones

---

elegidos por los asalariados de la empresa por un período máximo de cuatro años. Sus competencias, composición y funcionamiento varían según el tamaño de la empresa.

de validez y regularidad del procedimiento de negociación, así como la presencia en el acuerdo de menciones sobre el período de aplicación del acuerdo, las actividades y trabajadores afectados, el volumen de la reducción de actividad y los compromisos suscritos.

El control se amplía en caso del documento unilateral, ya que la Administración también controla la regularidad del procedimiento de información y consulta al CSE, cuando existe, el cumplimiento de las estipulaciones del acuerdo de rama y la presencia de compromisos específicos en materia de empleo.

La Administración deberá notificar su decisión de homologación en un plazo de 15 días y de validación en un plazo de 21 días, a partir de la recepción de la solicitud. Su silencio equivale a la validación o la homologación.

La decisión de validación del acuerdo o de homologación del documento deberá notificarse al empresario por vía desmaterializada. También se notificará por cualquier medio al CSE, si existe, así como a las organizaciones sindicales firmantes, si la decisión se refiere a un acuerdo colectivo (lo que, según «Liaisons sociales», no afecta a los acuerdos de rama ampliados).

La resolución, favorable, autoriza la realización de la actividad parcial de larga duración por un período de seis meses renovables.

### **Las disposiciones de derecho común aplicables a la APLD**

El decreto precisa las disposiciones de derecho común aplicables al dispositivo de la actividad parcial de larga duración, a saber:

- las modalidades de solicitud de indemnización por la actividad parcial de larga duración (Código de trabajo, artículo R. 5122-5);
- la exclusión del beneficio de la actividad parcial de larga duración cuando la reducción de la actividad se deba a un litigio colectivo de trabajo que afecte al establecimiento en el que están empleados los trabajadores (Código de trabajo, artículo R. 5122-8);
- los límites en los que las horas no trabajadas son objeto del pago de la asignación, y la consideración de las horas no trabajadas para el cálculo de la adquisición de las vacaciones pagadas y la

- distribución de primas y de participación en los beneficios (Código de trabajo, artículo R. 5122-11);
- la liquidación mensual de la asignación parcial de actividad y el pago de la indemnización a los asalariados en la fecha normal de pago de su nómina (Código de trabajo, artículo R. 5122-14);
  - las disposiciones que se aplican en caso de procedimiento colectivo (Código de trabajo, artículos R. 5122-16 y R. 5122-17);
  - la exclusión del límite mínimo de asignación para los contratos de aprendizaje y profesionalización (Código de trabajo, artículo R. 5122-18);
  - las modalidades de cálculo del número de horas que pueden justificar la asignación de la asignación de la actividad parcial, en particular para los asalariados beneficiarios sometidos a un sistema de trabajo a «tanto alzado», por horas o por días a lo largo del año, o de un asalariado empleado en el marco de un régimen de equivalencia (Código de trabajo, artículo R. 5122-19<sup>8</sup>);
  - las disposiciones relativas a la protección de los datos personales (Código de trabajo, artículos 5122-20 a 25);
  - las normas relativas al lugar en el que se presenta la solicitud de APLD (Código de trabajo, artículo R. 5122-26).

Las disposiciones temporales relativas a las modalidades específicas de cálculo de la indemnización y de la asignación de actividad parcial, fijadas por el decreto n.º 2020-435, de 16 de abril de 2020 y por el artículo 5 del decreto n.º 2020-794, de 26 de junio de 2020, se aplicarán hasta el plazo fijado para su vigencia.

---

<sup>8</sup> El artículo en cuestión indica que el número de horas que puede justificar la asignación de la prestación de actividad parcial corresponde a la diferencia entre la duración legal del trabajo durante el período considerado o, cuando sea inferior, la duración colectiva del trabajo o la duración estipulada en el contrato, y el número de horas trabajadas durante dicho período. Cuando la duración del trabajo del asalariado se fije mediante una cifra de horas o de días a «tanto alzado» a lo largo del año, en aplicación de los artículos L. 3121-56 y L. 3121-58, se tendrá en cuenta la duración legal correspondiente a los días de cierre del establecimiento. Cuando el asalariado esté empleado en el marco de un régimen de equivalencia previsto en los artículos L. 3121-13 a L. 3121-15, se deducirá del plazo legal el número de horas pagadas durante el período considerado. A efectos de la aplicación de este artículo, la duración legal del trabajo y la duración estipulada en el contrato se definirán durante el período considerado teniendo en cuenta el número de meses enteros, el número de semanas enteras y el número de días laborables.

## **LOS CONTRATOS APOYADOS EN 2018**

---

[DARES publicó](#) a final del año pasado un estudio sobre los contratos ayudados, apoyado o subvencionados -porque de cualquiera de estas formas pueden ser definidos- durante el año 2018. Ese año, se iniciaron 133 900 contratos apoyados, de los cuales 130 100 se produjeron en el sector no mercantil y 3 800 en el sector mercantil. Estos contratos son principalmente «itinerarios de empleo competencias» (PEC) que sustituyeron a los contratos de apoyados preexistentes; además, el 43 % de esas contrataciones corresponden a renovaciones de contratos anteriores.

El total de contrataciones disminuyó en un 54 % con respecto al año anterior: - 89 % en el sector mercantil y -50 % en el sector no mercantil. En total, a finales de 2018, el número de beneficiarios de contratos asistidos disminuyó en un 46 % y llegó a 139 400. En 2018, el 88 % de las contrataciones del conjunto de los tipos contratos apoyados se referían a solicitantes de empleo de larga duración, personas de 50 años o más, beneficiarios de ayudas mínimas sociales o jóvenes de menos de 26 años de edad poco cualificados. Esta proporción se redujo ligeramente en 2018.

Los jóvenes menores de 26 años representan el 16 % de este tipo de contratación, lo que representa una reducción de 9 puntos respecto de 2017, debido, entre otras cosas, al fin de la estructura de los empleos del porvenir. La proporción de contrataciones en los barrios prioritarios de la ciudad disminuyó ligeramente en 2018 al 14%, pero se mantuvo por encima de los objetivos fijados en las regiones que dirigen este tipo de contratación.

La inserción en el mercado laboral de las personas que han pasado a través del dispositivo aumentó en 2018, prosiguiendo la tendencia de 2017: la proporción de personas que están empleadas seis meses después de la finalización de su contrato apoyado aumenta con respecto a 2017, de 3 a 5 puntos, según el tipo de contrato ayudado, en parte debido a un perfil diferente de los beneficiarios y a la mejora de la coyuntura económica.

---

## Los itinerarios de empleo-competencias (PEC)

A partir de enero de 2018, los contratos subvencionados se transformaron en [itinerarios de empleo-competencias](#).

El [dispositivo PEC](#) se apoya en el tríptico empleo-formación-acompañamiento: un empleo que permita desarrollar competencias transferibles, un acceso más fácil a la formación y un acompañamiento a lo largo del recorrido, tanto por el empresario como por el servicio público del empleo (SPE), con el objetivo de lograr la inclusión duradera en el empleo de las personas más alejadas del mercado de trabajo.

Los PEC están destinados a los colectivos más alejados del mercado laboral. Entre otros, van dirigidos a los trabajadores con discapacidad y a los residentes en los «barrios prioritarios de la ciudad». Con todo, la orientación hacia un itinerario de empleo calificante se basa sobre todo en el diagnóstico realizado por el consejero del SPE.

La prescripción del PEC se hace en favor de los empresarios del sector no mercantil, en el marco de un CUI-CAE. De manera excepcional esta modalidad es también utilizable en el ámbito de la economía mercantil.

El objetivo de duración de un PEC es de 12 meses y los convenios iniciales no pueden ser inferiores a 9 meses.

El importe de la ayuda concedida a los empresarios, expresado en porcentaje del SMIC bruto, podrá variar entre el 30 % y el 60 %, dentro de los límites de las dotaciones financieras. La tasa concreta se mediante una orden del prefecto de cada región.

---

## Naturaleza de los contratos apoyados

Los contratos apoyados son contratos particulares, subvencionados por el Estado, cuyo objetivo es favorecer la contratación y el acompañamiento hacia el empleo. Los poderes públicos tienen que definir anualmente las modalidades de su aplicación: el colectivo al que son dirigidos, los créditos concedidos y los objetivos de contratación. A principios de 2018, se estableció un nuevo tipo de contrato: el itinerario empleo-competencias (PEC). Este contrato sustituyó a los contratos únicos de inserción del sector no mercantil. Se imponen requisitos más estrictos a este respecto en materia de asesoramiento o acompañamiento, y de formación de los beneficiarios y de una ayuda financiera del Estado menos importante, equivalente al 50 % del salario mínimo bruto, frente al 70 % para un CUI-CAE. Además, en 2018, la contratación en el sector mercantil en régimen de contrato único de inserción y contrato de inserción mediante el empleo (CUI-CIE) sólo fue financiada por el Estado en los departamentos y regiones de ultramar. Por último, se ha puesto fin a la contratación en empleos del porvenir. Los contratos

---

### El contrato único de inserción - contrato de acompañamiento hacia el empleo (CUI-CAE)

A partir de enero de 2018, los contratos subvencionados se transformaron en itinerarios de empleo de competencias.

El CUI-CAE es una adaptación, para el sector no mercantil, del contrato único de inserción (CUI). El CUI-CAE es un **contrato de trabajo de derecho privado**, de duración indefinida o de duración determinada. En este caso, su duración mínima es de seis meses que, con sus posibles prórrogas, no puede superar los veinticuatro. Incluso este límite puede ser superado, con renovaciones anuales, hasta un máximo de sesenta meses, en el caso de trabajadores mayores de 50 años y con dificultades para encontrar trabajo, de los trabajadores con alguna discapacidad, o para permitir terminar una acción de formación profesional.

El CUI-CAE puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial (20 horas semanales de trabajo mínimo salvo que existan dificultades particulares para la inserción de la persona contratada).

El salario no podrá ser inferior al SMIC por hora y el trabajador deberá beneficiarse de, al menos, una acción de acompañamiento y una acción de formación.

La subvención mensual se fija en el ámbito de la región mediante órdenes de los prefectos y se aplica dentro del límite del 95 % del tipo horario bruto del SMIC. Esta ayuda será modulable en función de la situación del beneficiario, del empresario y de las especificidades del mercado de trabajo. El importe de la ayuda estatal, expresado en porcentaje de cobertura con respecto al SMIC, es diferente según las regiones, en función de las necesidades específicas de la cuenca de empleo.

---

en curso expirarán y sólo se han autorizado algunos casos concretos de renovación para validar un título o terminar una formación.

### **Una importante reducción de la contratación y del número de beneficiarios**

En 2018, se iniciaron 133 900 contratos apoyados, incluidos los contratos iniciales y las renovaciones: 130 100 en el sector no mercantil y 3 800 en el sector mercantil. La marcada disminución de las contrataciones iniciadas en el segundo semestre de 2017 (36 % en 2017 en comparación con 2016) aumentó en 2018 (54 % en comparación con 2017). Sin embargo, la dotación de 200 000 contratos aprobada en la ley de presupuestos de 2018, más baja que en 2017 y reducida a 168 000 en el curso del año<sup>9</sup>, no se ha consumido en su totalidad

En el sector no mercantil, los 121 400 contratos iniciados en PEC representan el 91 % de las entradas. En el primer trimestre de 2018 se iniciaron los últimos contratos en la modalidad CUI-CAE (7 800 contratos): sus contrataciones ya estaban programadas para finales de 2017. Las contrataciones en la modalidad empleos del porvenir del sector no comercial son las excepciones, con 900 contratos iniciados en 2018.

En el sector mercantil, la contratación disminuyó en un 89 %, de 33 800 en 2017 a 3 800 en 2018. En este contexto de fuerte disminución de las contrataciones, el número de personas con contratos apoyados disminuyó de manera continua en 2018, hasta alcanzar los 139 400 beneficiarios a finales de 2018 (disminución de 121 100 beneficiarios, es decir, el 46 %). En el gráfico inferior se ve que, entre los años 1996 y 1999, el número de beneficiarios de este dispositivo superó las 800 000 personas. en el bienio 2011-2012 llegó a su nivel más bajo, experimentando una recuperación posterior y volviendo a disminuir a partir del año 2016 (406 000), hasta registrar cifras mínimas en 2018 (168 000).

---

<sup>9</sup> Las regiones han tenido la posibilidad de transferir parte de la dotación presupuestaria a otros dispositivos de política de ayuda al retorno al empleo, como la inserción por la actividad económica o las iniciativas territoriales dirigidas por los prefectos. Esta redistribución de fondos afectó a 32 500 contratos en 2018.

---

## **El contrato único de inserción - contrato de iniciativa- empleo (CUI - CIE)**

A partir de enero de 2018, los contratos subvencionados se transformaron en itinerarios de empleo de competencias.

En este nuevo marco, la prescripción de un CUI-CIE sólo está permitida en [los departamentos de ultramar](#) o por los consejos departamentales en el marco de los convenios anuales de objetivos y medios (CAOM). Los CUI-CIE prescritos en virtud de los CAOM son financiados íntegramente por el Consejo departamental.

El CUI-CIE es una adaptación, para el sector mercantil, del contrato único de inserción (CUI).

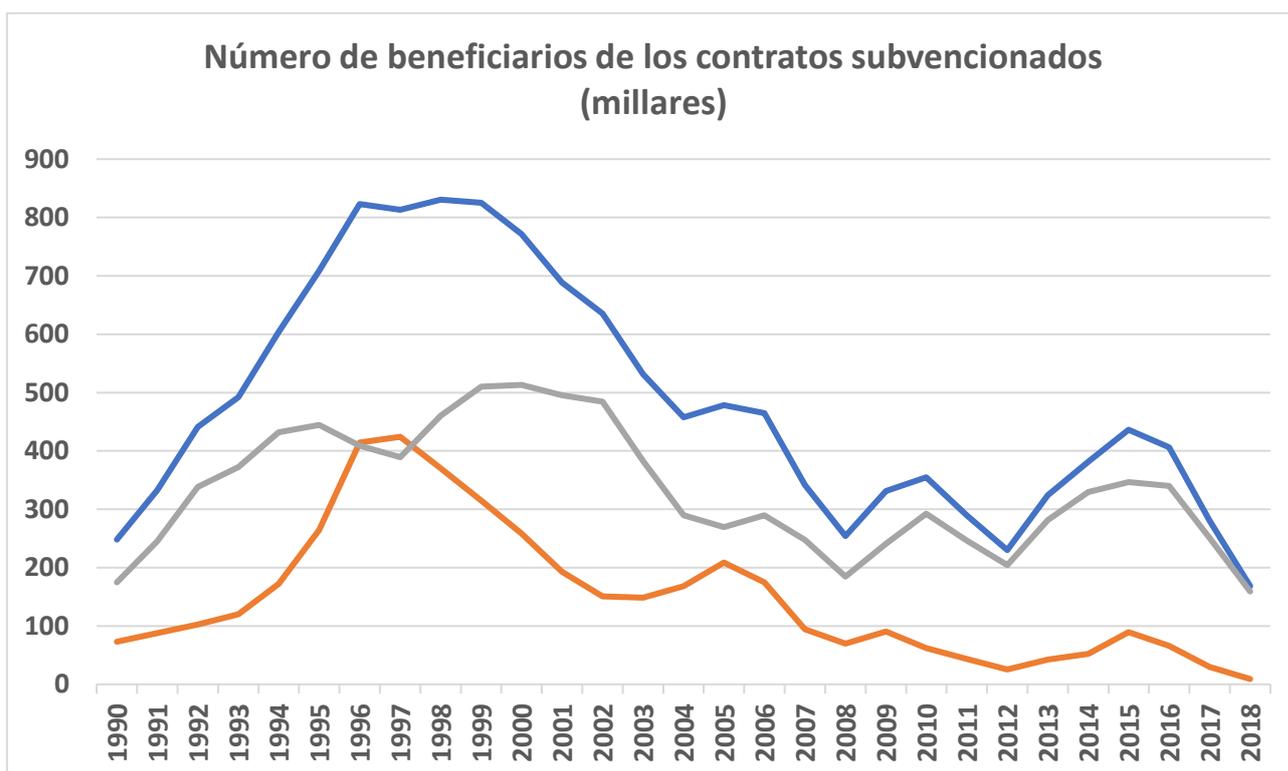
Se trata de un contrato de derecho privado, sometido a las mismas exigencias -y excepciones- de duración ya vistas en el caso del CUI-CAE.

Los asalariados con un CUI-CIE serán remunerados de conformidad con las disposiciones fijadas en el convenio de la empresa. Esta remuneración será al menos igual al SMIC por hora.

El CUI-CIE incluirá acciones de acompañamiento profesional. Las acciones de formación necesarias para la realización del proyecto profesional de la persona podrán mencionarse en la solicitud de ayuda.

La subvención mensual abonada se fijará a nivel regional mediante órdenes de los prefectos de cada región, hasta un máximo del 47 % del SMIC bruto por hora. Esta ayuda será modulable en función de la situación del beneficiario, del empresario y de las especificidades del mercado de trabajo.

---



### **A corto plazo, un efecto negativo sobre el empleo**

Las variaciones en el número de contratos subvencionados tienen efectos a corto plazo en el empleo. Según los mecanismos, una parte mayor o menor de las contrataciones no habría tenido lugar sin la ayuda del Estado. La disminución del número de beneficiarios se traduce, a corto plazo<sup>10</sup>, en una destrucción neta de empleo y en un aumento del número de demandantes de empleo. La estimación de estos efectos teóricos sobre el empleo se basa en la relación entre el empleo y el coste del trabajo. La magnitud de estos efectos también depende de las especificidades de los contratos y de las limitaciones que puedan estar asociadas en materia de formación.

En el sector no mercantil, se supone que el único freno a la contratación es la limitación financiera. Por lo tanto, el impacto de la reducción de los costes es muy importante para la creación de empleo: un contrato sufragado al 50 % generará 0,5 puestos de trabajo a corto plazo. En

<sup>10</sup> A medio plazo, los efectos sobre el empleo y el desempleo de los dispositivos de contratos subvencionados son diferentes, ya que deben tener en cuenta los efectos de los cierres y de la financiación de las medidas, así como el impacto de los dispositivos en términos de inserción o reinserción de los beneficiarios en empleos no subvencionados. Para más información sobre los métodos de estimación.

2018, la tasa de cobertura de los principales contratos subvencionados pasó del 70 % para los CUI-CAE al 50 % para los PEC. Por lo tanto, el efecto se limitaría a 0,5 puestos de trabajo creados a corto plazo para cada contratación en PEC, cuando la contratación con un CUI-CAE indujo la creación de 0,7 puestos de trabajo a corto plazo.

En el sector mercantil, la relación entre el empleo y el coste del trabajo se percibe a través de estimaciones econométricas de la elasticidad de la demanda de trabajo en relación con su coste. Los efectos sobre el empleo de un contrato apoyado son tanto más elevados en cuanto que la reducción del coste laboral derivada de las ayudas es importante.

La variación del número de contratos así financiados también influye en la evolución del número de demandantes de empleo. Este impacto sobre el número de solicitantes de empleo no es directamente lo contrario del efecto sobre el empleo, en particular porque los contratos subvencionados pueden tener un «efecto de llamada»; en efecto, las personas que no estaban inscritas en el SPE pueden decidir inscribirse con la esperanza de obtener un contrato ayudado. La disminución del número de beneficiarios de contratos apoyados habría provocado una reducción del empleo de 94 000 y un aumento del número de solicitantes de empleo de 69 000 en 2018.

Estos efectos se evalúan a muy corto plazo. A medio plazo, hay que tener en cuenta la inserción profesional tras la finalización del contrato subvencionado. En el caso de las personas que finalizaron un contrato apoyado entre junio de 2017 y mayo de 2018, la tasa de empleo 6 meses después aumentó en comparación con los años anteriores (véase, abajo, el enfoque 1). Sin embargo, este aumento refleja en parte las mejores condiciones en el mercado laboral, independientemente de la inserción específicamente vinculada a los contratos subvencionados.

### **Los colectivos en situación de dificultad siguen siendo mayoritarios, si bien n problemas, pero experimentan una ligera disminución**

Los contratos subvencionados tendrán como objetivo la inserción profesional de las personas con más dificultades para encontrar un empleo: las personas mayores de 50 años, los beneficiarios de ayudas

mínimas sociales, las personas inscritas en el servicio de empleo desde hace más de un año, así como los jóvenes poco cualificados.

En 2018, estas categorías están un poco menos representadas entre los beneficiarios de los contratos asistidos: la proporción de estos grupos en dificultades disminuye en 0,7 puntos hasta el 88 %. Esta disminución refleja una fuerte caída de la proporción de jóvenes poco cualificados en los colectivos destinatarios de los contratos apoyados entre 2017 y 2018, en relación con el fin de los empleos del porvenir, un dispositivo casi exclusivamente dirigido a los jóvenes con poca titulación. En 2018, el 16 % de las contrataciones correspondió a personas menores de 26 años, lo que representa una disminución por segundo año consecutivo: 9 puntos porcentuales (tras una disminución de 5,2 puntos en 2017). Este descenso afecta en particular a los jóvenes con un bajo nivel de titulación, cuya proporción disminuye en su mitad entre 2017 y 2018, pasando del 14 % al 7 %. La focalización de los contratos subvencionados se efectúa ahora con menos frecuencia en favor de los jóvenes y más a menudo en favor de los mayores, beneficiarios de las ayudas sociales mínimas y personas inscritas en el SPE desde hace más de un año. Sin embargo, la proporción de personas con dificultades especiales de acceso al empleo entre las contrataciones asistidas disminuyó ligeramente en 2018.

En el ámbito de los PEC, la proporción de personas con dificultades que son contratadas se situó en el 88 % en 2018, un nivel ligeramente inferior al registrado en los CUI-CAE en 2017 (90 %). Sólo la parte de las personas reconocidas como trabajador discapacitado se mantuvo en el 16 % de las contrataciones en los PEC en 2018, siguiendo las recomendaciones del decreto ley de programación de principios de año 2018. La proporción de desempleados de larga duración -a partir de 12 meses- y de muy larga duración -a partir de 24 meses- disminuyó hasta el 70 % (3,5 puntos), así como la de los beneficiarios de las ayudas mínimas sociales, que se redujo hasta el 30 % (- 1,2 puntos).

### **Aumento de la proporción de personas que viven en zonas prioritarias entre los contratados, en particular en los territorios de ultramar**

La proporción de personas que viven en una de las zonas prioritarias de la política de empleo en 2018 fue del 40 % en las contrataciones apoyadas, 4,8 puntos porcentuales más que en 2017.

En 2018, se dio prioridad al despliegue de los contratos apoyados en estas zonas geográficas. Por ejemplo, la proporción de beneficiarios residentes en los departamentos y regiones de ultramar, entre el total de contrataciones subvencionadas, aumentó considerablemente, hasta alcanzar el 15 % en 2018, frente al 11 % en 2017. El aumento se observa tanto en los PEC (14 % en 2018, frente al 11 % de los CUI-CAE en 2017) como en los CUI-CIE (cerca del 65 % en 2018, frente al 13 % en 2017). En 2018, la reducción de la contratación apoyada fue considerable, pero más limitada que en la metrópolis (37 %, frente al 54 %).

En 1995 se creó el dispositivo de revitalización rural con el objetivo de compensar las dificultades que afrontan algunas zonas rurales en materia de atractivo demográfico y económico, permitiendo exenciones fiscales y sociales a las empresas que se instalen o desarrollen allí su actividad. Desde el segundo semestre de 2017, se ha prestado mayor atención a los contratos apoyados en las comunidades rurales. La proporción de beneficiarios que trabajan en estas zonas ha aumentado constantemente desde 2012 y se ha acelerado considerablemente desde finales de 2017, alcanzando el 15 % de los contratos en 2018 (después del 12 % en 2017). En 2018, las zonas prioritarias de la ciudad (QPV) concentraron el 14 % de la contratación, lo que representa una ligera disminución de 0,5 puntos con respecto a 2017. Este nivel está en línea con los compromisos ministeriales contraídos en materia de contratos subvencionados<sup>11</sup>. En el caso de los PEC, la contratación de beneficiarios residentes en los QPV aumentó al 13,6 % en 2018, lo que representa un punto porcentual más con respecto a la contratación en los CUI-CAE en 2017.

### **Las asociaciones, siguen siendo el primer contratista en esta modalidad**

En el sector no mercantil, las asociaciones siguen siendo el principal consumidor de contratos apoyados (39 % de las contrataciones en esta modalidad), lo que representa un ligero aumento con respecto a 2017, + 1,3 puntos porcentuales (véase, más abajo, el enfoque 2). La proporción de establecimientos públicos educativos también está aumentando, con un 28 % de contrataciones subvencionadas (+ 4 puntos). Por el contrario,

---

<sup>11</sup> El objetivo es contratar al menos al 13 % de residentes en los barrios prioritarios de la política de la ciudad.

la parte de los municipios y mancomunidades disminuye en 2,8 puntos, hasta quedar en el 18 %.

En 2018, el 59 % de las contrataciones en PEC se realizaron en el sector de los servicios a las personas y comunitarios, lo que supone un aumento de 5,9 puntos a lo largo de un año. Esto se debe al aumento de la participación de la Educación nacional entre los empleadores. En efecto, la Educación nacional ha reorientado sus contrataciones a los oficios de asistencia a los niños (el 71 % de los PEC de este ministerio en 2018, frente al 51 % en 2017) y prácticamente ha dejado de contratar, en esta modalidad, a asistentes de los directores de las escuelas. En consecuencia, la parte correspondiente a los trabajos de secretaría y asistencia disminuyó en 5,6 puntos porcentuales hasta quedar en el 8 % de los contratos.

### **Contratos asistidos menos largos y, con mayor frecuencia, a tiempo parcial**

La duración media de la cobertura de los contratos apoyados disminuyó 1 mes hasta alcanzar los 10,9 meses en 2018. Esta disminución se debió principalmente a la finalización de los empleos del porvenir, que eran contratos largos, de hasta tres años. En el caso de los PEC, la duración media de la cobertura fue de 11,1 meses. Está cerca del objetivo global de duración de los contratos de 12 meses. La parte de los contratos de duración inferior a 9 meses disminuyó en comparación con los CUI-CAE concluidos en 2017. Este es el caso, en particular, de las primeras contrataciones en PEC, que deberán celebrarse durante al menos nueve meses, y también de las renovaciones de contratos.

Aumenta la proporción de contratos a tiempo parcial que ya afecta al 84 % de los beneficiarios de estos contratos subvencionados (frente al 70 % en 2017), en particular, debido al aumento de los contratos de al menos 20 horas por semana. Los tiempos completos se firmaban mayoritariamente en el sector mercantil, pero también en los empleos del porvenir del sector no mercantil. La progresión de los tiempos parciales supone una reducción de la duración semanal trabajada, hasta una media de 23,8 horas por semana (- 2,1 horas).

En 2018, el 94 % de los contratos fueron firmados en la modalidad CDD, con una progresión de 5 puntos en un año. Este aumento se debe al

menor peso del sector mercantil, en el que las contrataciones se efectúan con más frecuencia mediante CDI; 3,8% de los PEC se firmaron con un CDI, 0,8 puntos más que los CUI-CAE iniciados en 2017.

El Estado financia la contratación de personas en esta modalidad apoyada subvencionando una parte del coste del trabajo con el fin de apoyar la inserción de las personas más alejadas del empleo. Las tasas de toma a cargo de los contratos subvencionados, correspondiendo a un porcentaje del SMIC bruto, se modulan según los contratos y pueden serlo, también, según los colectivos contratados. Estos elementos se especifican cada año a través de una circular de aplicación dirigida a los prefectos de cada región.

En 2018, el importe de la ayuda asignada a los PEC quedó modulada entre el 30 % y el 60 % del salario bruto, con una tasa media del 50 % en Francia metropolitana y del 60 % en ultramar (excepto los contratos en la Educación nacional). Esta tasa quedó establecida en el 51,2 % en el conjunto de Francia.

### **Más planes de formación para la adquisición de nuevas competencias y formaciones que cualifican durante el contrato**

En la casi totalidad de los contratos, estaba prevista, a su firma, uno o más acciones de formación y apoyo de las personas contratadas (98% de los contratos en 2018). Este alto nivel de compromiso global de los empleadores se mantiene estable desde hace varios años. Sin embargo, los compromisos para llevar a cabo cierto tipo de formación progresaron con el establecimiento de los PEC en 2018, y se han reforzado las exigencias en esta materia para este dispositivo. Así, en el 14 % de los PEC, los empleadores indican su intención de enviar al beneficiario a una formación calificada, cuando sólo era así en el 8% de los CUI-CAE comenzados en 2017, y el 75 % de los PEC prevé la adquisición de nuevas competencias, en comparación con el 66 % de los CUI-CAE de 2017.

Sin embargo, cabe señalar que los compromisos no siempre son llevados a término. Si la intención de formar a los beneficiarios de contratos apoyados es general en el caso de los beneficiarios de CUI-CAE desde hace varios años, sólo la mitad de quienes terminan un CUI-CAE, contratados en 2016 y 2017, declararon en 2018, seis meses después de la finalización de la ayuda por su contrato, haber sido efectivamente

formados durante el período de duración de su contrato ayudado. Esta tasa aumenta a lo largo de un año (+ 2,1 puntos), pero permanece por debajo de las intenciones de formación declaradas por los empresarios en el momento de la firma del convenio.

En el caso de los empleos del porvenir, en el sector no mercantil, el 75 % de los antiguos beneficiarios declaró en 2018 haber seguido una formación, frente al 49 % en el sector mercantil. Incluso si el acceso a la formación no está generalizado para los antiguos beneficiarios de este dispositivo, los empleos del porvenir han permitido, con mayor frecuencia que los contratos únicos de inserción, en particular facilitando con más frecuencia el acceso a la formación que prepara para la obtención de un diploma o de una cualificación reconocida, tal como se preveía en el dispositivo. Es en particular el caso en el sector no mercantil, donde el 32 % de los jóvenes en los empleos del porvenir declaran haber cursado una formación que cualifica, frente al 9 % de los beneficiarios de los CUI-CAE.<sup>12</sup>

El acompañamiento profesional de los asalariados en con un contrato subvencionado pasa por la designación por el empleador de un tutor con anterioridad a la contratación. Sin embargo, mientras que figura un tutor en casi todos los convenios firmados, la tutoría, tal y como se menciona en los contratos ayudados, no es generalizada: el 31 % de los egresados de los CUI-CIE y el 42 % de quienes terminaron los CUI-CAE en 2018 manifestaron haber sido acompañados por una persona especial durante su contrato. En el empleo de futuro, los salientes declaraban con mayor frecuencia tales acciones de acompañamiento interno: el 77 % afirmaba haber recibido una tutoría, en el sector no mercantil y el 54 % en el caso del sector mercantil. Por otra parte, el seguimiento por una persona externa a la estructura de acogida, como un consejero del SPE, un asesor de misión local o una persona designada por quien gestiona el dispositivo de la RSA, es menos frecuente: el 18% de los egresados de los CUI-CAE y el 14% de los CUI-CIE declaraba haberse beneficiado de una persona designada a tales efectos, externa a la propia empresa. En los empleos del porvenir, los salientes declaran más a menudo la realidad de tal acompañamiento externo, en particular en el sector no mercantil: el 81

---

<sup>12</sup> Para los PEC, sólo será posible confrontar las intenciones formuladas con la realidad de las formaciones efectivamente seguidas cuando se pregunte a las primeras personas que salgan de los PEC seis meses después del final de la ayuda para su contrato.

% de quienes terminaban su contrato en el sector no mercantil, frente al 66 % de los salientes de puestos de empleos del porvenir del sector mercantil. El menor recurso a este dispositivo facultativo se explica en parte en el sector mercantil por la contratación mediante CDI: los beneficiarios tenían, por lo tanto, la vocación de permanecer con el empleador tras agotar la ayuda estatal y, por tanto, ya no era necesario el seguimiento a cargo de la misión local para prepararse a buscar un nuevo empleo.

### **Enfoque 1: La tasa de vuelta al empleo y al empleo sostenible aumenta entre 1 y 5 puntos porcentuales en 2018**

En 2018, la tasa de vuelta al empleo de las personas que han terminado contratos apoyados aumenta, continuando el movimiento de 2017. Así, el 53 % de las personas que finalizaban un CUI-CAE, el 73 % de las que salían de un CUI-CIE, el 61 % de las que terminaban un empleo del porvenir en el sector no mercantil y el 70 % de las provenientes de un empleo del porvenir en el sector mercantil estaban empleadas seis meses después. Cualquiera que sea el tipo de contrato, la tasa de inserción aumentó con respecto a 2017 de 1 a 5 puntos. La tasa de inserción en el empleo duradero<sup>13</sup> también fue más elevada, con incrementos de 3 a 5 puntos.

Existen varias razones que explican este aumento general de la inserción de las personas que han pasado por un contrato ayudado.

---

#### **BEP y CAP: diplomas profesionales**

El BEP, o [certificado de estudios profesionales](#), es una etapa en el currículum del bachillerato profesional de tres años. La obtención de este título intermedio se integra en el recorrido pero no es obligatoria. Permite a los alumnos saber qué competencias profesionales tienen ya adquiridas.

El CAP, o [certificado de aptitud profesional](#), otorga una cualificación de obrero o de empleado cualificado en un determinado oficio. Existen unas 200 especialidades de CAP en los sectores industrial, comercial y de servicios. El CAP ofrece un primer nivel de cualificación a quienes desean acceder rápidamente a la vida activa y se prepara mediante la formación inicial (bajo el estatuto de liceísta o de aprendiz) o mediante la formación profesional continuada.

---

<sup>13</sup> El empleo duradero está integrado por los CDI, los CDD de más de seis meses, las titularizaciones en la función pública y los empleos por cuenta propia. Los empleos subvencionados están excluidos de esta categoría, independientemente de su duración.

Por una parte, la situación del mercado laboral sigue siendo favorable con la continuación de fuertes creaciones de empleo: el número de personas empleadas aumenta en 183 000 en Francia (excluida Mayotte), mientras que la reducción del desempleo continua y aumenta la tasa de empleo de las personas de edad avanzada y de los que tienen una baja formación. Este efecto afecta en particular a determinados colectivos que ven mejorar significativamente su tasa de inserción en el empleo duradero: los que finalizan los CUI-CAE habiendo permanecido hasta el final de su contrato, y los salientes de los CUI-CAE que obtuvieran con nivel de formación equivalente al BEP-CAP, o los antiguos beneficiarios de contratos asistidos inscritos en el servicio público de empleo durante al menos dos años en el momento de su entrada en el dispositivo.

Por otra parte, la parte de los colectivos cuya tasa de inserción es alta - los salientes mayores de 50 años y los que han llegado al final de su contrato ayudado- aumentó entre los antiguos beneficiarios de los contratos subvencionados.

<b>Situación laboral de los antiguos beneficiarios, 6 meses después de la finalización de su contrato subvencionado (entrevistados en 2017 y 2018)</b>										
	<b>2017</b>					<b>2018</b>				
	empleo	empleo duradero	de cursos de formación o	desempleo	inactividad	empleo	empleo duradero	de cursos de formación o	desempleo	inactividad
<b>CUI-CAE</b>	<b>49</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>53</b>	<b>41</b>	<b>3</b>	<b>40</b>	<b>4</b>
<b>CUI-CIE</b>	<b>72</b>	<b>61</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>73</b>	<b>64</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>3</b>
<i>mediante un CDI</i>	78	69	1	19	2	77	69	1	20	3
<i>mediante un CDD</i>	62	48	2	34	3	60	49	2	35	3
<b>empleo del porvenir (no mercantil)</b>	<b>58</b>	<b>44</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>61</b>	<b>47</b>	<b>6</b>	<b>31</b>	<b>2</b>
<b>empleo del porvenir (mercantil)</b>	<b>67</b>	<b>56</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>70</b>	<b>60</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>3</b>
<i>mediante un CDI</i>	77	66	4	17	3	73	65	2	22	3
<i>mediante un CDD</i>	56	42	5	35	3	61	49	5	32	2

## **Enfoque 2. Entre las asociaciones, se produce un aumento de la participación de las más pequeñas que recurren a los contratos apoyados.**

La situación de las asociaciones con respecto a los contratos subvencionados ha evolucionado desde 2016, tanto en términos de empleo como de contratación: el número de asociaciones con por lo menos una persona con contrato apoyado entre sus efectivos disminuyó entre 2016 y 2018 (- 38 %), pasando de 50 900 a 31 800 asociaciones. Esta disminución comenzó entre 2016 y 2017 (- 10 %) y creció entre 2017 y 2018 (- 31 %). En cuanto a la contratación, la tendencia se ha acentuado, con una disminución de un 23 % del número de asociaciones que recurrieron a los contratos subvencionados entre 2016 y 2017, y del 45 % entre 2017 y 2018. Al final, en relación con la disminución global de las contrataciones ayudadas, el número de asociaciones que contrataron a personas en contratos subvencionados disminuyó en más de la mitad entre 2016 y 2018 (- 57 %).

En un contexto de disminución de las contrataciones subvencionadas en los últimos años, la parte de las asociaciones que recurren a esta forma de contratación ha disminuido: en 2016, ocho de cada diez asociaciones tenían contratadas a personas con contratos subvencionados durante el año (79 %), mientras que sólo lo hacía una asociación de cada dos en 2018 (54 %). Así, en 2018, la mitad de las asociaciones con al menos una plantilla una persona con un contrato subvencionado no la había contratado durante el año, sino a lo largo de los años anteriores.

Por otra parte, en 2018 hubo pocas nuevas asociaciones que emplean: la mayor parte de las asociaciones que habían contratado a una o más personas con contratos de apoyados durante 2018 también habían contratado a una o más personas con ese tipo de contrato en 2017 (84 %). Este fenómeno se ha acentuado desde 2016. Así, la parte de las asociaciones que recurren a los contratos con ayuda en un año determinado y que también había contratado el año anterior aumentó del 72 % en 2016 al 81 % en 2017, lo que supone un aumento de 12 puntos entre 2016 y 2018.

Desde 2016, las asociaciones más pequeñas han aumentado su participación en la contratación, en particular en las modalidades CUI-CAE y PEC, donde el 45 % de las contrataciones en una asociación tienen

lugar en una organización que empleaba hasta dos trabajadores asalariados en 2018. Los oficios ejercidos por los beneficiarios han evolucionado poco, si bien destacan los refuerzos de los oficios de asistencia a los niños y los del sector de la animación y del ocio.

## **EL IMPACTO SOBRE EL EMPLEO DE LOS CONTRATOS SUBVENCIONADOS**

Al estudio de DARES puede añadirse el análisis realizado por [Fipeco](#) sobre la efectividad de estos contratos subvencionados para integrar a sus beneficiarios en el empleo.

### **1.- El impacto a corto plazo sobre el empleo.**

Toda ayuda al empleo implicará: «efectos de *ganga*» (el empresario habría creado un empleo sin ayuda), «efectos de despido» (un empleo ayudado sustituye a un empleo sin subvención) y «efectos de anticipación» (el empleo se crea antes de lo previsto por el empresario). Una ficha de la enciclopedia de Fipeco debería mostrar cómo los métodos de evaluación de las políticas públicas permiten medir estos efectos, pero la mencionada página ha desaparecido.

Las evaluaciones de la DARES concluyen que se crearán 0,19 puestos de trabajo en el sector mercantil cuando se subvenciona un contrato (0,16 para los CUI-CIE y 0,25 para los empleos del porvenir) y 0,64 puestos de trabajo en el sector no mercantil cuando se subvenciona un contrato (0,67 para los CUI-CAE y 0,56 para los empleos del porvenir).

Los efectos sobre el empleo son mucho más fuertes a corto plazo cuando los contratos se firman con organismos públicos, en particular las comunidades locales y los hospitales, porque sus gastos se determinan en gran medida por los recursos que el Estado les aporta. Toda ayuda adicional del Estado implica un gasto adicional y, si esta ayuda está condicionada a la contratación de personas concretas, estos organismos contratan a estas personas.

## 2.- El impacto a medio plazo sobre el empleo

Las encuestas de la DARES permiten desde hace tiempo seguir la trayectoria profesional de las personas que se han beneficiado de un contrato ayudado, en el sector mercantil o en el no mercantil, y de las que no se han beneficiado de él.

Las cifras muestran que, seis meses después de que concluyera la ayuda estatal, el 67 % de las personas que se beneficiaron de un CUI-CIE en el sector mercantil están empleadas, frente a sólo el 41 % de las que se beneficiaron de un CUI-CAE en el sector no mercantil. Por lo tanto, los contratos de ayuda en el sector mercantil son más eficaces en términos de inserción, pero esto podría explicarse por las diferentes características de estas dos categorías de beneficiarios de los contratos subvencionados. En efecto, las personas más difíciles de emplear son generalmente dirigidas al sector no mercantil por los agentes del SPE.

Por lo que respecta a la inserción por la actividad económica, [un informe de 2013 de la Inspección general de asuntos sociales](#) señala que los resultados disponibles son decepcionantes, por debajo de los objetivos de inserción profesional previstos por el ministerio de Trabajo. Seis meses después de la salida de un taller o de una trabajo de inserción, menos del 12 % de las personas con contratos apoyados ha encontrado un empleo duradero.

Para evaluar con mayor precisión la eficacia de estos dispositivos, es necesario poder comparar la trayectoria profesional de los beneficiarios de estos contratos con la de un «grupo de control» de personas que presentan las mismas características pero que no se han beneficiado de este tipo de contratación. Según la DARES, dos años y medio después del final de la ayuda, el beneficiario de un CUI-CIE (sector mercantil) tiene una probabilidad más alta de ser empleado por tiempo indefinido de 31 puntos porcentuales que una persona de las mismas características del grupo de control. En cambio, el beneficiario de un CUI-CAE (sector no mercantil) tiene una probabilidad de ser empleado mediante un CDI inferior en 8 puntos porcentuales a la de una persona de las mismas características del grupo de control.

La introducción de un expediente sobre contratos de ayuda publicado en 2015 en la revista «Economie et Statistics» señala: «si bien los contratos

apoyados no mercantiles mejoran las condiciones de vida, en particular porque proporcionan ingresos a corto plazo, sus beneficiarios están con menos frecuencia en un empleo después de su salida que los demandantes de empleo que no se han beneficiado de ellos. Por su parte, los beneficiarios de los contratos apoyados en el sector mercantil suelen estar empleados al final de la ayuda estatal más que si no se hubieran beneficiado de ella, lo que en la mayoría de los casos se debe al hecho de que se mantienen por sus empleadores».

Es probable que la experiencia adquirida en el sector no mercantil, o en el de la inserción, sea más difícil de valorar en el sector privado. También es probable que estos empleos den hábitos de trabajo inadecuados para el sector privado, o al menos que los empresarios privados tengan esa opinión.

También debe plantearse la cuestión de la utilidad de las actividades realizadas en el marco de estos contratos en el sector no mercantil. Estas actividades son útiles y responden a una necesidad que sienten los representantes locales, los administradores de las instituciones públicas y los usuarios de los servicios públicos. Sin embargo, todavía es necesario que esta utilidad sea superior al coste de estos servicios.

En el sector privado, esta condición se comprueba con bastante facilidad, ya que una empresa sólo contratará a una persona para prestar servicios si los clientes consienten en pagarlos. En el sector público no es posible verificar este consentimiento, ya que los servicios prestados son gratuitos. En estas condiciones, los representantes locales, los administradores de las instituciones públicas y los hogares necesitarán cada vez más empleos ayudados.

Sin embargo, en la economía no existe un «free lunch». Estos servicios son pagados por los contribuyentes, hogares y empresas, con sus impuestos y la propensión de los franceses a pedir cada vez más servicios públicos nos sitúa en el segundo lugar de la OCDE en el nivel de las exacciones obligatorias.

Si el coste de las exacciones obligatorias no se compensa con la utilidad de los gastos que permiten financiar, su impacto a medio plazo sobre la actividad económica y el empleo será negativo. Es muy probable que así sea para gran parte de los puestos de trabajo que reciben ayuda en el

sector no mercantil. En efecto, su volumen no se debe a una evaluación de sus beneficios socioeconómicos, sino, en la mayoría de los casos, a objetivos fijados por los Gobiernos para tratar estadísticamente el desempleo o cumplir promesas de campaña.

### **3.- Elementos de comparación internacional**

Según la Comisión europea, el gasto público en el marco de la «política del mercado laboral», destinado a la «creación directa de empleo», representó el 0,2 % del PIB en Francia en 2017, frente a menos del 0,15 % del PIB en todos los países de la Unión europea, con excepción de Finlandia (0,18 %).

Es probable que otros países hayan aprendido mejor de las evaluaciones de esos mecanismos. Una revisión de un centenar de evaluaciones en distintos países<sup>14</sup> muestra que, en el mejor de los casos, no tienen ningún efecto sobre la probabilidad de encontrar un empleo sostenible y que, en el peor de los casos, degradan las posibilidades de inserción.

### **4.- Las características de los contratos apoyados en relación con la orientación deseable**

Algunas personas, no discapacitadas<sup>15</sup>, no pueden ser contratadas por empresas privadas en condiciones de derecho común, es decir, remuneradas respetando el SMIC y dando derecho al empresario a las reducciones de cotizaciones sociales de derecho común, porque su productividad es insuficiente. Esta situación suele deberse a una escasa cualificación, pero las personas cualificadas también pueden perder su empleabilidad en determinadas circunstancias. Esta situación es a menudo provisional y, en principio, se necesita una formación adecuada para salir de ella.

A veces se afirma que los contratos subvencionados son útiles en los períodos de alto desempleo coyuntural para mantener la empleabilidad de los desempleados que se benefician de los mismos y evitar que este desempleo coyuntural se transforme en desempleo estructural. Sin

---

<sup>14</sup> « The effectiveness of european active labor market programmes » J. Kluve, Labour economics, 2010.

<sup>15</sup> Las personas con discapacidad tienen derecho a otras ayudas.

embargo, los malos resultados de estos dispositivos en términos de inserción contradicen esta afirmación.

En cualquier caso, la solidaridad nacional impone dar empleo a los que no son empleables en las condiciones de derecho común, siempre que hagan los esfuerzos necesarios para llegar a ser empleables, y estos empleos deben ser subvencionados por el Estado. Por lo tanto, es necesario financiar un mínimo de contratos apoyados, dirigidos a las personas sin cualificación y a las que no pueden encontrar empleo a pesar de los importantes esfuerzos de búsqueda, es decir, a los desempleados de larga duración.

Ahora bien, el 48 % de los nuevos beneficiarios de contratos subvencionados en el sector no mercantil en 2016 tenía un nivel de formación correspondiente a la educación secundaria o superior; solo el 28 % de ellos no tenían titulación. Sólo el 35 % de los nuevos beneficiarios de contratos ayudados en el sector no mercantil habían estado desempleados durante más de 24 meses.

La DARES recoge una definición más amplia de las personas con dificultades especiales de acceso al empleo: las personas de 50 años o más, las inscritas en el SPE desde hace más de un año, los beneficiarios de las ayudas mínimas sociales y las personas menores de 26 años que tengan un nivel de formación inferior al del bachillerato. Según esta definición, el 85 % de los nuevos beneficiarios de los contratos subvencionados en el sector no mercantil en 2016 tenían dificultades de acceso al empleo y, por lo tanto, al menos el 15 % de los nuevos beneficiarios de estos contratos estaban empleados en condiciones de derecho común.

La creación de itinerarios de empleo cualificado tiene por objeto reorientar los empleos apoyados hacia los grupos más necesitados: desempleados de larga duración, personas no cualificadas, demandantes de empleo procedentes de los barrios prioritarios de la política de la ciudad, etc. Queda por comprobar que cumplen bien estas condiciones y que este nuevo dispositivo es más eficaz.

### ESTADÍSTICAS MENSUALES

---

#### Fechas clave:

- 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.**
- Primera modificación a la baja de las cuantías de prestación por desempleo COVID-19: **29 de junio de 2020**
- Demora en el paso a la 4 fase de la desescalada, permaneciendo en la fase 3 hasta finales de agosto: **4 de agosto de 2020.**
- Fin del programa de Subsidios para Suspensiones Temporales de Empleo (TWSS) y lanzamiento del programa de Subsidios Salariales al Empleo (EWSS): **1 de septiembre de 2020.**
- Publicación del nuevo Plan del Gobierno de resiliencia y recuperación para vivir con COVID-19: **15 de septiembre de 2020.**
- Segunda modificación a la baja de las cuantías de prestación por desempleo COVID-19: **17 de septiembre de 2020.**

#### Estadísticas mensuales

La crisis de COVID-19 ha seguido teniendo un impacto significativo en el mercado laboral en Irlanda en septiembre de 2020. La medida estándar<sup>16</sup> de desempleo mensual en septiembre de 2020 es de 5.4%, sin embargo, la medida ajustada a cifras de paro por COVID-19 indica una tasa del

---

<sup>16</sup> No ajustada a las cifras de paro por COVID-19

14,7%, entendiendo que todas las personas beneficiarias de la Prestación por desempleo COVID-19 son desempleadas netas (PUP).

## Monthly Unemployment

September 2020

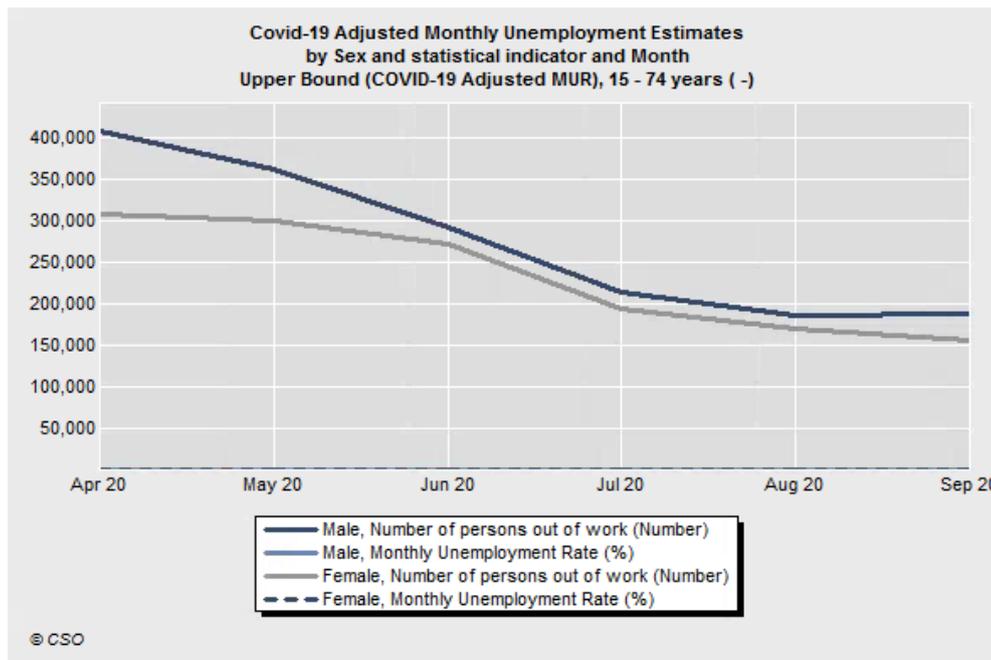
	Seasonally Adjusted Figures		Non Seasonally Adjusted Figures	
	Number of persons unemployed	Unemployment rate (%)	Traditional Unemployment rate (%)	COVID-19 Adjusted Unemployment rate (%)
September 2019	117,000	4.8	-	-
August 2020	121,100	5.2	5.7	15.3
September 2020	126,200	5.4	5.4	14.7
		Percentage Points	Percentage Points	
Change in month	5,100	0.2	- 0.3	- 0.6
Change in year	9,200	0.6	-	-

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

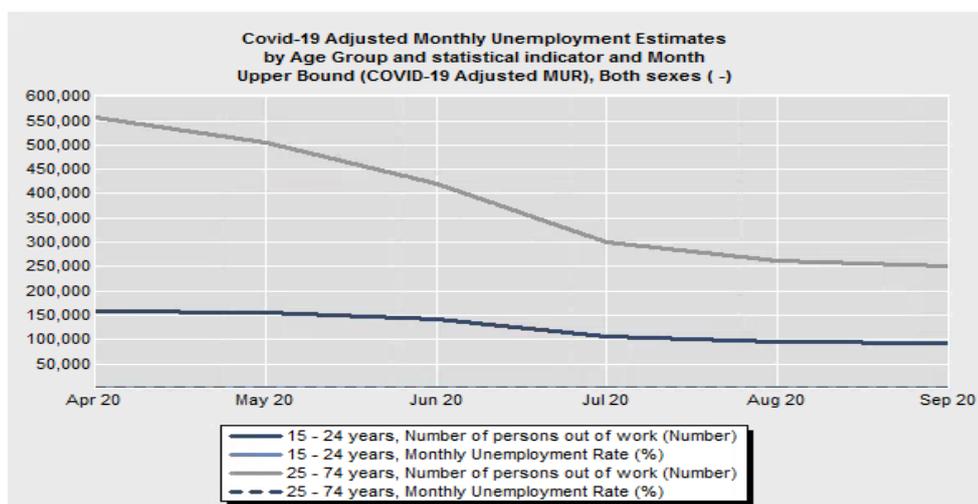
Month			Number of persons out of work <sup>1</sup>			Monthly Unemployment Rate % <sup>1</sup>		
			Males	Females	Total	Males	Females	Total
September 2020	Persons aged 15-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	68,685	56,942	125,627	5.4	5.3	5.4
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	187,056	155,713	342,769	14.8	14.5	14.7
	Persons aged 15-24 years	Lower Bound (Traditional MUR)	20,682	26,049	46,731	15.7	21.5	18.5
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	44,659	47,624	92,283	34.0	39.3	36.5
	Persons aged 25-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	48,003	30,893	78,896	4.2	3.3	3.8
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	142,397	108,089	250,486	12.6	11.4	12.0
August 2020 <sup>2</sup>	Persons aged 15-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	69,287	63,315	132,602	5.5	5.9	5.7
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	186,852	170,706	357,558	14.8	15.9	15.3
	Persons aged 15-24 years	Lower Bound (Traditional MUR)	20,517	29,449	49,966	15.5	23.8	19.5
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	44,423	51,872	96,295	33.7	42.0	37.7
	Persons aged 25-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	48,770	33,866	82,636	4.3	3.6	4.0
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	142,429	118,834	261,263	12.6	12.6	12.6
July 2020 <sup>2</sup>	Persons aged 15-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	67,651	65,037	132,688	5.4	6.1	5.7
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	213,688	193,578	407,266	17.0	18.1	17.5
	Persons aged 15-24 years	Lower Bound (Traditional MUR)	19,393	30,192	49,585	15.2	24.4	19.7
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	48,866	57,795	106,661	38.3	46.7	42.4
	Persons aged 25-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	48,258	34,845	83,103	4.3	3.7	4.0
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	164,822	135,783	300,605	14.6	14.4	14.5
June 2020 <sup>2</sup>	Persons aged 15-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	65,931	58,951	124,882	5.3	5.6	5.4
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	291,026	272,789	563,815	23.3	25.8	24.5
	Persons aged 15-24 years	Lower Bound (Traditional MUR)	18,426	27,753	46,179	15.4	22.9	19.2
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	64,605	77,597	142,202	54.0	64.2	59.1
	Persons aged 25-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	47,505	31,198	78,703	4.2	3.3	3.8
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	226,421	195,192	421,613	20.1	20.8	20.4

<sup>1</sup> Not seasonally adjusted

La tasa de desempleo ajustada a COVID-19 en septiembre de 2020 14,7%, frente al 15,3% de agosto. En este mes de septiembre la diferencia en la tasa de desempleo mensual de hombres y mujeres ha sido prácticamente inexistente, no obstante, por primera vez durante la Pandemia ha sido ligeramente superior en los hombres, 14,8%, que en las mujeres, 14,3%.



Respecto a las edades más representadas, desglosando los resultados por grupo de edad amplios, la tasa de desempleo mensual para las personas de 15 a 24 años es del 36,5%, mientras que para las de 25 a 74 años es del 12,0%.



Las prestaciones COVID-19 ([PUP](#) y [TWSS](#)) se establecieron originalmente como ayudas de emergencia a corto plazo pero, por la evolución de la pandemia, su duración ha debido ampliarse varias veces y se han realizado cambios en términos de los criterios de elegibilidad y cómo se administran.

Si bien se esperaba que el PUP y el TWSS finalizaran en agosto, las últimas declaraciones del Gobierno han indicado que se espera que el PUP continúe en 2021, mientras que el TWSS ha sido reemplazado por el Programa de Subsidio de Salarios de Empleo ([EWSS](#)) a partir del 1 de septiembre de 2020. El CSO continuará la evaluación de estos programas de ayuda, así como cualquier esquema nuevo, para determinar si se requieren cambios en la metodología para las estimaciones tradicionales o ajustadas a COVID-19

---

### ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 13 de octubre de 2020, referentes al trimestre junio-agosto de 2020, reflejan que la tasa de empleo ha vuelto a caer, tres décimas menos tanto en términos anuales como con respecto al trimestre, situándose en el **75,6%**. La tasa de inactividad se redujo de nuevo un 0,3% con respecto al año anterior, manteniéndose en el mínimo récord del 20,2%, del trimestre anterior.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*<sup>17</sup>, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia se registró la cifra de **32,59 millones de personas trabajando**, un descenso de 102.000 en términos anuales y de 153.000 con respecto al trimestre anterior. La **tasa de empleo**<sup>18</sup> **se ha reducido tanto en términos anuales como con respecto al trimestre anterior en un 0,3%, situándose en el 75,6%.**

Por su parte, se contabilizaron **1,52 millones de personas desempleadas**, 209.000 más que el año anterior y 138.000 más que el trimestre anterior. La **tasa de desempleo**<sup>19</sup> **ha ascendido hasta el 4,5%, seis décimas más en términos anuales y cuatro décimas más con respecto al trimestre anterior**, el mayor incremento observado desde 2009.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**<sup>20</sup> **fue de 8,63 millones**, 51.000 menos que el año anterior y 118.000 menos que el trimestre previo y 426.000 menos que hacer cinco años. La caída en los índices en el último lustro se debe a la presencia en la actividad laboral de las mujeres, siendo un reflejo de los cambios en la

<sup>17</sup><https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/lfs>

<sup>18</sup> Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

<sup>19</sup> Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

<sup>20</sup> En RU se denomina "*Economically Inactive*" a las personas entre 16 y 64 años que no trabajan ni buscan trabajo, ni están disponibles para trabajar.

edad mínima para percibir la pensión estatal para las mujeres que se incrementó de 60 a 65 años. Esto ha provocado un menor número de jubilaciones a lo que se ha sumado la incorporación al mercado laboral de mujeres jóvenes.

La **tasa de inactividad ha continuado a la baja con respecto al año anterior (-036%), manteniéndose** en la cifra récord **de 20,2% registrada el mes anterior.**

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio**<sup>21</sup> **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña se ha **recuperado, situándose en 0%** excluyendo las bonificaciones (un punto más que el trimestre anterior). El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **ha continuado siendo negativo** aunque también ha aumentado en un punto, **alcanzando el -0,8%**, excluyendo las bonificaciones salariales.

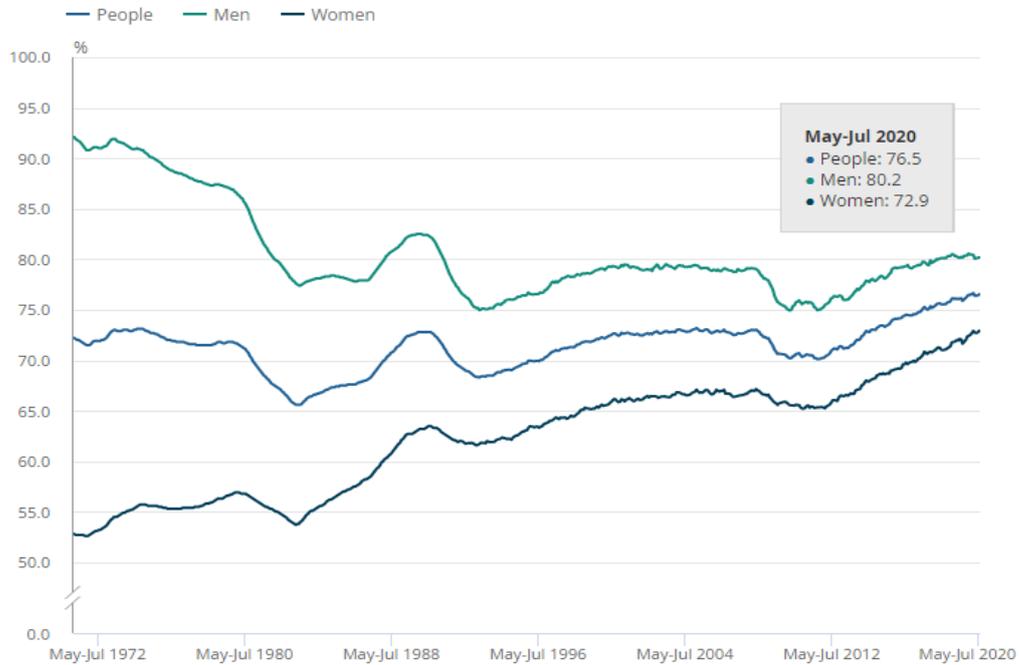
A continuación, se analiza la evolución de las tasas de empleo y el desempleo, con ajuste estacional, desde el trimestre enero-marzo 1971 al periodo junio-agosto 2020 desglosado en mujeres, hombres y total (mujeres en azul oscuro, hombres en amarillo y total en azul claro).

---

<sup>21</sup> Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

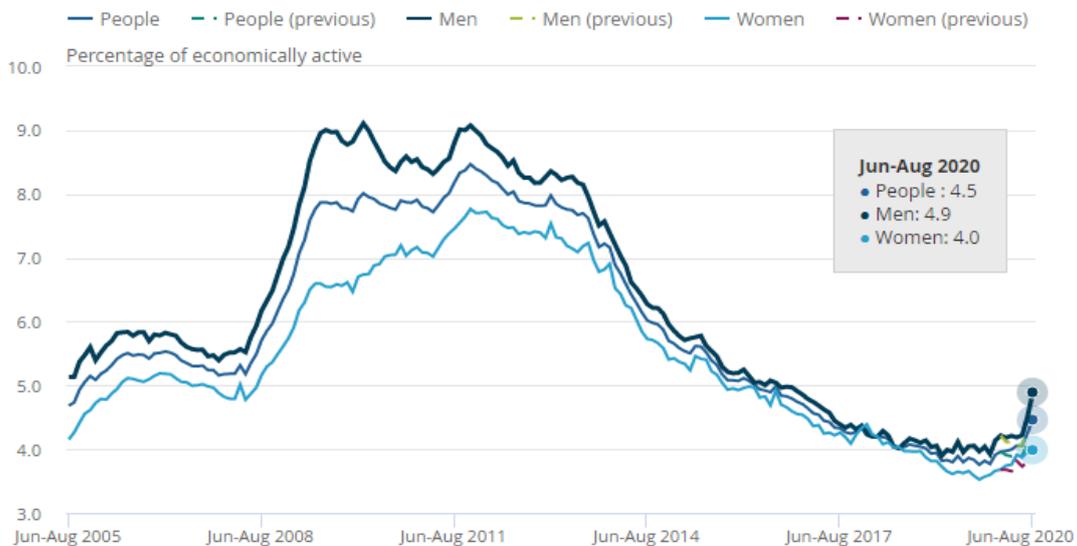
## 1. TASA DE EMPLEO

**UK employment rates (aged 16 to 64 years), seasonally adjusted, between January to March 1971 and May to July 2020**



## 2. TASA DE DESEMPLEO

**UK unemployment rates (aged 16 years and over), seasonally adjusted, between June to August 2005 and June to August 2020**



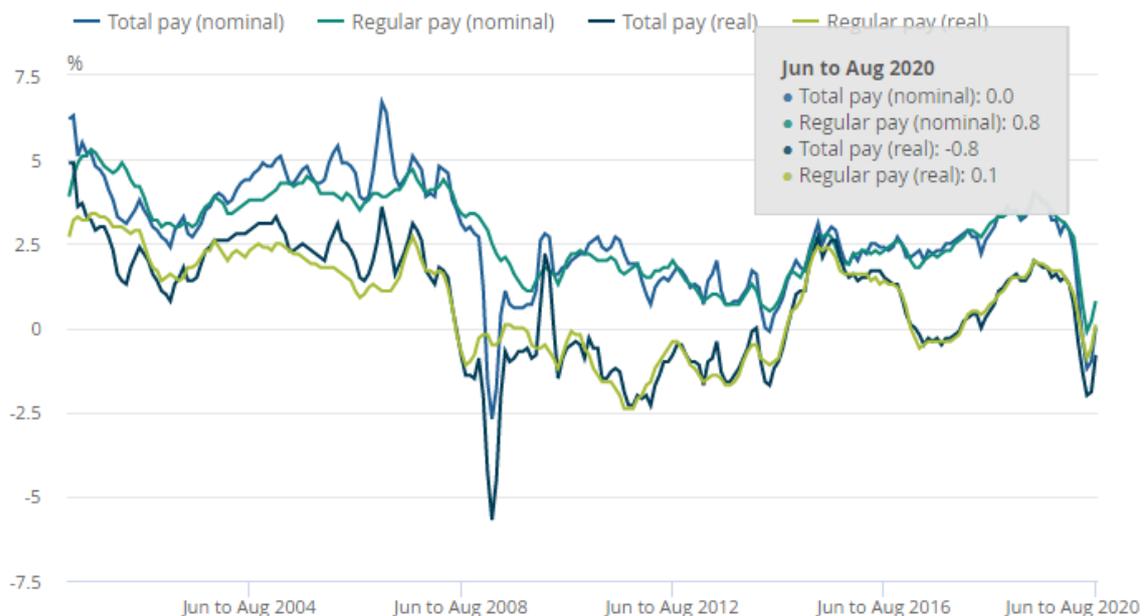
términos nominales fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales), sin tener en cuenta la inflación, se ha recuperado, situándose en un 0%, aunque ha mejorado con respecto al mes anterior en un punto, dejando de estar en negativo, el 0,8% ajustado a la inflación también ha significado una mejora de seis décimas con respecto al mes anterior.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales), sin tener en cuenta la inflación; se ha situado en -0,8%, una mejora de un punto respecto al trimestre anterior, mientras que ajustado a la inflación se situó en -0,1%, seis décimas más que es trimestre previo.

En agosto de 2020, el salario medio bruto se situó en 517 libras/semana en términos nominales y en 476 libras/semana en términos reales.

## Evolución de los salarios

**Great Britain average weekly earnings annual growth rates, seasonally adjusted, January to March 2001 to June to August 2020**



## **RECOMENDACIONES DEL GRUPO DE EXPERTOS DE EMPLEO JUVENIL (YEG): GARANTIZAR UN LUGAR PARA LOS JÓVENES EN LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA DEL REINO UNIDO**

---

En el mes de agosto 2020, el Instituto de Estudios de Empleo (IES), centro británico de investigación y consultoría en recursos humanos y empleo, publicó un informe sobre el impacto de COVID-19 sobre las perspectivas de los jóvenes en el mercado laboral y en la educación, de cuyas conclusiones se informa a continuación.

Según un estudio realizado por el Instituto de Estudios Fiscales, los jóvenes trabajadores de hoy serán los más afectados. El desempleo juvenil podría llegar a un millón de jóvenes. Se sabe que las cicatrices del desempleo a corto y largo plazo afectan de manera desproporcionada a las generaciones más jóvenes y a las que se encuentran en situación de desventaja, por lo que es fundamental hacer todo lo posible para proteger a estos grupos ahora.

En respuesta a la crisis actual, Impetus, Youth Futures Foundation, Youth Employment UK, el Instituto de Estudios de Empleo (IES) y The Prince's Trust formaron el Grupo de Expertos de Empleo Juvenil (YEG) con el fin de reunir a los principales líderes y expertos en torno al empleo de los jóvenes para ayudar a impulsar la respuesta del Reino Unido.

YEG se ha centrado en los impactos inmediatos y a largo plazo del coronavirus sobre las perspectivas de empleo de los jóvenes - en particular, los que se enfrentan a los mayores desafíos. En consecuencia, el Grupo de Expertos creó seis grupos de trabajo que cubren las principales áreas de interés:

1. Reducir los despidos con carácter inmediato.
2. Proporcionar apoyo a la empleabilidad durante el confinamiento.
3. Asegurar un sistema de bienestar y trabajo de calidad después del confinamiento.
4. Fomentar un mercado laboral juvenil saludable tras el confinamiento.
5. Apoyar una actividad autónoma viable y de calidad para los jóvenes.
6. Garantizar la utilización eficaz y precisa de los datos.

Antes del inicio de la crisis de COVID-19, ya había 760.000 jóvenes NEETs en el Reino Unido (que no estaban estudiando, trabajando o en formación). El Instituto de Estudios Fiscales ha demostrado recientemente que es 2,5 veces más probable que los jóvenes trabajen en los sectores más afectados por la pandemia y se teme que su impacto económico provoque que este año haya otros 640.000 desempleados de entre 18 y 24 años. Por otra parte, más de uno de cada tres jóvenes de este grupo de edad gana menos que antes del brote de la pandemia, alrededor de una cuarta parte de ellos ha sido despedido y uno de cada siete jóvenes está solicitando ahora prestaciones por desempleo. Durante la pandemia, el gobierno se ha comprometido firmemente con los empleadores y los trabajadores lanzando el Plan de Retención del Empleo (CJRS) y extendiéndolo hasta finales de octubre. Sin embargo, se necesitarán más medidas para proteger los empleos y las oportunidades de los jóvenes, de modo que, a medida que se produzcan los despidos, los jóvenes puedan seguir avanzando en sus profesiones.

El Grupo de Expertos (YEG) recomienda que se establezcan objetivos claros para supervisar los progresos en las diversas formas de apoyo a los jóvenes durante la crisis económica y después de ella, entre otros, cita:

1. La tasa ajustada estacional de jóvenes entre 18-24 años de edad que "No trabajan, ni cursan estudios reglados o en formación" (los denominados NEETs) debería volver a los niveles pre-pandemia en todas las naciones del Reino Unido para octubre de 2021".
2. Ningún joven de 18 a 24 años debe pasar más de seis meses desempleado antes de tener acceso a una educación o una oportunidad real de empleo.
3. Estas recomendaciones tienen por objeto ayudar al gobierno y a todas las demás partes interesadas en el empleo de los jóvenes para alcanzar juntos esos objetivos.

### **Crear más oportunidades para los jóvenes**

El Gobierno ha anunciado recientemente varios aspectos positivos, como la ampliación de las academias de trabajo basadas en el ámbito sectorial, el apoyo intensivo de 13 semanas mediante la ampliación de la Oferta para los Jóvenes, el Fondo de Apoyo Flexible adicional de 150 millones de libras y la ampliación del acceso al Programa de Trabajo y Salud. No obstante, estas medidas, aunque encomiables y alentadoras, no bastarán

por sí solas para hacer frente a la magnitud total del problema, razón por la cual debe introducirse un amplio conjunto de medidas.

1. El gobierno debe implementar una "Garantía de Oportunidad" para conseguir un lugar de educación, formación o aprendizaje de alta calidad en el otoño de 2020 para todos los jóvenes de 16 a 24 años que lo deseen:
  - a. Esta oferta debe ser adicional a la que está disponible al acceder a la prestación del Crédito Universal a través de la "Oferta Juvenil Ampliada";
  - b. Debe darse prioridad a los estudiantes con bajos ingresos, a los que trabajan por debajo del nivel 3 y a los grupos que se enfrentan a una situación de desventaja (por ejemplo, los que abandonan el sistema de atención de salud/cuidadores jóvenes, los que tienen necesidades de educación especial y/o discapacidades, los que tienen problemas de salud física o mental) o a la discriminación.
2. El Ministerio de Trabajo y Pensiones debe trabajar conjuntamente con el Ministerio de Educación, el Grupo de Expertos (YEG), el Servicio Nacional de Carreras Profesionales y las Autoridades Locales para continuar desarrollando la iniciativa de los "Centros de la Juventud" (Youth Hubs) ampliando su cometido para poder prestar un servicio de apoyo a la movilidad de los jóvenes de la educación al empleo. Cada centro "Youth Hub" debería:
  - a. Constituir una alianza basada en la evidencia entre el Ministerio de Trabajo y Pensiones y las Autoridades Locales construida en torno a un Acuerdo de Nivel de Servicio y apoyada por un director de proyecto general que dirija el centro;
  - b. Incluir servicios locales de empleo, carreras y habilidades para jóvenes basados en la evidencia emergente sobre intervenciones locales efectivas integradas o co-ubicadas;
  - c. Proporcionar lugares físicos y digitales acogedores para que los jóvenes de 14 a 24 años de edad tengan acceso al asesoramiento, la información y otros servicios de apoyo de alta calidad;
  - d. Establecer asociaciones con (y financiación para) los servicios de empleo locales oficiales y no oficiales/voluntarios de la comunidad y la empresa social, incluidas las asociaciones de vivienda, los proveedores de apoyo independientes y las autoridades locales;

- e. Involucrar a los jóvenes en el servicio de co-diseño y gobierno de cada Hub de la Juventud;
  - f. Tener acceso a los indicadores locales de jóvenes "En Riesgo NEET" y a datos "no conocidos", y trabajar con las autoridades locales para llegar a aquellos jóvenes que puede que no se involucren con el apoyo o las ofertas de formación de la corriente principal;
  - g. Promover derivaciones internas y externas a Jobcentre Plus, o aquellas que se encuentren dentro del Jobcentre Plus, para que los jóvenes puedan acceder a toda la gama de ayudas para prevenir el desempleo juvenil;
  - h. Facilitar el acceso a "preparadores para el empleo de los jóvenes" especializados conjuntamente con los preparadores laborales del Jobcentre Plus para que puedan apoyar a los jóvenes en el marco de la Oferta Juvenil Ampliada;
  - i. Proporcionar "referencias positivas" cuando los jóvenes son guiados a otro tipo de asistencia, como la orientación profesional proporcionada por el Servicio Nacional para Ciudadanos, destinada a jóvenes entre 16 y 17 años de edad;
  - j. Remitir a los jóvenes solicitantes que presenten dificultades adicionales (por ejemplo, aquellos con escasa o nula cualificación, o sin experiencia laboral previa) a servicios de apoyo al empleo especializados de alta calidad, encargados localmente, de forma voluntaria, en el plazo de un mes a partir de su solicitud, financiados a través del Servicio de Respuesta Rápida del Fondo de Apoyo Flexible.
3. El programa de empleo juvenil "Kickstart", impulsado recientemente por el gobierno, cuyo objetivo es proporcionar una práctica laboral de seis meses de alta calidad para los jóvenes en riesgo de desempleo de larga duración, debería:
- a. Ser voluntario, no obligatorio;
  - b. Proporcionar un apoyo integral a los jóvenes en prácticas, que podría ser financiado por el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Pensiones, o impulsado por las partes interesadas locales (por ejemplo, las autoridades locales, las asociaciones de vivienda y otros financiadores que invierten en sus comunidades);
  - c. Estar respaldado por una comercialización y promoción eficaces por parte del gobierno y las partes interesadas locales;

- d. Apoyar a los jóvenes a través de orientadores laborales y asesores profesionales del Jobcentre Plus con un contacto regular y un claro enfoque en la progresión hacia lo no subvencionado, trabajo sostenido;
  - e. Dirigir los puestos de trabajo a una serie de sectores de crecimiento y también asegurar que tienen un valor social (por ejemplo, agricultura, la asistencia y el cuidado social, tecnología digital, recuperación ecológica, construcción);
  - f. Trabajar con pequeñas y medianas empresas (PYMES) y con grandes empleadores (u órganos representativos) para asegurar que el apoyo de los jóvenes coincide con las necesidades post-COVID;
  - g. Incentivar a las empresas para que ofrezcan oportunidades de empleo sostenido mediante indicadores clave de rendimiento y objetivos claros;
  - h. Remitir a los jóvenes que no encuentren trabajo a través de "Kickstart" a otras 13 semanas de apoyo intensivo con un orientador laboral del Jobcentre Plus, así como realizar una reevaluación de sus necesidades de apoyo y una posible derivación al correspondiente proveedor de apoyo laboral especializado.
4. En vista de la magnitud del reto y de la necesidad de garantizar que toda respuesta encargada en materia de empleo juvenil se base en los servicios y programas ya disponibles (y no los duplique), el gobierno debería:
- Coordinar una serie de corrientes de financiación existentes:
    - i. Fondo Social Europeo/Fondo de Prosperidad Compartida del Reino Unido (después de abril de 2021);
    - ii. El Servicio Nacional de Ciudadanos;
    - iii. El Plan Nacional de Readaptación Profesional, que debería ampliarse desde su actual enfoque en los adultos que trabajan para incluir a los jóvenes de 18 a 24 años de edad;
    - iv. El "Fondo Nacional de Habilidades", que debería abarcar a jóvenes y adultos, ya que podría ayudar a compensar los posibles efectos "cicatrizantes" del desempleo a largo plazo.
  - Ayudar a los empleadores para ayudar a los jóvenes

Teniendo en cuenta las difíciles circunstancias económicas a las que se enfrentarán los empleadores en el futuro más inmediato, será necesario apoyarlos directamente si la finalidad es proteger el trabajo y la carrera de los jóvenes. El gobierno ya ha hecho progresos en esta área con la nueva bonificación de 1.000 libras por cada período de prácticas, así como con nuevos pagos a empresas de hasta 2.000 libras por la contratación de jóvenes aprendices. Aun así, estas medidas no pueden salvaguardar todos los trabajos actuales y futuros de los jóvenes.

Por lo tanto, se proponen medidas adicionales para incentivar a los empleadores a que den prioridad a los intereses de los jóvenes siempre que sea posible.

1. Reducir los costes de contratación para los empleadores que contraten a jóvenes.
  - a. Exonerar de las contribuciones al Seguro Nacional (NIC) por un período de un año a todos los empleados menores de 25 años (nuevos y existentes);
  - b. Junto con esta medida, el gobierno debería reducir el coste de las nuevas contrataciones mediante la introducción de un subsidio salarial de 2.500 libras para los menores de 25 años.
2. Centrar los nuevos programas de aprendizaje en los jóvenes desempleados.

El gobierno debería establecer que las oportunidades para los jóvenes desempleados son la principal prioridad de su programa de aprendizaje y luego apoyar a los empleadores para que lo lleven a cabo:

- a. Hacer más generosos los "pagos de incentivos" de aprendizaje existentes a los empleadores (5.000 libras a todo empleador que contrate a un aprendiz de 16 a 18 años o de 19 a 24 años si tienen un plan de educación, salud y atención o han estado tutelados por las autoridades locales), y 3.500 libras esterlinas a los empleadores que contraten a un aprendiz de 19 a 24 años);
- b. Abolir la cofinanciación del empleador para las PYMES (<250 empleados) si el aprendiz es menor de 25 años;
- c. Introducir una tasa de cofinanciación del 10% para los aprendices de 25 años o más;

- d. Proporcionar financiación para que los empleadores puedan contratar y apoyar a aprendices desfavorecidos (por ejemplo, con actividades de divulgación, viajes y apoyo académico adicional);
  - e. Crear un objetivo nacional para que el 75% de los aprendices sean menores de 25 años y más del 50% de los aprendices sean principiantes, a diferencia de los empleados actualmente;
  - f. Revisar el objetivo del aprendizaje del sector público para que se centre la contratación en jóvenes y personas en situación de desventaja.
3. Lanzar una campaña para crear oportunidades de pre-empleo y empleo de calidad para los jóvenes, respaldada por la "Declaración del Buen Empleo Juvenil".
- a. Alentar a los empleadores a que firmen la Declaración, y que se base en cinco principios: creación de oportunidades, reconocimiento del talento, empleo justo, desarrollo de las personas y voz de los jóvenes;
  - b. Trabajar con las autoridades locales para promover la Declaración entre los empleadores de sus zonas, incluyendo beneficios tales como recibir la "Insignia del Empleador Amigo de los Jóvenes" a la que los empleadores pueden optar, así como aparecer en la base de datos de empleadores que pueden ser consultados por los jóvenes.
4. Promover la transparencia entre los empleadores en cuanto a los trabajadores que consideran en riesgo de despido:
- a. Las empresas deberían reunir detalles del desglose demográfico de los empleados que tienen previsto despedir (por ejemplo, edad, sexo, origen étnico y necesidades adicionales);
  - b. Los empleadores deberían revisar internamente sus decisiones sobre la base de sus datos para asegurarse de que ha habido un razonamiento justo y justificado en sus decisiones.

### **Proporcionar a los jóvenes la información y el asesoramiento adecuados**

El confinamiento durante la pandemia del Covid-19 ha producido graves repercusiones y algunos de los servicios de empleo han estado menos

accesibles y otros han tratado de adaptarse a la prestación de servicios online.

Sin embargo, el Grupo de Expertos encontró que el 45% de los jóvenes no había podido ser debidamente asesorado o el apoyo al empleo durante el confinamiento que habían recibido consistió sólo en un contacto de este tipo con su colegio, universidad u otra organización.

En este sentido, se propone:

- a. Utilizar la nueva financiación para contratar asesores profesionales adicionales, asegurando que todos los jóvenes puedan tener acceso a su derecho a una orientación y asesoramiento personalizado de alta calidad.
- b. Trabajar con los empleadores para poner en marcha el apoyo a la empleabilidad de los jóvenes en riesgo de ser despedidos una vez que el Plan de Retención del Empleo (CJRS) finalice a finales de octubre 2020.
- c. Ayudar a los jóvenes a superar cualquier barrera que pueda impedirles el acceso a los servicios de empleo

Los jóvenes que se encuentran en situación de desventaja (por ejemplo, aquellos que tienen problemas de salud física o mental, los que proceden de entornos socioeconómicos más desfavorecidos, los que abandonan el sistema de asistencia, los cuidadores o las familias monoparentales) deberían tener acceso a equipos informáticos y a la conexión a Internet. Esto podría lograrse mediante las siguientes medidas:

- a. El derecho a recibir financiación estatal para proporcionar dispositivos/acceso a Internet a los jóvenes podría ampliarse a todos los jóvenes de 11 a 24 años de edad procedentes de entornos vulnerables;
- b. Ofrecer una beca para que los jóvenes de 11 a 24 años puedan adquirir equipos informáticos y/o paquetes de datos (esto debería ponerse a disposición de los proveedores de formación);
- c. Las instituciones educativas y las zonas de aprendizaje de la comunidad (por ejemplo, las bibliotecas) podrían ampliar sus horarios de apertura para los jóvenes que no tengan acceso a Internet;

- d. Se podría incentivar más a las empresas para que donen y redistribuyan equipos tecnológicos usados y renovados a los estudiantes.

### **Apoyar el trabajo autónomo de los jóvenes**

Un aspecto no mencionado en las recientes declaraciones del gobierno sobre la lucha contra el desempleo juvenil era el papel potencial que tiene el empleo por cuenta propia para generar más oportunidades para los jóvenes. El Grupo de Expertos identificó rápidamente la mentoría, la comprensión de la forma de gestionar y acceder a la financiación empresarial, el apoyo de compañeros, la educación empresarial y el acceso a las redes como características fundamentales de cualquier iniciativa de éxito para el empleo por cuenta propia entre los jóvenes. Sin embargo, el hecho de que los jóvenes no sepan dónde empezar o de qué apoyo empresarial disponen puede ser a menudo un obstáculo importante para su posible éxito, al tiempo que la puesta en marcha de un negocio puede suponer un riesgo importante para los jóvenes de bajos ingresos. Sobre esa base, la ayuda del gobierno para nuevas empresas (New Enterprise Allowance) podría proporcionar un apoyo aún mejor a los jóvenes, reconociendo al mismo tiempo que muchos buscarán apoyo para iniciar sus propias empresas entre amigos y familiares, terceros y mediante su propia financiación.

### **Construir y utilizar lo que funciona para apoyar a los jóvenes**

Si bien el Grupo de Expertos reconoce el grado y el ritmo con que el gobierno debe cumplir su objetivo de apoyo al empleo juvenil a través de esta crisis, también debe seguir construyendo la base de hechos de "lo que funciona" para ayudar a los jóvenes a pasar de la educación al trabajo sostenible, de modo que se puedan aprender importantes lecciones tanto ahora como para las generaciones futuras.

1. El Ministerio de Trabajo y Pensiones debería trabajar con la Fundación "Futuro de la Juventud" para encargar auditorías externas independientes de las iniciativas recientes o de las ampliadas, como los Centros Juveniles, la Oferta Juvenil Ampliada y el programa "Kickstart".
2. Jobcentre Plus debería basarse en lo que se conoce que funciona en relación con la progresión en el trabajo y el apoyo a los jóvenes con el

fin de mantener su empleo, así como en aumentar sus ingresos/horas y de esta forma reducir su dependencia de la prestación Crédito Universal.

3. El Ministerio de Trabajo y Pensiones debería llevar a cabo una estrategia de "probar y aprender" para apoyar a los jóvenes:
  - a. Sujeto a la disponibilidad de pruebas preliminares, todo modelo prometedor de apoyo al empleo debería ampliarse para evaluar su repercusión en la trayectoria de un joven hacia el empleo;
  - b. Los espacios de "demostración" y los ensayos de "prueba de concepto" del Jobcentre Plus basados en el ámbito local/zonal deberían tener acceso a una financiación reservada para desarrollar la base de pruebas en torno a los elementos comunes de aquellos programas que han tenido éxito (incluidos el diseño y la ejecución), así como para medir su impacto en los resultados del empleo de los jóvenes;
  - c. El Ministerio de Trabajo y Pensiones debería hacer un seguimiento de "lo que funciona" en términos de apoyo integral a los jóvenes utilizando una gestión eficaz de los casos en el marco de Jobcentre Plus;
  - d. El Grupo de Expertos debería ser capaz también de aportar a la base de pruebas de "lo que funciona" y proporcionar información oportuna a los interesados a través de canales acordados para reducir los retos de carácter operacional o de política.
4. El gobierno debería diseñar medidas más precisas y contundentes para medir la actividad y el progreso de los jóvenes
  - a. Debería elaborarse y supervisarse oficialmente una medida de la "inactividad de los jóvenes" que no estuviera relacionada con la encuesta de población activa; y la reducción de la inactividad de los jóvenes debería ser una prioridad de las políticas, junto con la lucha contra el desempleo de los jóvenes.
  - b. El Ministerio de Trabajo y Pensiones debería establecer una línea de trabajo para garantizar que los principales interesados de todos los sectores tengan acceso a la información que requieran para reducir la inactividad y el desempleo de los jóvenes. Esta línea de trabajo debería abarcar tres áreas principales:
    - i. ¿Qué datos adicionales necesitan los responsables de la adopción de decisiones y cómo pueden recopilarse?

- ii. ¿Qué datos existentes pueden compartirse con los órganos decisorios y cómo pueden hacerse más eficientes los procesos de intercambio de datos?
- iii. ¿Qué obstáculos existen para un intercambio de datos más eficaz (por ejemplo, la falta de vías de acceso legales) y cómo podrían superarse?
- c. El Ministro de Trabajo y Pensiones debería encomendar a un grupo asesor de datos que trabaje con el sector y con todos los departamentos gubernamentales. Como mínimo, este grupo debería incluir a miembros de alto nivel de los equipos de asesores del Ministerio de Trabajo y Pensiones, del Ministerio de Educación, de los equipos de políticas de juventud, del grupo encargado de las políticas NEETs, además de representantes del Grupo de Expertos (YEG).
- d. En esta línea de trabajo, se deberían considerar varias cuestiones como los sistemas de alerta temprana ya existentes para jóvenes que han perdido su empleo, la forma en que se podrían utilizar más datos administrativos procedentes del Crédito Universal y datos sobre flujos de entradas y salidas para prestar un apoyo mejor orientado dentro del sistema del Ministerio de Trabajo y Pensiones y a sus asociados locales, y qué datos serían necesarios por "Employment Datalab" para permitir la evaluación eficaz de las actuaciones en materia de empleo de los jóvenes.

## **NUEVO PROGRAMA DE FORMACIÓN EN REINO UNIDO LIFETIME SKILLS GUARANTEE**

---

El Primer Ministro, Boris Johnson, ha pronunciado un discurso en la Universidad de Exeter mediante el que ha anunciado el nuevo programa de adquisición de habilidades a lo largo de toda la vida, Lifetime Skills Guarantee. Este tiene por objeto mejorar la formación y empleabilidad de los trabajadores para impulsar la economía post Covid. Johnson ha señalado que ha llegado el momento de acabar con la distinción entre formación universitaria y formación profesional, y fomentar el reciclaje de los trabajadores hacia los sectores más demandados.

Entre las medidas anunciadas destacan las siguientes:

- A partir del próximo abril, los adultos que no tengan el Bachillerato (A level) podrán acceder a cursos universitarios gratuitos. Estos cursos mejorarán las habilidades más valoradas por los empresarios y serán financiados por el National Skills Fund. El próximo mes se publicará el listado de los cursos disponibles.
- Flexibilización de los préstamos de educación superior, con el propósito de que los estudiantes espacien su formación y puedan trabajar a la vez. Los estudiantes tendrán derecho a un préstamo flexible durante toda su vida de formación a partir de los 18 años.
- Ampliación de los aprendizajes o Apprenticeships con el fin de que sean trasladables de una empresa a otra.
- Se ofrecerán incentivos financieros a las pequeñas empresas para que contraten aprendices y se destinarán 8 millones de libras esterlinas a "boot camps digitales" en West Yorkshire, el suroeste de Inglaterra, Derbyshire y Nottinghamshire para cubrir la demanda de sectores como la construcción y la ingeniería.
- Nueva dotación de 1.500 millones de libras en la mejora de universidades, de los que 200 millones serán para este año.

Los detalles del nuevo plan se publicarán en los próximos meses en un White Paper.

## **CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES DE FUERA DEL REINO UNIDO A PARTIR DE ENERO DE 2020**

---

El 24 de septiembre el Gobierno británico publicó una guía para empresarios con información sobre los trámites que deberán realizar para contratar trabajadores de fuera del Reino Unido a partir del próximo 1 de enero.

La información señala que a partir del próximo año cualquier empresario que quiera contratar a alguien de fuera del Reino Unido, excluyendo Irlanda, necesitará pedir antes un permiso. El Gobierno aclara que el nuevo sistema no será aplicable a los trabajadores de la UE que ya trabajan en el Reino Unido, y recuerda a estos que deben registrarse con arreglo al *EU Settlement Scheme* antes del 30 de junio de 2021.

### **Trabajadores cualificados**

Desde el 1 de enero de 2021 cualquier empresario que contrate a un trabajador de fuera del Reino Unido mediante la ruta de Trabajador cualificado (*Skilled Worker Route*), deberá demostrar lo siguiente:

- Contar con una oferta de trabajo de una empresa con licencia de patrocinio emitida por el Ministerio de Interior
- Tener el nivel de inglés exigido
- Que la oferta de trabajo sea nivel de cualificación requerido, o RQF3<sup>22</sup> o superior (equivalente a level).
- Que el salario será de al menos, 25.600 libras anuales o el salario medio del trabajo que se trate, la cuantía que sea mayor. Si el salario es inferior a estos umbrales pero superior a 20.480 libras anuales, el trabajador podrá obtener los puntos requeridos por otras vías (por ejemplo, si la profesión está dentro del listado de escasez de ocupaciones, o si cuenta con un doctorado). Hay reglas especiales para los trabajadores del sector sanitario o de educación, y para nuevos trabajadores al inicio de sus carreras.

---

<sup>22</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/National\\_qualifications\\_frameworks\\_in\\_the\\_United\\_Kingdom](https://en.wikipedia.org/wiki/National_qualifications_frameworks_in_the_United_Kingdom)

## Transferencias dentro de una empresa

Los empresarios que quieran transferir a un trabajador desde una empresa en el extranjero al Reino Unido, deben solicitarlo a través de esta ruta.

Desde el 1 de enero de 2021, los trabajadores que sean transferidos al Reino Unido deberán:

- ✓ Estar patrocinados por una entidad con licencia de patrocinio para transferencia dentro de una empresa del Ministerio del Interior.
- ✓ Tener 12 meses de experiencia en una empresa extranjera propiedad de la empresa del Reino Unido a la que desean ser transferidos.
- ✓ El puesto ofrecido en Reino Unido debe ser de un nivel de cualificación RWF6 o superior.
- ✓ Recibir al menos 41.500 libras anuales o el salario medio del trabajo que se trate, la cuantía que sea superior.

El permiso para ser transferido mediante esta ruta es temporal, no pudiendo estar en el Reino Unido más de cinco años en un periodo de seis años.

A los trabajadores que vayan a percibir más de 73.900 libras anuales no se les exige haber trabajado 12 meses en esa empresa y pueden quedarse en el Reino Unido hasta 9 años en un periodo de 10 años.

Los trabajadores que sean transferidos como parte de un programa de formación para graduados de hasta un año pueden solicitar la "*Intra Company Graduate Trainee route*". Los requisitos son similares excepto las reglas sobre el tiempo de experiencia en el extranjero y el salario.

## Otras rutas

Algunos visados permiten a sus titulares trabajar en el Reino Unido sin patrocinador, por ejemplo, la *Global Talent Route*<sup>23</sup>. Además, el *Youth Mobility Scheme* permitirá a cerca de 20.000 jóvenes (entre 18 y 30 años) acudir al Reino Unido para trabajar y viajar cada año.

---

<sup>23</sup> Esta ruta está diseñada para atraer a líderes mundiales reconocidos y a personas destacadas del mundo de la ciencia, humanidades, ingeniería, artes y tecnología digital.

Continúa siendo obligatorio para el empresario comprobar el derecho a trabajar de sus nuevos empleados.

### Empresas que ya cuentan con una licencia de patrocinadores del Ministerio de Interior

A las empresas que actualmente cuentan con una licencia de patrocinio *Tier 2* (General) se les concederá automáticamente una Nueva Licencia de Trabajador Cualificado.

A las empresas que son patrocinadoras de transferencias dentro de una empresa se les reconocerá una Nueva Licencia de Transferencia de Empresas.



**RELACIONES LABORALES Y  
CONDICIONES DE TRABAJO**

### EL ACUERDO DE RENDIMIENTO COLECTIVO Y LA CRISIS DEL COVID-19<sup>24</sup>

---

Confiar en las empresas y en los asalariados dándoles la capacidad de prever y adaptarse de manera más sencilla, rápida y eficaz, mediante la negociación colectiva. Las empresas podrán anticipar y adaptarse rápidamente a las evoluciones al alza o a la baja del mercado mediante acuerdos mayoritarios y simplificados sobre el tiempo de trabajo, la remuneración y la movilidad, mediante fusión de los acuerdos de reducción del tiempo de trabajo, de mantenimiento del empleo, de movilidad interna, de conservación del empleo y su simplificación. Con estas palabras el informe en relación con el decreto ley n.º 2017-1385, de fecha 22 de septiembre de 2017, relativo al refuerzo de la negociación colectiva presentaba el nuevo dispositivo que establecía los acuerdos de rendimiento colectivo.

Hoy, más que nunca, esta necesidad de adaptación afecta a la gran mayoría de las empresas. En efecto, la epidemia del Covid-19 obliga a las empresas a adaptarse drásticamente al aumento o a la reducción de su actividad para garantizar su continuidad, incluso su existencia misma. También impone a las empresas, fuera de cualquier dificultad económica, que creen un nuevo entorno de trabajo para hacer frente a las limitaciones sanitarias.

El acuerdo de rendimiento colectivo cuyo objetivo de «responder a las necesidades de funcionamiento de la empresa» o de «preservar o desarrollar el empleo», es percibido como una herramienta importante frente a esta crisis sanitaria sin precedentes y como una solución para reducir al mínimo el recurso a los planes de despidos masivos.

Estos acuerdos de rendimiento colectivo no han sido el primer ensayo gubernamental, con vistas a la conservación y el desarrollo del empleo de las empresas, mediante la negociación colectiva. Antes se diseñaron los acuerdos de mantenimiento del empleo e, incluso, los acuerdos de conservación o de desarrollo del empleo.

---

<sup>24</sup> «Liaisons sociales. Le dossier Pratique», n.º 137/2020.

## Los acuerdos de mantenimiento del empleo

Con el fin de preservar y desarrollar el empleo, el Gobierno había establecido los acuerdos de mantenimiento del empleo. El principal objetivo de estos acuerdos era restablecer la competitividad de las empresas en dificultades y se consideraba una herramienta «defensiva» para las empresas. Sólo podían acogerse a estos acuerdos las empresas con dificultades tanto «graves» como de «naturaleza coyuntural», por lo que la legitimidad de su recurso estaba sujeta a numerosas interpretaciones divergentes que, por consiguiente, limitaron su recurso.

A cambio del compromiso del empresario de mantener los puestos de trabajo durante el período de vigencia del acuerdo -de cinco años como máximo-, los asalariados podían ver configurada la duración, la organización y la distribución de su trabajo, así como su remuneración.

Por otra parte, el acuerdo debía prever las modalidades de organización del seguimiento de la evolución de la situación económica de la empresa y de la aplicación del acuerdo, así como las consecuencias para los trabajadores de una mejora de la situación económica de la empresa.

Además, debía prever las modalidades de información de los asalariados sobre su aplicación y seguimiento durante todo su período de vigencia.

Las disposiciones previstas en el acuerdo de mantenimiento del empleo se aplicaban a los contratos de trabajo de los asalariados que habían aceptado la aplicación de dicho acuerdo. Los trabajadores que rechazaban su aplicación podían ser despedidos por la empresa por motivos económicos, a título individual. Sin embargo, nada impedía que estos trabajadores impugnaran ante los tribunales la legitimidad de su despido.

La aparente falta de flexibilidad y seguridad de estos acuerdos ha sido ampliamente señalada, teniendo en cuenta su objetivo (es decir, la justificación de dificultades económicas graves y de carácter coyuntural) y los compromisos asociados para las empresas (es decir, la prohibición de despedir a los trabajadores por motivos económicos durante todo el período de vigencia del acuerdo).

## Los acuerdos de preservación o de desarrollo del empleo

Más flexibles y desconectados de cualquier dificultad económica, los acuerdos de conservación o de desarrollo del empleo (APDE) preveían un futuro mejor que los acuerdos de mantenimiento del empleo.

A diferencia de su predecesor, los APDE se consideraba un instrumento «agresivo» y «preventivo», destinado a mantener o mejorar la competitividad de las empresas, permitiéndoles, en particular, conquistar nuevos mercados.

Estos acuerdos permitían, al igual que los acuerdos de mantenimiento del empleo, ajustar, en particular, la duración del trabajo y la remuneración de los asalariados.

Sin embargo, la flexibilidad de las empresas para negociar estos acuerdos estaba encuadrada, ya que la remuneración de los asalariados, que podía modificarse, no podía reducirse finalmente a un importe inferior a la media de los tres últimos meses anteriores a la firma del acuerdo.

Por otra parte, si bien estos acuerdos parecían poder desconectarse de cualquier dificultad económica, ya que, más allá de la conservación de los puestos de trabajo, su objeto también podía estar destinado a desarrollar el empleo mejorando la competitividad de las empresas, no por ello dejaban de estar empañados por una cierta vaguedad, aunque sólo fuera por el título dado al dispositivo. Además, la aplicación de este acuerdo se vio agravada por numerosas limitaciones para las empresas.

Así pues, en caso de que un empleado no aceptara el acuerdo, la empresa podía despedirlo en el marco de un procedimiento individual de despido por motivos económicos, pero debía motivar por escrito al empleado las razones que llevaban a la ruptura de su contrato de trabajo.

Por último, estos acuerdos se han utilizado muy poco, simplemente para ser derogados por el decreto ley n.º 2017-1385, de fecha 22 de septiembre de 2017, relativo al refuerzo de la negociación colectiva.

## 1.- El contexto

### Acuerdos no relacionados con la existencia de dificultades económicas...

Dichos acuerdos podrán celebrarse «con el fin de responder a las necesidades de funcionamiento de la empresa para preservar, o desarrollar el empleo». Vale tanto como decir que pueden aplicarse en cualquier circunstancia en la vida de la empresa. En concreto, podrán tener por objeto permitir a las empresas prever y adaptarse rápidamente a las evoluciones al alza o a la baja de su mercado. También permiten reforzar la competitividad de las empresas y reorganizarse rápidamente para hacer frente a la competencia y a la rápida evolución de los mercados.

Muchos consideran que estos acuerdos de rendimiento colectivo son un instrumento eficaz para hacer frente a las dificultades económicas que aún pueden ser anticipadas. En efecto, contrariamente a sus predecesores, ya no existe ninguna ambigüedad sobre el hecho de que estos acuerdos están totalmente desconectados de la existencia, o no, de dificultades económicas, actuales o futuras, que abran la posibilidad a cualquier empresa, sin importar su tamaño, su estructura o sus efectivos, para recurrir a los mismos.

Por ejemplo, Transdev Occitanie, que tiene 473 empleados, optó por celebrar un acuerdo de rendimiento colectivo, en particular a raíz de la fusión de las Sociedades CAP Pays Cathare y Les Courriers de la Garonne, con el fin de armonizar los estatutos colectivos y de aplicar una garantía de remuneración global para el personal de estas sociedades. El acuerdo buscaba garantizar un nivel de competitividad compatible con las limitaciones del mercado y de la normativa vigente, preservando y desarrollando los empleos de Transdev Occitania. En concreto, el proyecto preveía «sacralizar los logros sociales para mantener la calidad de vida de los trabajadores presentes en la empresa», «garantizar las condiciones de remuneración de los asalariados mediante el establecimiento de una prima diferencial compensatoria», «garantizar el rendimiento sostenible de las sociedades CAP Pays Cathare y Les Courriers de la Garonne mediante la adjudicación de las licitaciones futuras».

En el contexto de la crisis del Covid-19, los acuerdos de rendimiento colectivo adquieren todo su sentido, ya que la mayoría de las empresas francesas están actualmente enfrentadas, en el peor de los casos, a dificultades económicas comprobadas y, en el mejor de los casos, a la necesidad imperiosa de flexibilizar su funcionamiento y organización con el fin de limitar el deterioro de su modelo económico. Por consiguiente, este tipo de acuerdos de rendimiento colectivo garantizarán, en el contexto actual, una flexibilidad bienvenida tanto por las empresas que podrán atravesar la crisis sin perder sus competencias, así como por los asalariados que podrán mantener su empleo a pesar de las dificultades coyunturales relacionadas con la actual crisis sanitaria.

Otro ejemplo. Derichebourg Aeronautics Services anunció la firma de un acuerdo de rendimiento colectivo el pasado 12 de junio, para evitar un plan de despidos que preveía la supresión de 700 puestos de trabajo. La empresa se ha comprometido a no proceder a despido alguno por motivo económico hasta junio de 2022, sin perjuicio de la posibilidad de poner en actividad parcial a los asalariados en caso de subactividad. También se prevé una cláusula de revisión una vez que la rentabilidad de la empresa haya regresado a su nivel habitual.

### [...Necesitando un diálogo social de calidad](#)

La especificidad de las herramientas producidas por los decretos leyes de fecha 21 de septiembre de 2017 es que todas se basan en la capacidad de negociación dentro de la empresa. Para poder establecer dichos acuerdos, condición previa e indispensable es haber creado en la empresa un diálogo social de calidad basado en la transparencia, la confianza, el equilibrio de las medidas y la reciprocidad. Por lo tanto, es muy importante crear un terreno favorable a la negociación comunicando a los interlocutores sociales un estado preciso de la situación de la empresa (situación económica y financiera, previsiones sobre la evolución del mercado, situación de la empresa en comparación con sus competidores, cartografía de los oficios y de los retos en el seno de la empresa, etc.). Una vez compartido el diagnóstico, es esencial demostrar en qué medida los esfuerzos que se piden a los asalariados no sólo permitirán hacer avanzar a la sociedad, sino también a la empresa, sino también ser redistribuidos una vez alcanzado el objetivo. A tal efecto, las disposiciones destinadas a establecer un sistema de reparto del valor añadido, con ocasión de un retorno a una situación más favorable, son,

en general, muy apreciados por los negociadores y los asalariados, que más bien que sentirse considerados una variable de ajuste de la empresa, se sienten embarcados en la aventura hacia el éxito.

No hace falta decir que, por el contrario, cuando los esfuerzos no son compartidos por todos (directivos, gerentes, accionistas, etc.), la adhesión al acuerdo es más difícil de conseguir. Por ejemplo, para hacer frente al cese brutal del tráfico aéreo debido al Covid-19, la compañía aérea Ryanair trató de imponer sus medidas enviando un correo electrónico a los representantes sindicales, amenazando con suprimir puestos si no las aceptaban, mediante la firma de un acuerdo de rendimiento colectivo, pretendiendo reducir en un 20 % la remuneración de los pilotos y el 10 % de la de los tripulantes. No es de sorprender que los interlocutores sociales se hayan negado, en este momento, a sentarse alrededor de la mesa de la negociación.

## **2.- El contenido a incluir en un acuerdo**

### **Las medidas que puede plantear la empresa**

El acuerdo de rendimiento colectivo podrá prever disposiciones destinadas a (Código de trabajo, artículo L. 2254-2, I) reorganizar a acondicionar:

- la duración del tiempo de trabajo, sus modalidades de organización y distribución;
- la remuneración de los asalariados, respetando los salarios mínimos jerárquicos previstos en el convenio colectivo de rama aplicable a la empresa;
- las condiciones de movilidad profesional o geográfica interna de la empresa.

Por lo que respecta al reajuste de la duración del trabajo, sus modalidades de organización y distribución, normas específicas deben respetarse en los siguientes casos:

- Si el acuerdo de rendimiento colectivo establece disposiciones que adapten el tiempo de trabajo de los asalariados durante un período superior a la semana, las horas extraordinarias se contabilizarán al término de este período de referencia. Este período de referencia

no podrá ser superior a tres años en el caso de que así lo prevea un convenio colectivo de rama; de un año, en el marco de un acuerdo colectivo de empresa y de nueve semanas en caso de una decisión unilateral del empresario (Código de trabajo, artículos L. 3121-41 y L. 3121-44). Si este período es anual, las horas extraordinarias se calcularán a partir de las 1 607 horas trabajadas. Además, los trabajadores deben ser informados del cambio en la distribución de su horario de trabajo en un plazo razonable (Código de trabajo, artículo L. 3121-42). A falta de precisión en el acuerdo, este plazo se fija en siete días (Código de trabajo, artículo L. 3121-47). El acuerdo también debe incluir las condiciones en las que las ausencias, llegadas y salidas de los asalariados durante el período serán tomadas en cuenta para la fijación de su remuneración.

- Si el acuerdo de rendimiento colectivo modifica el dispositivo que fija la duración del tiempo de trabajo a «tanto alzado» (mediante un cómputo anual por días, por ejemplo) anual establecido en la empresa, no se requiere ni el acuerdo del trabajador ni la formalización de estas modificaciones por escrito. En cambio, los convenios a «tanto alzado» seguirán siendo aplicables únicamente a los ejecutivos con unas funciones cuya naturaleza no los conduzca a seguir el horario colectivo aplicable a la empresa y únicamente a los asalariados que dispongan de una autonomía real en la organización de su horario de trabajo. Por último, el recurso a estos acuerdos a «tanto alzado» debe estar previsto en el acuerdo colectivo (Código de trabajo, artículos L. 3121-53 a L. 3121-66, con excepción de los artículos L. 3121-55 y L. 3121-64, I, 5°).

A modo de ilustración, **PSA Vesoul**, que tiene 3 000 trabajadores asalariados, firmó el 14 de junio de 2018 un acuerdo de rendimiento colectivo, aún en vigor, que preveía un aumento de la jornada laboral en un 7,8 %, de las 35 horas a 37.45 horas, sin que estas 2 horas y 45 minutos den lugar a un incremento por horas extraordinarias. En cambio, el acuerdo preveía que las horas extraordinarias que superasen las 37.45 horas se incrementarían un 40 %, hasta 43.00 horas y, a partir de ahí, en un 50 %. El acuerdo también preveía el pago a los trabajadores de una prima de rendimiento de 100 euros al final del año, la contratación de 80 trabajadores hasta el año 2020, así como una inversión de 20 millones de euros «en una mutación por otro emplazamiento de PSA».

**Derichebourg Aeronautics Services** prevé la supresión de las primas de comida y de transporte de 280 euros mensuales durante diez meses, así como la supresión del decimotercer mes para los asalariados ejecutivos cuyo salario de base sea superior a 2,5 veces el Smic. El acuerdo también prevé una prima de movilidad de 4 000 euros para permitir que algunos trabajadores sean reubicados, voluntariamente, en otros emplazamientos y una indemnización superior a la fijada en el convenio por el despido de asalariados con más de 50 años que deseen abandonar la empresa.

En cuanto a **SFR Distribution**, la empresa celebró un acuerdo de rendimiento colectivo para imponer a sus trabajadores una movilidad de 300 km para los asalariados o incluso de 500 km para los ejecutivos en caso del cierre de una agencia. El acuerdo precisaba que, más allá de este límite, la movilidad es necesariamente a iniciativa del colaborador.

Por último, el acuerdo de SFR prevé que, en caso de rechazo de estas disposiciones, los trabajadores despedidos recibirán esta indemnización:

- el 3 % de su salario bruto anual por año de antigüedad entre uno y nueve años de antigüedad;
- el 4 % de su salario bruto anual por año de antigüedad entre 10 y 25 años de antigüedad; y
- el 5 % de su salario bruto anual por año de antigüedad para los asalariados de más de cincuenta años de antigüedad.

### Lo que puede incluir un acuerdo

El acuerdo de rendimiento colectivo debe definir sus objetivos en un preámbulo. Sin embargo, no se prevé ninguna sanción en caso de que no tener un preámbulo, lo que hace menos estratégica y, por tanto, vinculante, la descripción de la situación que ha llevado a las partes a sentarse alrededor de la mesa de negociaciones.

Según el artículo L. 2254-2, II del Código de trabajo, el acuerdo puede precisar:

- las modalidades de información a los asalariados sobre la aplicación y el seguimiento del acuerdo durante toda su duración, así como el

- examen, en su caso, de la situación de los asalariados al término del acuerdo;
- las condiciones en las que los directivos asalariados que ejerzan sus funciones en el ámbito del acuerdo, así como los representantes sociales y accionistas, realizan esfuerzos proporcionales a los solicitados a los asalariados durante el período de vigencia del acuerdo;
  - las modalidades de conciliación de la vida profesional y la vida personal y familiar de los trabajadores; y
  - las modalidades de acompañamiento de los asalariados y el incremento de la dotación de la cuenta personal de formación.

Por lo que respecta a las modalidades de información de los asalariados, las partes solo pueden aportar precisiones en el acuerdo. Así, la información a los asalariados sobre la aplicación y el seguimiento del acuerdo de rendimiento colectivo puede consistir en una información directa a los asalariados, individual o colectiva, o bien puede realizarse mediante la información a través de los representantes del personal.

Por el contrario, en lo que respecta a la información sobre el contenido del acuerdo, el Código de trabajo prevé únicamente que el asalariado «dispone de un plazo de un mes para dar a conocer su negativa por escrito al empresario a partir de la fecha en que este último haya informado a los asalariados, por cualquier medio que confiera una fecha determinada y precisa, de la existencia y del contenido del acuerdo» (Código de trabajo, artículo L. 2254-2). Al leer esta disposición, la simple notificación a los trabajadores del acuerdo de rendimiento colectivo parece suficiente. Sin embargo, en aras de la claridad, parece un buen uso precisar a los trabajadores, de forma escrita e individual, cuáles son los elementos de sus contratos de trabajo modificados por la aplicación del acuerdo de rendimiento colectivo.

El acuerdo deberá especificar su período de aplicación, que podrá ser de duración determinada o indefinida, indicando que, a falta de precisión sobre este punto, la duración aplicable por defecto será de cinco años.

### **3.- La negociación del acuerdo**

El carácter innovador de los acuerdos resultantes de las Ordenanzas de 2017 es también el hecho de que están abiertos a todas las empresas,

independientemente de su tamaño e incluso de las que no tienen representación del personal. Así, las empresas no pueden verse confrontadas a un "bloqueo" en la negociación de estos acuerdos, habida cuenta de las numerosas opciones que se les ofrecen.

Téngase en cuenta que los proyectos de acuerdo de rendimiento colectivo, su revisión o denuncia, no estarán sujetos a la consulta del CSE de la empresa (Código de trabajo, artículo C. 132-14). Su consulta solo se llevaría a cabo en caso de que las medidas incluidas en el acuerdo tuvieran importantes consecuencias sociales para los trabajadores.

### **A.- En las empresas con más de 50 trabajadores asalariados**

#### **Si tienen delegados sindicales**

En las empresas con más de 50 asalariados, la negociación de un acuerdo de rendimiento colectivo debe tener prioridad entre la empresa y las organizaciones sindicales, si al menos hay un representante sindical en el personal. En este caso, el acuerdo deberá celebrarse con las organizaciones sindicales que hayan obtenido más del 50 % de los votos emitidos en las últimas elecciones profesionales o del 30 %, siempre que en este último caso se confirme mediante referéndum entre los trabajadores de la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2232-12).

Debe señalarse que el Comité social y económico (CSE) puede encargar a un auditor que preste apoyo a las organizaciones sindicales para preparar la negociación de un acuerdo de rendimiento colectivo. En tal caso, el CSE participará en los gastos de peritaje (20 %) utilizando su presupuesto de funcionamiento, mientras que la empresa correrá con el 80 % restante. Este recurso al experto es a menudo determinante, ya que los negociadores sólo aceptarán sopesar los «logros» de los asalariados si controlan totalmente los retos y las consecuencias de la firma del acuerdo.

#### **Si no tienen delegados sindicales**

Cuando la empresa con más de 50 trabajadores no tiene representantes sindicales, no se le niega la posibilidad de firmar tales acuerdos. La empresa podrá negociar directamente con miembros del CSE. En tal caso, informará de su intención de negociar en primer lugar a las

organizaciones sindicales representativas a nivel de la rama de la que dependa o, en su defecto, a nivel nacional interprofesional.

Asimismo, informará, por cualquier medio que le permita conferirle una fecha determinada, a los miembros del CSE de su intención de negociar. Los representantes electos que deseen participar en la negociación deberán notificarlo a la empresa en el plazo de un mes, precisando si han recibido el mandato de una organización sindical.

Transcurrido este plazo de un mes, la negociación se iniciará con los miembros del CSE con mandatos, o a falta de éstos, con los representantes electos no autorizados (Código de trabajo, artículos L. 2232-25 y L. 2232-25-1).

En caso de que el acuerdo se negociara y concluyera con representantes electos, el acuerdo de rendimiento colectivo deberá ser aprobado, mediante un refrendo, por los trabajadores, mediante la mayoría de los votos emitidos.

En caso de que el acuerdo haya sido negociado y celebrado con representantes elegidos sin mandato, éste deberá ser firmado por los miembros del CSE que representen el 50 % de los votos emitidos en las últimas elecciones profesionales.

La negociación de un acuerdo de rendimiento colectivo también puede iniciarse con los asalariados mandatarios no elegidos en el CSE, si ningún representante electo (mandatado o no) ha manifestado su intención de negociar en el plazo de un mes o si se ha establecido un acta de carencia (Código de trabajo, artículos L. 2231-9, L. 2232-26, D. 2232-5, D. 2232-8 y D. 2232-9). En esta última hipótesis, el acuerdo debe ser aprobado por la mayoría de los votos emitidos, en un referéndum, por los asalariados de la empresa.

## **B.- En las empresas con entre 11 y 49 trabajadores asalariados**

En las empresas con entre 11 y 49 trabajadores, podrá celebrarse un acuerdo de rendimiento colectivo sin orden de prioridad, bien con uno o varios empleados acreditados por una organización sindical representativa a nivel del ramo del que dependa la empresa o, en su defecto, a nivel nacional interprofesional, bien por uno o varios miembros

del CSE, autorizados o no (Código de trabajo, artículos L. 2231-9, L. 2232-1, D. 2232-5, D. 2232-8 y D. 2232-9).

En el primer caso, el acuerdo deberá ser aprobado por la mayoría de los votos emitidos por los trabajadores de la empresa en un referéndum.

En el segundo caso, el acuerdo deberá celebrarse con los miembros del CSE, con o sin mandato, que representen el 50 % de los votos emitidos en las últimas elecciones profesionales.

La empresa no estará obligada a notificar a las organizaciones sindicales a nivel de rama su intención de negociar para permitirles, en su caso, dar mandato a representantes electos o asalariados.

### **C.- En las empresas con menos de 11 trabajadores asalariados**

En las empresas con menos de 11 empleados, así como en las empresas con entre 11 y 20 empleados y sin CSE, la empresa podrá someter la aplicación de un acuerdo de rendimiento colectivo a la aprobación de los asalariados, de manera unilateral (Código de trabajo, artículos L. 2231-9, L. 2232-21 a L. 2232-23, R. 2232-10 a R. 2232-13). En este caso, la empresa presentará a los trabajadores un proyecto de acuerdo de rendimiento colectivo, ya que la consulta resultante de un referéndum no podrá tener lugar antes de un plazo mínimo de 15 días a partir de la transmisión del proyecto a los trabajadores. La validez del acuerdo estará entonces sometida a su aprobación por la mayoría de dos tercios de los trabajadores.

### **4.- Las condiciones para la aplicación del acuerdo a los trabajadores asalariados**

#### **Sustitución de pleno derecho de las cláusulas contrarias e incompatibles de los contratos de trabajo de los trabajadores**

La gran novedad de los acuerdos de rendimiento colectivo es que sus cláusulas sustituyen por derecho propio las cláusulas contrarias e incompatibles del contrato de trabajo, aunque fueran menos favorables para los asalariados en materia de remuneración, de duración del trabajo o incluso de movilidad profesional o geográfica.

Esto ya era así en el marco de los APDE, con la diferencia de que estos acuerdos no podían conducir a una reducción de la remuneración de los asalariados, al menos no por debajo de la media de los tres últimos meses anteriores a la firma del acuerdo. En otras palabras, la verdadera inversión de la jerarquía de las normas radica en realidad en este dispositivo, que tiene como consecuencia la primacía del diálogo social y de la norma de empresa sobre las disposiciones individuales resultantes de los contratos de trabajo de los asalariados. En este sentido, los acuerdos de rendimiento colectivo pueden considerarse legítimamente instrumentos de competitividad, haciendo hincapié en las necesidades funcionales de la empresa, respetando al mismo tiempo la realización de un verdadero diálogo social.

### La situación de los trabajadores que rechazan el acuerdo

A partir de la fecha en que se informe a los trabajadores del contenido del acuerdo de rendimiento colectivo negociado en el seno de su empresa, éstos dispondrán de un mes para rechazar la modificación de su contrato de trabajo resultante de la aplicación del acuerdo. Su silencio al término de este plazo de un mes constituye una aceptación.

Sin embargo, la flexibilidad que ofrecen los acuerdos de rendimiento colectivo es la capacidad de las empresas para romper el contrato de trabajo de los asalariados que han rechazado la aplicación del acuerdo.

Lejos de ser anodina, esta facultad permite transformar la empresa sin desencadenar por ello una reestructuración pesada acompañada de despidos económicos, que pueden llegar hasta la aplicación de un plan de salvaguardia del empleo.

En efecto, el mero rechazo por parte del asalariado de las modificaciones de su contrato de trabajo resultantes de la aplicación del acuerdo de rendimiento colectivo es un motivo específico de despido que ya no será de carácter económico, y que constituye una causa real y seria.

De esta manera, la empresa tiene la posibilidad de iniciar el procedimiento de despido aplicable por motivos personales, a saber, la convocatoria del asalariado a una entrevista previa con vistas a su despido, la celebración de la entrevista previa, el respeto de la facultad del asalariado de ser asistido durante esta entrevista, así como la

notificación de su despido mediante una carta certificada con aviso de recepción (Código de trabajo, artículos L. 1232-2 a L. 1232-14). Un despido rápido, a precio de ganga y totalmente legal.

Eso sí, la empresa tendrá que respetar las disposiciones legales aplicables en materia de preaviso de despido y pagará al asalariado la indemnización legal de despido a la que pueda aspirar en virtud de su contrato de trabajo (Código de trabajo, artículos L. 1234-1 a L. 1234-11).

Además, el trabajador disfruta de sus derechos en materia de seguro de desempleo y de un incremento por parte de la empresa de 3 000 euros como mínimo en su cuenta personal de formación, es decir, un mínimo de 100 horas. Y el acuerdo de rendimiento colectivo podrá prever incluso un importe superior.

Por supuesto, la empresa no está obligada a despedir a los trabajadores que se negaron a modificar su contrato de trabajo. No obstante, si decide despedirlos, dispondrá de un plazo máximo de dos meses. Por otra parte, y a este respecto, la empresa no tiene obligación de aplicarlos criterios habituales para fijar el orden de los despidos para seleccionar, entre los asalariados que se han negado a aceptar el acuerdo de rendimiento colectivo, los que mantendrá y los que despedirá. Esto no debería sorprender, ya que los despidos en este contexto no se producen por motivos económicos.

Por último, se considerará que el despido de un empleado debido a su negativa a modificar su contrato de trabajo como consecuencia de la firma de un acuerdo de rendimiento colectivo se basa en una causa real y seria. Sin embargo, el Consejo constitucional tuvo la oportunidad de pronunciarse sobre el hecho de que, aunque la ley basa el despido en el marco de los acuerdos de rendimiento colectivo en una causa real y seria, nada impide al asalariado impugnar su despido para que el juez examine si las condiciones previstas en los párrafos III a V del artículo L. 2254-2 del Código de trabajo (Consejo constitucional, 21 de marzo de 2018, n.º 2018-761).

En la práctica, por lo tanto, el examen del juez tendría por objeto:

- el ámbito de aplicación del acuerdo de rendimiento colectivo, ya sea por lo que se refiere a la remuneración, la duración del trabajo o la movilidad profesional o geográfica de los asalariados;
- el respeto del plazo de reflexión de un mes de que dispone el asalariado para dar a conocer su negativa a que se le aplique el acuerdo de rendimiento colectivo; y
- el respeto del plazo de dos meses de que dispone la empresa para iniciar el procedimiento de despido con respecto a los trabajadores que no aceptaron el acuerdo.

## **5.- Los acuerdos que se benefician de una presunción de conformidad**

El decreto ley n.º 2017-1385, de fecha 22 de septiembre de 2017, relativo al fortalecimiento de la negociación colectiva, prevé disposiciones destinadas, entre otras cosas, a garantizar la seguridad de los acuerdos de rendimiento colectivo. En efecto, su artículo, traspuesto al artículo L. 2262-13 del Código de trabajo, establece que corresponde a quien impugne la legalidad de un convenio o de un acuerdo colectivo demostrar que no cumple las condiciones jurídicas que lo regulan. Este texto establece una presunción simple de conformidad del acuerdo, aquí de rendimiento colectivo, con respecto a la ley. Esta presunción se aplica tanto al proceso de negociación del acuerdo como a su validez.

Esta característica permite a las empresas garantizar la seguridad de los acuerdos de rendimiento colectivo negociados en el seno de la empresa y, por consiguiente, mejora la estabilidad de las disposiciones resultantes.

Además de garantizar la seguridad mediante la mera imposición de una presunción de conformidad, el plazo para iniciar un procedimiento judicial con el fin de obtener la anulación total o parcial de un acuerdo colectivo se limitará a dos meses a partir de la notificación del acuerdo a las organizaciones sindicales que dispongan de una sección sindical en la empresa o, en los demás casos, a partir de la publicación del acuerdo en la plataforma en línea Legifrance.

El 22 de julio de 2020, [el ministerio de Trabajo](#) actualizó un documento con una serie de preguntas y respuestas sobre el acuerdo de rendimiento colectivo, en las que se detallan sus modalidades. La información es más

reciente que la facilitada por el Gobierno francés en su [portal de servicio público](#).

[El ministerio de Trabajo precisa](#) los límites del ejercicio a este tipo de acuerdo. Además del hecho de que su motivación debe ser explicitada, la rue de Grenelle subraya que [sólo permite negociar medidas «exclusivamente en tres ámbitos enumerados limitativamente por la ley»](#). En particular, no se utilizará la herramienta para apartarse del convenio colectivo al que pertenece la empresa en aspectos como la duración del período de prueba o la del preaviso de despido, como está previsto en los dispositivos «llave en mano» de la organización patronal minoritaria de la plástica Plastalliance que reivindica la celebración de 51 acuerdos. Está fuera de lugar, así que es ilegal, según lo explica claramente el ministerio.

### **Plastalliance, o la «elasticidad» infinita de la materia<sup>25</sup>**

¿Los acuerdos de rendimiento colectivo creados por la reforma del Código de Trabajo, [máquinas de guerra contra los convenios colectivos](#) de rama e instrumento de reducción de costes? Este es el objetivo de un pequeño sindicato de la transformación del plástico que acaba de publicar una [Guía del acuerdo de rendimiento colectivo como base social de la empresa](#), para «compartir su experiencia».

«Se trata de estar en la vanguardia y preparar desde ahora a las empresas para negociar y concebir su norma social personalizada», explica Plastalliance, que ya ha acompañado a 51 empresas con APC de cinco a quince años de duración, mientras que otras nueve están a punto de llegar a buen término. A los acuerdos de rama «sin contrapartidas reales para los empresarios pero siempre con nuevas limitaciones», opone la posibilidad de una gran libertad, sin que la empresa se comprometa con el empleo, sino mediante un esfuerzo financiero limitado a corto plazo que puede pasar por un aumento de salarios, cheques de restaurante o medallas del trabajo.

La supresión de la prima por antigüedad de la rama se traduce en «un ahorro de 85 000 euros, cargas patronales excluidas, para la dirección de una empresa de 85 trabajadores al cabo de diez años», escribe Plastalliance. La organización recomienda también, entre otras cosas, que

<sup>25</sup> Les Échos del 10 de septiembre de 2020.

se fije un límite máximo a la tasa de cotización a la previsión en caso de que la rama lo relegue, que se eleve al límite máximo de los 218 días trabajados para los sistemas «a tanto alzado» por días o que se reduzcan las indemnizaciones por despido a las fijadas en el Código de Trabajo. La matriz de Plastalliance también cubre «todo el espectro de posibles ajustes de la organización del trabajo», entre ellos el trabajo nocturno. Incluso las empresas que no utilizan este último modo se ven alentadas a integrarlo en caso de necesidad futura.

El 80 % de los acuerdos firmados por este sindicato patronal, ninguno de los cuales se ha traducido por el momento en un despido de trabajadores que se hayan negado a aceptar las modificaciones introducidas en sus contratos por los APC, han sido firmados en empresas con menos de 50 trabajadores en las que los sindicatos no están presentes, señala Plastalliance. Explica además que es posible la máxima discreción, ya que «un acuerdo puede entrar en vigor en principio incluso si no se ha presentado o registrado», una obligación legal pero sin sanciones. El Ministerio de Trabajo, al que el sindicato desafía sin rodeos, apreciará, al igual que, por otra parte, la impugnación de sus preguntas y respuestas sobre los APC. Plastalliance afirma que no existe la obligación de limitar los temas de un APC únicamente a las horas de trabajo, salarios y movilidad.

De los tres ámbitos autorizados, el ministerio de Trabajo señala también los límites que no deben superarse. «El acuerdo debe ajustarse a las normas del derecho laboral que no pueden derogarse», precisa su documento. En cuanto a **la remuneración**, suprimir una indemnización global de comida o incluso el decimotercer mes, es admisible, pero bajar la remuneración por debajo de los mínimos convencionales o del SMIC, no. Los ajustes deben hacerse respetando el conjunto de las disposiciones del Código de trabajo relativas a las horas de trabajo: duración legal, horas extraordinarias, duración máxima del trabajo, descanso diario y semanal, descanso dominical, tiempo de descanso, trabajo nocturno, tiempo parcial, acondicionamiento multi-semanal del tiempo de trabajo, etc. A título de ejemplo, un acuerdo de rendimiento colectivo puede prever una **reducción del salario por hora y un aumento paralelo del tiempo de trabajo**, con el fin de «garantizar» a los asalariados el mantenimiento de su salario mensual. En este caso, la cantidad del nuevo salario por hora (respetando el SMIC y los mínimos convencionales jerárquicos) debe tener en cuenta la obligación de aumentar cualquier

hora que exceda de la duración legal (a menos que el acuerdo no prevea una compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descanso). El acuerdo de rendimiento colectivo también puede reducir la tasa de incremento en la remuneración de las horas extraordinarias, pero dentro del límite inferior del 10 %, ya que las disposiciones del artículo L. 3121-33 del Código de trabajo son de aplicación.

También es posible aumentar el **tiempo de trabajo**, anualizarlo, reducir el aumento de las horas extraordinarias hasta un 10 % o hacer trabajar días festivos, pero es imposible no pagar las horas extraordinarias ni reducir el número de días de vacaciones remunerados a menos de cinco semanas. Un acuerdo de rendimiento colectivo podrá establecer un régimen de fijación anual del tiempo de trabajo, en horas o días, siempre que cumpla todas las disposiciones del Código de trabajo relativas a este dispositivo. Como tal, el acuerdo debe contener todas las cláusulas legales obligatorias previstas en el código: período de referencia, límite máximo de horas o días, impacto de las ausencias en la remuneración, etc. (art. L. 3121-64). También debe respetar las condiciones de elegibilidad de los asalariados en el sistema de trabajo a tanto alzado (arts. L. 3121-56 y L. 3121-58).

Según explica el ministerio, el hecho de que un acuerdo de rendimiento colectivo instaure un régimen de tanto alzado anual no dispensa al empresario de recabar el acuerdo posterior del asalariado para una aplicación efectiva del nuevo sistema a su situación. Es decir, la aceptación por el empleado del acuerdo de rendimiento colectivo no implica, de oficio, la aceptación del sistema de cómputo del tiempo de trabajo a tanto alzado para su propia situación. No se le puede imponer al asalariado el tanto alzado y su negativa no podrá ser causa de despido.

En todo caso, el **despido de un empleado protegido** como consecuencia de su negativa a aceptar un APC necesita, como ocurre con cualquier otro despido de estos asalariados, el previo consentimiento del inspector de trabajo. Éste deberá examinar la solicitud una vez que se haya establecido el procedimiento interno en la empresa aplicable a todo despido de un asalariado protegido (entrevista previa al despido; en su caso, consulta al CSE en función del mandato que ostente el asalariado protegido), y del procedimiento convencional previsto por el acuerdo APC.

Otro caso especial de despido es el de **un asalariado que tenga un CDD**. Sólo puede procederse a su despido recurriendo a uno de los casos de rescisión anticipada del contrato previstos limitativamente por la ley (arts. L. 1243-1 y L. 1243-2):

- en caso de falta grave;
- de fuerza mayor;
- de incapacidad comprobada por el médico del trabajo;
- y por iniciativa del asalariado, cuando éste justifique la celebración de un contrato de duración indeterminada.

Por lo tanto, en caso de negativa de modificación del contrato de trabajo por un asalariado con CDD, éste no puede ser despedido.

Sobre todos estos puntos se puede contar con la vigilancia de los sindicatos (véase más adelante), mientras que las confederaciones denunciaron unánimemente un dispositivo que fomenta, en su opinión, **el dumping social y que es muy desequilibrado para los trabajadores**, ya que no existe ninguna obligación para los directivos y los accionistas de hacer también un esfuerzo. Si disponen del arma del recurso judicial por lo menos para contrarrestar las cláusulas ilegales, hay una dificultad importante para los sindicatos: muchos APC, en todo caso hasta ahora, se han celebrado en pymes en las que están poco o nada implantados (véase, más adelante, el ejemplo de las elecciones sindicales en las TPE).

## **6.- Algunas cifras en relación con el recurso al dispositivo**

El 8 de enero de 2020, la ministra de Trabajo, Muriel Pénicaud, habló ante la Asamblea nacional, en particular sobre los acuerdos de rendimiento colectivo. Declaraba que ya se habían firmado 256 -es decir, un promedio de 10 al mes-, un nivel muy superior al de los acuerdos de competitividad celebrados durante el quinquenio anterior. Parecía, por lo tanto, que esta nueva modalidad estaba teniendo un éxito real.

De los 256 acuerdos de rendimiento colectivo, 158 se refieren a pymes, el 90 % se firmaron con uno o dos representantes sindicales y casi el 60 % se firmaron por unanimidad. Trataban mayoritariamente del tiempo de trabajo y de la remuneración. «Si los acuerdos de competitividad son populares entre las empresas y los interlocutores sociales -afirmaba la

entonces ministra-, es simplemente porque son fruto de la práctica». Contrariamente a los acuerdos de mantenimiento del empleo y otros APDE, sus condiciones de aplicación son extremadamente flexibles y son casi íntegramente fruto de la negociación.

El 20 de junio de 2019, la sociedad de expertos Sextant llevó a cabo un estudio basado en 62 acuerdos de rendimiento colectivo en empresas de todas las dimensiones. Según este análisis, los acuerdos de rendimiento colectivo se concluirían en un 32 % en las empresas de entre 11 y 49 asalariados, en un 27 % en las empresas con entre 50 y 249 asalariados, en un 23 % en las empresas con entre y 999, en un 8 % en las empresas con 1 000 o más asalariados, y finalmente al 5 % en las empresas con menos de 11 trabajadores.

### [Las derivas y peligros de estos acuerdos](#)

El dispositivo no está libre de críticas y censuras, cuando no de un rechazo frontal. Así, el sindicato [Force Ouvrière](#) señala, de manera incontestable, «el principio de prelación del acuerdo colectivo sobre el contrato de trabajo puede atentar contra la libertad contractual consagrada en los artículos 4 y 16 de la declaración de Derechos humanos y del ciudadano de 1789. También se puede atentar contra un bien, en el sentido del protocolo n.º 1 de la CEDH [la Convención europea de derechos humanos], en la medida en que el acuerdo colectivo afecta a la remuneración del asalariado, elemento principal del contrato de trabajo, que puede ser equiparable a un bien. Por todas estas razones, FO tiene previsto llevar esta cuestión ante la justicia».

Detrás de esta descripción beatífica del dispositivo destinado a incrementar el margen de explotación de los empresarios, hay una realidad tan distinta como evidente. [La CGT explica](#) cómo se implantó el dispositivo en las empresas arriba referidas.

En el caso de **Derichebourg Aeronautics Services**, debido a la disminución de la cifra de negocios, **la dirección de la empresa había previsto inicialmente un plan de salvaguardia del empleo -léase, despidos- para 700 de los 1 600 trabajadores**, de los cuales 1 400 se encuentran en la aglomeración de Toulouse. «**Una vez ejercida la amenaza** sobre la supresión de puestos de trabajo, la dirección del grupo

ha establecido un acuerdo de rendimiento colectivo con 4 medidas fuertes:

- 1.- La supresión de las indemnizaciones a tanto alzado y diarias en relación con el transporte y las comidas en beneficio de la introducción de «vales de restaurante».
2. La supresión del decimotercer mes para 2020 para los ejecutivos cuyo sueldo base mensual sea superior a 2,5 [veces] el SMIC, es decir, 3 848,55 euros.
3. El fomento de la movilidad voluntaria con la concesión de una prima incentivadora de 4 000 euros.
4. La incitación a los trabajadores experimentados a partir, incrementando sus indemnizaciones por cese».

A estas medidas se les superponen las medidas de actividad parcial establecidas por el Estado. A cambio, la dirección se compromete únicamente a no realizar despidos por motivo económico. Más de uno de cada diez. Es la proporción de [trabajadores de Derichebourg Aeronautics Services que se han negado a reducir su remuneración](#) y a los que la empresa debería despedir. El acuerdo de rendimiento colectivo, **firmado entre este subcontratista con Force ouvrière**, impone a los 1 500 trabajadores una reducción de una serie de beneficios económicos. Los que no lo aceptan pierden sus puestos de trabajo.

Finalmente, parece que el APC firmado en Derichebourg, un subcontratista de Airbus, que prevé una reducción de los salarios, se puede encontrar con [enormes dificultades](#), ya que 163 asalariados (de los 1 583 que trabajan en el emplazamiento) lo han rechazado y van a ser despedidos por una causa real y seria. Esto puede crear un malestar ya no entre los trabajadores que se van, sino, también, entre los que quedan en la empresa.

«Este gran número de despidos demuestra que las nuevas condiciones sociales y salariales son insostenibles para muchos trabajadores», afirma Boris Escaich, representante sindical de la rama aeronáutica de UNSA, quien precisa que muchos de sus colegas han rechazado el acuerdo, en particular porque era más costoso para ellos continuar su actividad que estar desempleados. Al realizar una simulación en su oficina del SPE, el instalador eléctrico constató que la continuación del trabajo seguía siendo la más «ventajosa». «Desempleado, habría percibido 1 260 euros al

mes», confía el asalariado, cuya remuneración ha descendido a 1 600 euros, lo que representa una pérdida de más de 350 euros mensuales. los trabajadores ven en los APC «una forma encubierta de realizar planes sociales de bajo coste». «La crisis está a la vuelta de la esquina, los líderes se aprovechan de este período para hacernos perder nuestros logros sociales a largo plazo», denuncia una trabajadora afectada.

Un dirigente en otra gran empresa, estima que estos acuerdos de rendimiento colectivo no impedirán los despidos. «Dada la magnitud de la crisis, creo que será necesario despedir, no hay recuperación real», anticipa el directivo de un gran grupo hotelero, al que se le ha pedido, con carácter voluntario, que reduzca su remuneración en un 10 % durante cuatro meses, es decir, una pérdida mensual de 2 000 euros brutos.

«En la actualidad, *estoy* en 1 800 euros al mes. Tenía que pasar a controladora y ganar un poco más, alrededor de 2 000 euros, debido a un problema físico. Debido a los rendimientos que alcanzamos el año pasado, desarrollé una tendinitis en el brazo derecho, con el que más trabajo. Pero eso fue antes del *confinamiento*. En este caso, con este acuerdo, se perdería 300 euros y, por lo tanto, me quedaría con 1 500 euros. Vivo a poco más de una hora de trabajo. Me cuesta unos 300 euros al mes. Así que, a fin de cuentas, me habría quedado trabajando por 1 200 euros al mes... no tendría sentido». Tengamos en cuenta que, para este año, el SMIC mensual está fijado en 1 539,42 euros. En todo caso, condenada a vivir con un salario de miseria, la decisión es difícil de tomar. A algunos les resulta imposible. Ella tiene la ventaja de la juventud y de contar con algunos ahorros, a diferencia de algunos de sus colegas, «que se acercan a los cincuenta años y que, aunque van a encontrarse en dificultades financieras, tienen demasiado miedo de no encontrar trabajo». Tendrán que tragar. Lo que no les impedirá sentirse «traicionados por su empresa», como dice Laurent Calvet, secretario nacional de UNSA-Aérea y elegido en el CSE de la empresa. Para él, «la crisis no ha sido más que un pretexto para la dirección. Nos enteramos de que quería iniciar las conversaciones sobre un acuerdo en mayo, unos días antes del final del confinamiento. Y ni siquiera esperaron a los anuncios del Gobierno. Y en la primera reunión nos anunciaron que solo había en el horizonte, sólo estaba el APC de lo contrario se verían obligados a suprimir 700 puestos de trabajo. ¡Chantaje!», añade, ofendido.

Este sindicalista rechaza la justificación del único sindicato firmante del acuerdo -FO-: «La situación financiera permitía a la empresa aguantar hasta el final del año. En cuanto al grupo, es sólido. ¡La prueba, en el último semestre, pagamos al accionista 22 millones de euros de dividendos!».

[«Le Monde»](#) señala los efectos perversos de este mecanismo sobre los trabajadores asalariados: «Con la crisis, aceptaron bajar sus salarios: "Ahora vivo para trabajar"». Una trabajadora en Derichebourg Aeronautics Services declara que, tras el APC sufrirá una reducción salarial de 500 euros netos al mes, es decir, una cuarta parte de sus ingresos. Con el fin de mantener su nivel de vida y pagar su préstamo mensual de 700 euros, la joven trabaja ahora siete días a la semana, 45 horas a la semana. «Ahora vivo para trabajar», resume la treintena que dejó su región norte, su familia y amigos hace diez años, para venir a vivir cerca de Toulouse, donde pensaba disfrutar de un trabajo estable.

La ira de una parte de los trabajadores también proviene de la elección de la dirección de privilegiar el APC sobre la posibilidad de recurrir a un plan de salvaguardia del empleo (PSE). Un PSE bien calibrado habría permitido a los asalariados salir en condiciones dignas, con la posibilidad, en particular, de percibir un desempleo a tipo completo. «Con el APC, será el 57 % del salario bruto», analiza el representante de la UNSA. Otro punto de discordia, el acuerdo «es de una duración ilimitada. Podría haberse limitado a uno o dos años, pero no es así. En cuanto a la promesa de no proceder a despidos hasta 2022, están condicionadas al mantenimiento del dispositivo de desempleo parcial por parte del Gobierno y a la ausencia de una nueva crisis. Lo que les deja una gran puerta abierta...». Tantos elementos que lo hacen «pesimista» al considerar el futuro.

De la misma manera que en Derichebourg Aeronautics Services, el acuerdo de rendimiento colectivo de **PSA Vesoul**, de junio de 2018, supuso:

- Una prolongación de la jornada laboral equivalente al 7,8 %, pasando de 35.00 a 37.45 horas, sin que las 2.45 horas fuesen remuneradas como horas extraordinarias.
- Una «prima de rendimiento» de 100 euros al final del año.

- El incremento de la retribución de las horas extraordinarias realizadas por encima de las 37.45 horas.

Un año después, la CGT, único sindicato no signatario del acuerdo, considera que frente a las [30] contrataciones, **hubo 221 puestos suprimidos en un año**, correspondientes a la no sustitución de las salidas voluntarias de los asalariados de edad antes del vencimiento normal de su jubilación en el marco del «plan seniors» del grupo PSA.

La CGT considera que esos acuerdos no son ni más ni menos que «acuerdos de competitividad aún más favorables a las direcciones de las empresas. Estos famosos acuerdos de competitividad son *legión* desde la crisis de 2009 y **no han dado pruebas de su eficacia para mantener los puestos de trabajo**. Así, en la metalurgia, donde han sido muy numerosos, el 20 % de los empleos han desaparecido pese a todo entre 2012 y 2019 (1 681 000 en 2012, Dares y 1 350 000 en 2019) y la población asalariada ha envejecido».

A CGT le parecen especialmente chocantes dos puntos en el nuevo marco de los acuerdos de rendimiento colectivo. Por un lado, la empresa ni siquiera tiene necesidad de demostrar la existencia de dificultades económicas para proponer la firma de tal acuerdo. Le resulta suficiente afirmar que es necesario para el funcionamiento de la empresa. Por otra parte, la empresa no tiene la obligación de asumir compromisos en términos de empleo. Ya no está obligada a prever que las concesiones que hagan los asalariados tendrán como contrapartida la garantía de que no habrá despedidos. La garantía de empleo, que ya era una relativa, hoy ha desaparecido. En cierto modo, el empleado está obligado a invertirse [la mano de obra no es sino «capital variable» en la fórmula de explotación económica «libremente consentida»] a sí mismo en su empresa (cediendo parte de su salario o trabajando gratis) y **ni siquiera se considera un crédito que la empresa debería devolver** en caso de retorno a una mejor situación.

En conclusión, estos acuerdos permiten a las empresas recortar los derechos de los trabajadores, en términos de tiempo de trabajo o de remuneración, sin estar obligadas a justificar dificultades económicas o comprometerse a mantener el empleo. Es una herramienta para chantajear con el empleo, mediante la cual los trabajadores se enfrentan a una elección que no deberían soportar: hacer concesiones sobre sus

derechos o perder su trabajo. Como siempre, los esfuerzos son a cargo de los empleados, sin que los directivos o los accionistas tengan que contribuir. Se trata de una **inversión de la responsabilidad** de los empresarios respecto a los asalariados. Sin duda, como es ya el caso, muchas empresas van a intentar negociar acuerdos de rendimiento colectivo, o para tratar de limitar los efectos de la crisis sanitaria, o **simplemente para aumentar sus beneficios**. El ministerio indica que las empresas podrán celebrar este tipo de acuerdo, utilizando al mismo tiempo la actividad reducida para el mantenimiento en el empleo (Arme), aunque no tengan objetivos similares.

A las reflexiones de la CGT, cabe añadir otras que, seguramente, no serán de su agrado. Los resultados de las últimas (año 2016) elecciones sindicales en las TPE<sup>26</sup> arrojaron los siguientes datos:

Resultados	Cifras totales
Número de inscritos	4 502 621
Número de votantes	330 998
Tasa de participación	7,35 %
Votos blancos y nulos	7 306
Sufragios expresados	323 622

La cifra de participación permite entender que en la mayoría de las TPE ha emitido su voto un solo asalariado. Es decir, un candidato de un sindicato, votando por su propia lista retendría, tras el escrutinio, toda la representatividad de la parte laboral. El empresario sometería a esta persona el borrador del acuerdo de rendimiento colectivo y, en ese extraño mano a mano, terminarían firmándolo e imponiéndoselo al resto de los trabajadores. Recordemos que la parte

sindical sólo necesita contar con **el 50 % de los votos expresados** en la última elección profesional. Es decir, al sindicalista le bastaría su solo y único voto para estar legitimado frente al resto de los compañeros. Según un estudio de la DARES de 2016, [el 11 % de los trabajadores franceses están sindicados](#). El 8,5 % en el sector privado y 19,4 % en la Administración pública. En las empresas con menos de 50 empleados, la tasa de sindicación es del 5 %, frente al 11-14 % en las empresas con más de 50 empleados.

<sup>26</sup> Las TPE son empresas francesas con menos de 10 empleados y una cifra de negocios anual o un balance total inferior a los 2 millones de euros.

[Luc Bérard de Malavas](#)<sup>27</sup>, experto en el gabinete especializado en ingeniería social Secafi, ha estado acompañando a varias empresas desde el comienzo de la crisis sanitaria. Considera que los acuerdos de rendimiento colectivo (APC) **no son lo suficientemente equilibrados** entre los asalariados, por una parte, y la dirección y los dirigentes, por otra, lo que provoca la desconfianza de los sindicatos.

Se trata de acuerdos que se multiplican cuando hay dificultades en las empresas, por lo que es lógico que su número aumente a la vuelta de la esquina con la crisis económica causada por la pandemia. Piensa que muchos APC están de camino, pero es demasiado pronto para decir cuántos llegarán. Las empresas primero gestionaron la emergencia de la pandemia y luego la recuperación tras acabar el confinamiento. Ahora se ocupan de la reestructuración.

En relación con el recurso de las muy pequeñas y empresas y de las pymes a este dispositivo, De Malavas indica que, desde hace dos años y medio, cuando entraron en vigor, estos acuerdos se han celebrado mayoritariamente en las pequeñas y medianas empresas. Aunque se prevé que el APC necesitará un acuerdo mayoritario de los representantes sindicales, puede hacerse incluso si la empresa no los tiene. En este último caso, es posible introducirlo por un referéndum o por la firma con los representantes electos del CSE, según el tamaño de la empresa. Por otra parte, la organización patronal de la transformación del plástico ha multiplicado los acuerdos en las pequeñas empresas. Por lo tanto, el tamaño no es un freno en el caso de los APC. Pero en estas pequeñas empresas, plantea el riesgo del equilibrio de los acuerdos, ya que no hay un verdadero contrapeso al empresario.

En la lógica del dispositivo, antes de negociar las medidas de movilidad interna, de tiempo de trabajo y de remuneración, que son los tres temas abordables que afectarán a los asalariados, hay que partir antes de una valoración compartida. Ahora bien, en lo que se ve de los 371 APC celebrados desde 2018, puede comprobar que, en su mayoría, carecen de un objetivo claramente identificado, tratan temas fuera del ámbito legal o sustituyen a otros. Por otra parte, a menudo son de duración indefinida sin cláusula de revisión o de vuelta a una mejor fortuna y no tienen o tienen pequeñas contrapartidas para los asalariados. No son en absoluto «ganador-ganador» lo que explica que sean recibidos con

---

<sup>27</sup> *Les Échos*, 20 de septiembre de 2020.

recelo. Para garantizar su equilibrio, se debe reforzar la capacidad de los representantes del personal, que deben poder apoyarse en la intervención de un experto. También sería necesario hacer obligatorias algunas cláusulas en los APC.

Para finalizar este ligero acercamiento, el experto refleja el temor de que los APC se utilicen en situaciones en las que la supervivencia de la empresa o del empleo no estén en juego, o que se utilicen cuando la competitividad no esté seriamente en entredicho. Es una lástima, porque el APC, si tuviera un equilibrio más amplio, podría ser un mal necesario que evitara la desaparición de una empresa. Sin embargo, para ello se necesitaría un verdadero esfuerzo compartido entre, por un lado, los asalariados y, por otro, los directivos y los accionistas.

Así se entiende que los APC empiecen a «dar miedo»<sup>28</sup>

Es difícil conocer los nombres de las empresas y el contenido, ya que, al ser confidenciales (a diferencia de otros acuerdos sociales), [la mayoría se hacen en la sombra](#). Creado por los decretos leyes de Macron en 2017, este sistema se ha multiplicado en los últimos dos años y medio en este segmento de pequeñas y medianas empresas y se prevé que se acelere con la pandemia.

La Dirección General de Trabajo adelanta un resumen de los principales asuntos regulados en los APC a los que ha tenido acceso:

Aspecto regulado	Porcentaje de casos
Exclusivamente el tiempo de trabajo	39,1 %
Exclusivamente la remuneración	15,4 %
Exclusivamente la movilidad	15,6 %
Dos temas simultáneamente	27 %
Tres temas a la vez	3 %

**Les Échos** considera que se trata de una herramienta flexible, rápida y adaptada a la necesidad de reactividad de las **pymes**. A diferencia de

<sup>28</sup> Les Échos del día 10 de septiembre de 2020.

los plazos legales que rigen el establecimiento de un plan de salvaguarda del empleo (dos o cuatro meses de plazo en función del número de puestos suprimidos), los APC no tienen un plazo de negociación impuesto. Suele tardar dos meses, raramente más.

Su flexibilidad le ha permitido ser muy utilizados antes del Covid en casos que no tienen nada que ver con la competitividad: de la aplicación de un nuevo estatuto colectivo en una aproximación entre empresas, pasando por la reconfiguración de una red de ventas o por la formación en nuevos oficios, etc.

Con la dura crisis sanitaria, el APC asusta. Se supone que protege los puestos de trabajo, pero la mayoría de los sindicatos lo consideran un «espantapájaros». Un instrumento «del más bajo postor social» o un «chantaje al empleo», denuncian, alegando la falta de contrapartidas exigidas al empleador y a los accionistas. «Al principio no estábamos a favor de este dispositivo, la historia nos da la razón. Las tres cuartas partes de los que se han firmado son de duración indeterminada, mientras que se supone que son temporales, lo que es chocante porque si se puede entender que una empresa lo utiliza para superar la ola de dificultades, lo es menos cuando la empresa va mejor», Assène Philippe Portier, secretario nacional de la CFDT, habla de «derivadas».

Más que una explosión de casos, anunciada antes del verano, las empresas parecen favorecer la combinación de los APC con otros dispositivos menos sensibles socialmente como la actividad parcial de larga duración (APLD). En la CFDT tampoco se cree que se haya producido un brote de casos. «Esto no se justifica, el plan de relanzamiento da nuevos márgenes de maniobra a los empresarios con la actividad parcial larga duración y la reducción de los impuestos de producción, las empresas no están por el momento en apuros», afirma Philippe Portier.

### EL SALARIO MÍNIMO EN IRLANDA\*

El **6 de octubre de 2020** la Ministra de Protección Social de Irlanda ha hecho pública la subida del salario mínimo que se adoptará en Irlanda a partir de enero de 2021<sup>29</sup>. Con esta medida del Gobierno, que supone pasar de un mínimo de 10,10€ por hora a 10,20€ por hora, se estima que se mejorará el poder adquisitivo de más de 122.000 trabajadores que se encuentran en el tramo más bajo de la horquilla salarial irlandesa.

Este mínimo de 10,20€ por hora garantizaría, en una jornada completa de 40h semanales, un salario de 408€ semanales, es decir, 1.632€ al mes. Actualmente la [media salarial semanal en Irlanda durante el segundo trimestre de 2020](#), según datos de la Oficina Central de Estadística (CSO), **estaba en 819,13€**, o, lo que es lo mismo, los ingresos mensuales medios de los irlandeses en este año han alcanzado los 3.276€ de promedio.

#### **¿Por qué un Salario Mínimo?**

El salario mínimo es una incontestable conquista social con más de un siglo de existencia, las primeras regulaciones sobre la materia se produjeron en Australia y Nueva Zelanda a finales del siglo XIX.

Australia aprobó la [Employers and Employes Act](#) en el año 1890, ley que surgió por la presión nacida de las protestas de los obreros que reivindicaban un salario mínimo para asegurar un mínimo ingreso para su subsistencia. Asimismo, en el mismo año, la llamada "huelga marítima" en Nueva Zelanda desembocó en la aprobación del salario mínimo.

Las movilizaciones de los trabajadores por el salario mínimo se fueron propagando y en el Reino Unido de principios de 1900, hay que destacar el papel de las huelgas mineras en Gales o las de estibadores, marineros y ferroviarios, ya que estas, entre otras cuestiones, se exigía el establecimiento de salarios mínimos.

---

<sup>29</sup> <https://www.gov.ie/en/press-release/abd19-government-approves-increase-in-the-national-minimum-wage-from-1st-january-2021/>

Después de la I Guerra Mundial, en un clima más proclive a la intervención de los Gobiernos en los ámbitos sociales y económicos, la idea del salario mínimo cobró fuerza. Asimismo, la creación en 1919 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT (1919), impulsó el desarrollo de disposiciones relativas al salario mínimo entre los países miembros. En 1928 se aprobó el primer [Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos](#), que entró en vigor en 1930.

En una redacción más actual, la OIT define el salario mínimo como la cantidad mínima de remuneración que un empleador debe pagar a los asalariados por el trabajo realizado durante un período determinado, que no puede reducirse mediante convenio colectivo o contrato individual.

Siguiendo esta definición<sup>30</sup>, *“los salarios mínimos existen en más del 90% de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El propósito del salario mínimo es proteger a los trabajadores contra salarios excesivamente bajos. Contribuyen a garantizar una participación justa y equitativa de los frutos del progreso para todos, y un salario mínimo vital para todos los que están empleados y necesitan tal protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento de una política para superar la pobreza y reducir la desigualdad, incluida la existente entre hombres y mujeres”*.

## **El salario mínimo dentro de la Unión Europea**

Las instituciones de la UE proclamaron conjuntamente el pilar europeo de derechos sociales en noviembre de 2017, estableciendo el compromiso de la UE con salarios justos para los trabajadores. Esto incluye asegurar salarios adecuados para los trabajadores que les permitan a ellos y a sus familias tener un nivel de vida decente, salvaguardando la capacidad de los trabajadores jóvenes y poco cualificados para encontrar empleo, al tiempo que hace que el trabajo sea económicamente atractivo. En este aspecto, la mayoría de los Estados miembros de la UE cuentan con un salario mínimo nacional obligatorio, aunque su nivel, los mecanismos de ajuste y la cobertura varían. Austria, Dinamarca, Finlandia, Italia y Suecia tienen salarios mínimos establecidos en convenios colectivos, mientras que Chipre tiene tarifas legales para diferentes ocupaciones<sup>31</sup>.

---

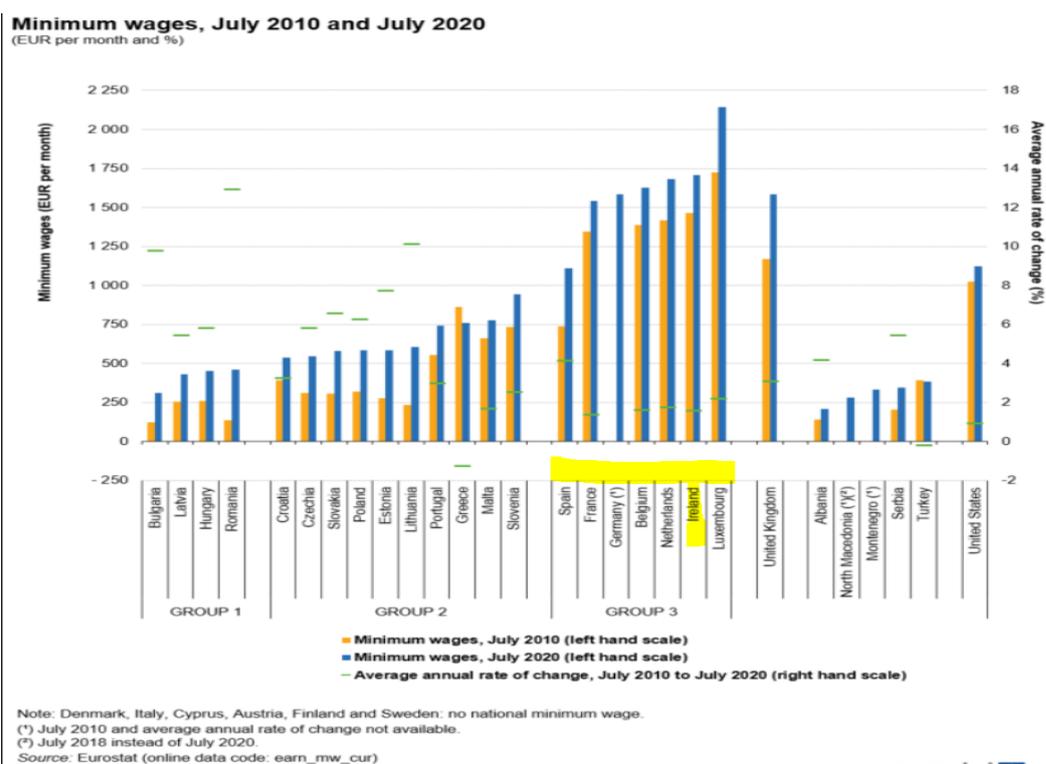
<sup>30</sup> <http://ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--en/index.htm>

<sup>31</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/topic/minimum-wage>

## Comparación de los salarios mínimos nacionales<sup>32</sup>

A julio de 2020, los salarios mínimos en los Estados miembros de la UE oscilaron entre 312,00€ y 2.142,00€ mensuales. En ese momento, 21 de los 27 Estados miembros de la UE (Dinamarca, Italia, Chipre, Austria, Finlandia y Suecia eran las excepciones) tenían un sistema de salario mínimo nacional, al igual que el Reino Unido y todos los países candidatos a la UE (Montenegro, Norte Macedonia, Albania, Serbia y Turquía).

En comparación con julio de 2010, todos los salarios mínimos (expresados en euros) de los Estados miembros de la UE con sistema de salario mínimo eran más altos, excepto en Grecia, donde estaban un 12% por debajo de los de 2010. En la última década, la tasa media anual de variación de los salarios mínimos fue más alta en Rumanía (12,9%) seguida de Lituania (10,1%). Además, Bulgaria (9,8%), Estonia (7,7%), Eslovaquia (6,5%) y Polonia (6,2%) también registraron aumentos significativos.



<sup>32</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum\\_wages, July 2010 and July 2020 \(EUR per month and %25\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages,_July_2010_and_July_2020_(EUR_per_month_and_%25).png)

Según el nivel del salario mínimo mensual bruto (en euros), los Estados de la UE pueden clasificarse en tres grupos diferentes:

- **Grupo 1**, con salarios mínimos nacionales inferiores a 500€;
- **Grupo 2**, con salarios mínimos nacionales entre 500€ y 1000€;
- **Grupo 3**, con salarios mínimos nacionales de al menos 1000€. Los Estados de la UE en este grupo: España, Francia, Alemania, Bélgica, Países Bajos, **Irlanda** y Luxemburgo; los salarios mínimos del grupo oscilaban entre 1.108€ en España y 2.142€ en Luxemburgo.

**En julio de 2020 el salario mínimo en Irlanda ya era de 1.616€<sup>33</sup>**

### La evolución del salario mínimo en Irlanda<sup>34</sup>

Antes de abril de 2000, los salarios mínimos en Irlanda se establecían por sectores industriales de manera conjunta a través de los Comités Laborales (JLC)<sup>35</sup>. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores irlandeses no estaban cubiertos por estos acuerdos y para los que sí lo estaban, los salarios eran muy bajos y la aplicación era de algún modo facultativa.

En abril de 2000, al hilo de la aprobación de la [Ley de Salario Mínimo](#), se introdujo un salario mínimo nacional al equivalente de 5,58€ por hora.

Ireland - Minimum wages		
Date	Nat. Curr. NMW	NMW
June 2020	1,706.9	1,900.8 \$
January 2020	1,656.2	1,860.6 \$
January 2019	1,656.2	1,896.4 \$
January 2018	1,614.0	1,935.6 \$
January 2017	1,563.3	1,647.8 \$
January 2016	1,546.4	1,683.5 \$
January 2015	1,461.9	1,774.8 \$
January 2014	1,461.9	2,016.0 \$
January 2013	1,461.9	1,928.8 \$
January 2012	1,461.9	1,891.5 \$
January 2011	1,461.9	1,953.3 \$
January 2010	1,461.9	2,105.9 \$
January 2009	1,461.9	2,034.5 \$
January 2008	1,461.9	2,152.0 \$
June 2007	1,461.9	1,966.6 \$
January 2007	1,402.7	1,847.4 \$
January 2006	1,292.9	1,525.2 \$
June 2005	1,292.9	1,594.2 \$
January 2005	1,183.0	1,611.4 \$
June 2004	1,183.0	1,443.0 \$
January 2004	1,073.2	1,355.4 \$
January 2003	1,073.2	1,125.4 \$
January 2002	1,008.9	889.2 \$
June 2001	1,008.9	855.6 \$
January 2001	944.7	879.1 \$
June 2000	944.7	878.9 \$
January 2000	968.9	973.4 \$



<sup>33</sup> Calculado en base a una jornada completa de 40h semanales.

<sup>34</sup> <https://countryeconomy.com/national-minimum-wage/ireland>

<sup>35</sup> Serían asimilables a comités de empresa y convenios colectivos.

De 2000 a 2007, hubo aumentos periódicos del salario mínimo, llegando en 2007 a 8,65€ por hora. En 2008, coincidiendo con la grave y duradera crisis y posterior recesión económica<sup>36</sup>, se inició un período que se prolongaría hasta 2015, durante el cual el salario mínimo se estancó, llegando incluso a rebajarse a 7,65€ la hora de enero a junio de 2011.

En 2015, en un contexto de recuperación económica, se creó la [Irish Low Pay Commission](#) con la labor de proporcionar al gobierno irlandés recomendaciones relativas al salario mínimo. Siguiendo recomendaciones de esta Comisión, en enero de 2016 se aumentó el salario mínimo de 8,65€ a 9,15€ por hora. Este fue el primer incremento desde 2007.

Siguiendo recomendaciones de la *Irish Low Pay Commission*, se han ido aplicando aumentos anuales de 2017 a 2020, llegando a los 10,10€ actuales.

TABLE 1 HOURLY MINIMUM WAGE RATES FOR ADULT WORKERS IN IRELAND (2000–2020)

Date	Minimum wage (€)	Increase in minimum wage (€)	Increase in minimum wage (%)
1 April 2000	5.58 (£4.40)	–	–
1 July 2001	6.00 (£4.70)	0.42	7.5
1 October 2002	6.35 (£5.00)	0.35	5.8
1 February 2004	7.00	0.65	10.2
1 May 2005	7.65	0.65	9.3
1 January 2007	8.30	0.65	8.5
1 July 2007	8.65	0.35	4.2
19 January 2011	7.65	–1.00	–11.6
1 July 2011	8.65	1.00	13.1
1 January 2016	9.15	0.50	5.8
1 January 2017	9.25	0.10	1.1
1 January 2018	9.55	0.30	3.2
1 January 2019	9.80	0.25	2.6
1 January 2020	10.10	0.30	3.1

Source: [www.lowpaycommission.ie](http://www.lowpaycommission.ie)

<sup>36</sup> Tasa de paro en Irlanda en 2013: 15%

No obstante, hasta 2019 se podían percibir salarios por debajo del mínimo para categorías específicas de empleados: las tasas inferiores, expresadas como porcentaje de la tasa general, existían para empleados menores de 18 años (70% del SMI), empleados en su primer año de empleo (80% del SMI), empleados en su segundo año de empleo (90% del SMI), y aquellos en formación durante la jornada laboral (75%, 80% o 90% del SMI).

**From 1 February 2020, the following rates apply:**

Age	Amount	% of NMW
Under 18	€7.07	70%
18 years old	€8.08	80%
19 years old	€9.09	90%
National Minimum Wage (20+)	€10.10	100%

En 2019, siguiendo las indicaciones de la Comisión, se abolieron las tarifas de formación y las tasas inferiores se simplificaron basándose únicamente en la edad<sup>37</sup>. Para empleados menores de 18 años, el horario tarifa es de 7,07€. Para los de 18 años es de 8,08€ y para los de 19 de 9,09€.

## **Radiografía reciente de los trabajadores con salario mínimo en Irlanda**

En el ámbito internacional, los salarios mínimos establecidos legalmente son una herramienta política de uso común. A partir de 2019, 22 estados miembros de la UE, incluida Irlanda, tenían un salario mínimo legal ([Eurofound, 2019](#)). El objetivo de la política de salario mínimo, en palabras de la *Irish Low Pay Commission*, es mejorar las condiciones de tantos trabajadores como sea posible sin crear consecuencias adversas para el mercado laboral.

En 2016, a instancias de la *Irish Low Pay Commission*, se añadió una pregunta a la *Labour Force Survey* de Irlanda (EPA) que interpela directamente a las personas participantes si están recibiendo el salario mínimo, si están por encima o por debajo<sup>38</sup>.

<sup>37</sup> [https://www.workplacerelations.ie/en/what\\_you\\_should\\_know/hours-and-wages/national%20minimum%20wage/](https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/hours-and-wages/national%20minimum%20wage/)

<sup>38</sup> <https://www.esri.ie/system/files/publications/BP202102%20Final.pdf>

En los [últimos datos publicados por la Oficina Central de Estadística \(CSO\)](#), pertenecientes al **cuarto trimestre de 2019**, se puede observar la incidencia del salario mínimo entre los trabajadores de Irlanda:

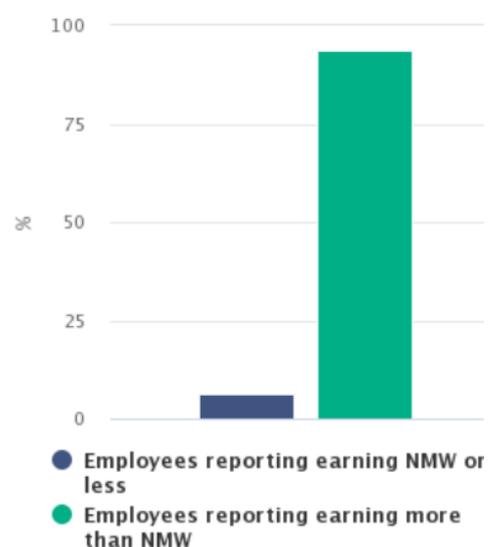
- El 6,4% de los empleados recibían el SMI o menos. Este porcentaje es inferior al 7,6% declarado en el cuarto trimestre de 2018.
- El número de empleados que declararon ganar menos del SMI en el cuarto trimestre de 2019 era de 21.900, cifra que se redujo en 2600 (-10.6%) desde el mismo periodo de 2018.
- El número de empleados que reportaron salarios coincidentes con el SMI fue de 100.800, lo que supone 11.900 menos (-10,6%) respecto al año anterior.
- En total, por tanto, 122.800 trabajadores reportaron salarios iguales o inferiores al SMI en el cuarto trimestre de 2019, 14.400 (-10.5%) menos que el cuarto trimestre de 2018.

#### LFS National Minimum Wage Estimates

Quarter 4 2019

Indicator	Q4 2018	Q4 2019	Annual change	An chz
Employees reporting earning less than National Minimum Wage	24,500	21,900	-2,600	
Employees reporting earning National Minimum Wage	112,700	100,800	-11,900	
<b>Total employees reporting earning National Minimum Wage or less</b>	<b>137,200</b>	<b>122,800</b>	<b>-14,400</b>	
Employees reporting earning more than National Minimum Wage	1,679,600	1,787,400	107,800	
Not stated	133,300	107,800	-25,500	
<b>Total employees</b>	<b>1,950,100</b>	<b>2,018,100</b>	<b>67,900</b>	
<b>Proportion of employees reporting earning National Minimum Wage or less (%)<sup>1</sup></b>	<b>7.6</b>	<b>6.4</b>	<b>-</b>	

Figure 1 Share of employees by NMW status (excluding not stated) - Q4 2019



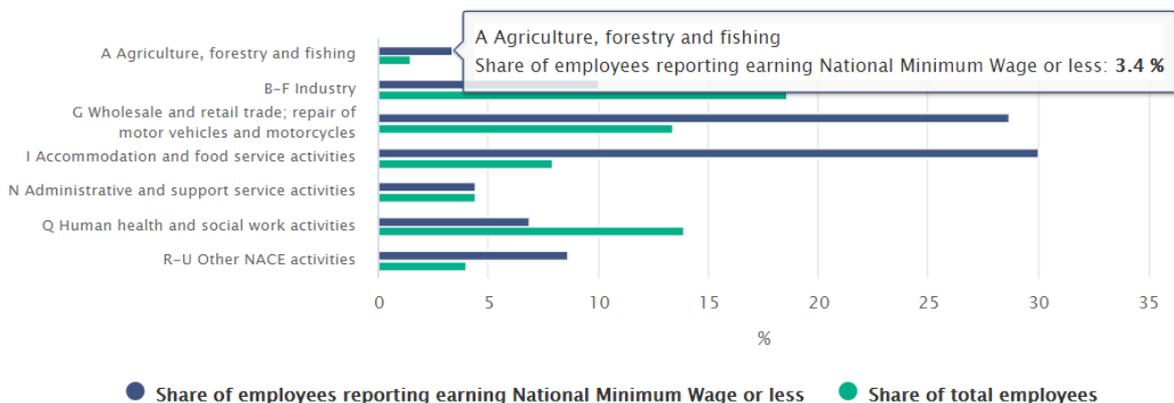
Source: CSO Ireland

#### Perfiles en la franja del salario mínimo

**Respecto a los perfiles, en lo tocante a sectores**, la mayoría de las personas con salarios iguales o inferiores<sup>39</sup> al SMI o menos estaban empleadas en el sector servicios, de hecho, estas representaban más de

<sup>39</sup> Se entiende que por los motivos precitados permitidos por la ley.

cuatro de cada cinco (86,1%) de todas las personas empleadas que informaron que sus salarios estaban en la franja descrita. Este hecho, por otra parte, no hacía sino continuar la tendencia similar de períodos anteriores. **Específicamente, el sector de hostelería representaba el 30,0%** de los trabajadores que reportaban ganar el SMI o menos. Asimismo, el sector de **comercio minorista o mayorista, que incluye mecánica de vehículos, suponía el 28,7% del total.** Cabe poner en perspectiva estas cifras, ya que, respecto al total de trabajadores de todos los sectores, el sector de comercio minorista o mayorista, que incluye mecánica de vehículos supone el 13,4% y mientras que el sector de hostelería no llegaba al 8%.



**Con relación a la edad,** la mayor proporción de trabajadores en la franja del SMI o menos pertenecía al **grupo de edad de 15 a 24 años (54,7%),** superando la cifra del año anterior (50,0%). Este es un dato especialmente llamativo, considerando que este grupo de edad solo suponía el 12,0% del total de trabajadores de Irlanda.

Respecto a la **jornada laboral,** las personas en **jornadas parciales son más proclives a estar en la franja del SMI.** En cifras, el 59,9% de los trabajadores en esta franja salarial estaban empleados a tiempo parcial.

Igualmente, **existe una clara correlación entre el nivel de estudios y el salario:** Los empleados cuyo nivel de educación no superaba la secundaria representaban el 64,9% de todos los trabajadores en la franja del SMI o inferior en el cuarto trimestre de 2019.

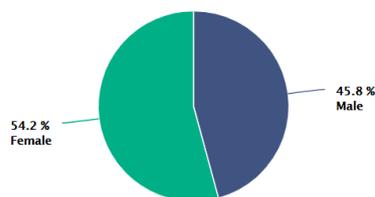
Por último, **el dato relativo a nacionalidad,** en cierto modo disímil a lo que sucede en otros países de la UE, mostraba que **son los ciudadanos irlandeses los que tienen más probabilidades de ganar el SMI o menos.** Comparando ambos grupos, el 6,5% de los ciudadanos

irlandeses estaba en la franja del SMI o inferior, mientras que la cifra correspondiente para los ciudadanos no irlandeses era del 5,9%.

### Brecha de género

No hay sorpresas en este sentido, ya que los datos arrojados por la CSO indicaban que las mujeres tenían más probabilidades que los hombres de ganar salarios iguales o inferiores al SMI. Al hilo de esto, hay que añadir que esta ha sido una característica constante de la serie estudiada por la CSO desde que comenzó en el segundo trimestre de 2016. De los 122.800 empleados que informaron estar igual o por debajo del SMI en el cuarto trimestre de 2019, 66.600 (54,2%) eran mujeres, mientras que 56.200 (45,8%) eran hombres. Esto se compara con una división uniforme general de todos los empleados en el estado del 50,0% para hombres y mujeres.

Figure 2 Share of employees reporting earning National Minimum Wage or less by gender Q4 2019



### Salario Mínimo y Desarrollo Sostenible<sup>40</sup>

La reducción de la desigualdad y la promoción del trabajo decente para todas las mujeres y hombres se han identificado como objetivos clave en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, adoptada en las Naciones Unidas en 2015. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) buscan equilibrar las tres dimensiones del desarrollo sostenible: la económica, la social y la ambiental.

**El Objetivo 8** pide “**crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y trabajo decente para**

<sup>40</sup> [http://ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/WCMS\\_458660/lang--en/index.htm](http://ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/WCMS_458660/lang--en/index.htm)

**todos**", y destaca la importancia de lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y proteger los derechos laborales.

**El Objetivo 10** busca "**reducir la desigualdad dentro y entre los países**", haciendo hincapié en el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población, la eliminación de la discriminación, así como la adopción de políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y progresivamente lograr una mayor igualdad.

Los salarios mínimos bien diseñados y efectivos pueden contribuir a estos objetivos. Pueden ayudar a garantizar "una participación justa y equitativa de los frutos del progreso para todos" y "un salario mínimo vital para todos los empleados que necesiten tal protección". Los salarios mínimos mal diseñados, por el contrario, pueden poner en riesgo el bienestar de los trabajadores, socavar la implementación efectiva y fomentar la informalidad.



### NUEVO PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO JOB SUPPORT SCHEME

El Ministro de Economía, Rishi Sunak, anunció el 24 de septiembre en la Cámara de los Comunes el nuevo programa, *Job support Scheme*, que sustituirá al *Coronavirus Job Retention Scheme* (CJRS) a partir del 31 de octubre.

Sunak comenzó señalando que Reino Unido está en una situación muy diferente a la que estaba en el mes de marzo, cuando se puso en marcha el Programa de Retención de Empleo o *Coronavirus Job Retention Scheme*. También indicó que millones de trabajadores han vuelto a trabajar a medida que la economía se ha ido abriendo, pero que la segunda ola del virus y las medidas adoptadas recientemente suponen una amenaza a la economía.

A continuación, anunció un nuevo programa de apoyo a los trabajos "**Job Support Scheme**", que financiará los salarios de los trabajadores con el fin de reemplazar al CJRS a partir del 31 de octubre. Con el nuevo programa los empresarios tendrán la opción de mantener a sus trabajadores empleándoles por menos horas, en lugar de despedirles.

Para poder beneficiarse de la ayuda **los trabajadores deberán trabajar, al menos, la tercera parte de sus horas habituales. Por el tiempo que no trabajen el Gobierno abonará un tercio de su salario habitual, y el empresario otro tercio.** Incluyendo el salario por las horas que trabajan, los empleados percibirán el 77% de su salario habitual.

El Programa va dirigido a las PYMES, aunque las empresas más grandes podrán beneficiarse si su volumen de negocio ha caído durante la crisis. El *Job Support Scheme* tendrá una duración de 6 meses a contar desde el 1 de noviembre. Sunak ha señalado que las empresas que no hayan participado en el CJRS también podrán beneficiarse del programa, y que la ayuda será compatible con el *Job Retention Bonus*<sup>41</sup>.

El Ministro de Economía anunció que se creará una **ayuda similar para los trabajadores por cuenta propia.**

Posteriormente, el Ministro de Economía también señaló otras ayudas para las empresas:

---

<sup>41</sup> Bonus de 1000 libras para los empresarios, por cada trabajador que se reincorpore a su puesto hasta 31 de enero de 2021.

- Programa *Pay As You Grow*, para ayudar a las empresas a pagar los préstamos comerciales avalados por el Estado. La devolución de los préstamos podrá extenderse de 6 a 10 años, reduciendo casi a la mitad los pagos mensuales. Se permitirá hacer pagos sólo de intereses y las empresas que estén en una situación alarmante pueden suspender los pagos hasta seis meses. Las empresas que formen parte de "*Pay As You Grow*" no verán afectada su calificación en cuanto a acceso a crédito.
- Todos los planes de préstamos respaldados por el estado se extenderán hasta finales de 2020, y el gobierno está planeando un nuevo programa de préstamos que comenzará en enero.
- Se permitirá a las empresas repartir sus facturas de IVA en 11 pagos separados sin intereses.
- Para las empresas del sector de la hostelería y turismo se mantendrá el IVA al 5% hasta el 31 de marzo. Para el resto de sectores el IVA aumentará del 5% al 20% a partir del 13 de enero<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> La reducción del IVA se anunció en el *Summer Budget* el pasado julio y estaba previsto que finalizara en enero.

## **ECONOMÍA SOCIAL**

### ECONOMÍA SOCIAL EN ALEMANIA

---

#### 1. Aspectos generales

A pesar de que Alemania cuenta con un Estado social fuerte y una larga tradición de figuras como las cooperativas, no existe una normativa específica para la Economía Social (sí figuras jurídicas) ni un entramado institucional en torno a este concepto.

No obstante, hay iniciativas recientes encaminadas a dotarse de un marco normativo e institucional adecuado para impulsarla. Entre ellas cabe destacar la iniciativa aprobada en el Parlamento federal en mayo de este año y el diálogo impulsado en 2019 por la red de empresas sociales de Alemania, SEND, y el banco de desarrollo KfW (equivalente al ICO en España), con recomendaciones concretas para impulsar este sector.

El desarrollo de este sector también parece inferior al de otras economías de su entorno, como es el emprendimiento científico o tecnológico, en parte probablemente por causas relacionadas con su definición legal y apoyo institucional. Pero al mismo tiempo se percibe un creciente interés en este campo.

Como se ha dicho, el desarrollo de la Economía Social en Alemania parece menos fuerte que en otros países de su entorno, a pesar de que haya iniciativas recientes para su impulso.

El estudio "Evolución reciente de la economía social en la Unión Europea", elaborado en 2016 por CIRIEC para Comité Económico y Social Europeo, menciona para el caso de Alemania que los corresponsales en el país "consideran que la mayoría de los medios de comunicación y los responsables «no ven necesaria» la economía social. En algunos casos, observan una falta de confianza y rechazo de las actividades económicas llevadas a cabo por organizaciones sin ánimo de lucro".

El mismo estudio señala que "en Alemania, como las empresas sociales se caracterizan por trabajar para el bien común, la ley alemana sobre la obtención de la condición de organización benéfica (Gemeinnützigkeitsrecht) ya no resulta adecuada, puesto que prohíbe a las empresas con dicha condición comerciar en un número considerable de mercados, lo que supone un gran obstáculo para las nuevas empresas sociales".

## 2. Definición

Resulta difícil delimitar los distintos conceptos y campos de acción, en parte también debido al problema sobre la no existencia de una normativa única y específica y la adopción de muy diferentes caminos y formas jurídicas para poder ejercer como empresa social.

A pesar de que no es un fenómeno nuevo, el empresariado social sólo ha ido ganando una mayor atención en los últimos años. Las empresas sociales suelen describirse como "socialmente innovadoras" ya que presentan planteamientos enfocados a resolver problemas sociales y ecológicos con métodos innovadores y empresariales; se sitúa entre la economía puramente orientada a los beneficios y las actividades orientadas al bienestar común.

En este sentido, muchos autores no consideran que sea lo mismo una empresa social y una empresa de bienestar (*gemeinnützige*), teniendo en cuenta que el propósito de la actividad comercial de una empresa social es resolver un problema social o ecológico y al mismo tiempo generar beneficios, mientras que en el caso de la empresa de bienestar existe un propósito benéfico si la sociedad obtiene beneficios materiales, intelectuales o morales a través de la actividad comercial de una manera desinteresadamente.

Un término muy utilizado en Alemania es el de "Tercer Sector" (*Dritter Sektor*). Éste sería un concepto más amplio que el de Economía Social definido en España y utilizado en la Unión Europea, ya que incluye tanto actividades económicas realizadas por cooperativas y "empresas sin ánimo de lucro", como las realizadas en general por organizaciones no gubernamentales.

En este sentido cabe destacar por su importancia en el "Tercer Sector", la BAGFW (*Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.*), una federación de asociaciones compuesta por las principales entidades que desarrollan actividades de carácter social. Son un actor muy importante en este campo y un interlocutor político de mucho peso. Forman parte AWO, Cáritas, Diakonie, Paritätische, Cruz Roja y ZWST (equivalente a la acción social de la comunidad judía).

Por otro lado, otra dificultad para comparar el modelo de Alemania es la gestión de sistema de salud, el cuidado de mayores o la dependencia. Mientras que en España y otros países tienen en general carácter público, en Alemania, aunque con regulación pública y financiados a través de contribuciones sociales, son prestados por empresas o entidades privadas.

### 3. Normativa

No existe una normativa específica ni una definición legal de economía o empresariado social. Como referencia oficial, en un informe presentado ante el Parlamento<sup>43</sup>, el Gobierno Federal define como economía social "todas las empresas, asociaciones económicas y fundaciones cuyo modelo de negocio tenga como objetivo resolver los retos sociales con medios emprendedores".

#### Ley fundamental y principio de subsidiariedad

La Ley Fundamental alemana recoge en sus artículos 20 y 28 que Alemania se constituye como un Estado social y democrático de Derecho. Los servicios sociales que debe prestar este Estado social y de derecho son proporcionados, junto con el sector público, por organizaciones benéficas sin ánimo de lucro, siguiendo el principio de subsidiariedad.

Este principio de subsidiariedad en el ámbito de los servicios sociales se recoge en la normativa social alemana (SGB VIII, SGB XII, SGB II). En Alemania, en base a este principio, existen muchas instituciones benéficas y sin ánimo de lucro encargadas de cubrir los servicios sociales (desde la integración de inmigrantes hasta la educación y cuidado infantil).

#### Formas jurídicas

En cuanto a la forma jurídica que puede adoptar una entidad o empresa social, no hay una regulación especial, aunque el actual acuerdo de coalición de gobierno recoge la necesidad de encontrar una forma de constitución específica para las entidades de la economía social que facilite su creación.

Tampoco el término "organización no gubernamental" está definido por ley ni están sujetas a restricciones en la elección de su forma jurídica. Están constituidas predominantemente como asociaciones (e.V.) o como fundaciones (*Stiftungen*).

El derecho vigente sobre sociedades ofrece diversas posibilidades para realizar modelos de negocio orientados socialmente. Las formas jurídicas típicas de las organizaciones sin fines de lucro son las siguiente:

---

<sup>43</sup> <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/072/1907293.pdf>

- empresas de responsabilidad limitada sin ánimo de lucro (*gemeinnützige GmbH* y *gUG*, dependiendo del capital inicial para su constitución)
- Sociedad de derecho civil GbR
- Sociedades anónimas sin ánimo de lucro (*gemeinnützige Aktiengesellschaft*)
- Asociaciones registradas (e.V.). Están reguladas por la Ley de asociaciones (Vereinsgesetz). El artículo 9 de la Ley fundamental garantiza la libertad de asociación. Sin embargo, está sujeto a límites constitucionales. Estos se especifican en la ley de asociaciones públicas.
- Fundaciones (*Stiftungen*), reguladas por la Ley de fundaciones (*Stiftungsgesetz*), del año 2000, que recoge la forma de creación y mantenimiento de este tipo de organizaciones.

Además, existen leyes específicas que regulan:

- Las cooperativas (regulada por la Ley de Cooperativas, *Genossenschaftsgesetz*, modificada en 2006), como asociaciones de personas (físicas o jurídicas) con el propósito de obtener un empleo remunerado o el apoyo económico o social de los miembros a través de operaciones comerciales económicas conjuntas.
- Los talleres ocupacionales, para personas con discapacidad (*Werkstättenverordnung*) para los que se recogen las funciones y requisitos técnicos y laborales que deben cumplirse para que sean reconocidos como tales.

En principio, cualquier forma jurídica es posible para una empresa social, vinculándose normalmente la decisión con aspectos como el capital inicial de que se dispone, la necesidad de financiación, lo flexible que sea el objetivo de la empresa, la forma de estructurar los riesgos de responsabilidad civil o si se desea el reconocimiento de sin ánimo de lucro.

Así, por ejemplo, la asociación registrada (e.V.), no requiere un capital mínimo y los costos de constitución son relativamente bajos. Sin embargo, dado que una asociación registrada no puede ejercer actividades predominantemente económicas, por lo que a menudo hay detrás de ellas una forma empresarial del tipo GbR o GmbH, que sería la que ejercería la actividad económica y aportaría ingresos a los emprendedores.

En cuanto al capital inicial, la fundación suele requerir la mayor inversión de capital, cuyo capital mínimo suele ser de 50.000 euros, en el caso de una gGmbH es de 25.000 euros. Se puede fundar una gUG con responsabilidad limitada a partir de un euro de capital social. En cuanto a las cooperativas sin fines de lucro, adecuada tanto para un equipo emprendedor como para un modelo de cooperación entre empresas medianas, para lo que no se exige una aportación mínima de capital y los miembros de la cooperativa no responden personalmente.

También son posibles estructuras corporativas híbridas, por ejemplo, con una forma jurídica comercial y otra sin ánimo de lucro.

### Normativa fiscal

Como ya hemos dichos, con independencia de la forma jurídica de una entidad, es especialmente relevante en este campo la definición de una entidad como „sin ánimo de lucro” (*Gemeinnützigkeit*). Este reconocimiento es crucial para que las empresas sociales puedan beneficiarse de las deducciones y beneficios fiscales y de financiación previstas por la normativa alemana, así como otras ventajas (por ejemplo, en lo referente a la contribución de radiodifusión o tasas de procedimiento administrativo. La definición del concepto se recoge en los párrafos 51 a 68 de la Ley de impuestos (*Abgabenordnung*).

En el artículo 52 se recogen los fines societarios que determinan el carácter de “sin ánimo de lucro” de una entidad: básicamente que sus actividades están dirigidas a la promoción desinteresada del público en general y establece un listado de actividades consideradas como tales.

Establece además supuestos en que se entiende que no se da esta característica. En concreto la normativa específica que esta característica no se da si el círculo de personas que se benefician de él es cerrado, por ejemplo, por pertenecer a una familia o al personal de una empresa, o si su tamaño se mantiene limitado por estar dirigido a un grupo en función de sus características profesionales o de localización espacial. El mero hecho de que una empresa transfiera sus fondos a una sociedad de derecho público no constituye financiación pública.

Es el organismo alemán de recaudación de impuestos (*Finanzamt*), donde las empresas sociales solicitan las exenciones de impuestos correspondientes, la entidad responsable para verificar la ausencia de lucro. La evaluación de impuestos correspondiente sirve por tanto también

como certificado de que la organización en cuestión actúa sin ánimo de lucro.

Algunas de las desventajas al adquirir esta condición sería la mayor carga administrativa y contable, el mayor riesgo de responsabilidad de las personas por los posibles pagos atrasados de impuestos relacionados con la retirada de la condición de entidad sin fines de lucro. Además, hay que tener en cuenta el margen tiempo más limitado en la utilización de fondos y el compromiso permanente de los activos para fines benéficos, lo que limita el ámbito de actuación de la empresa. La condición de corporación sin fines de lucro con arreglo a la legislación fiscal también puede afectar a una financiación posterior para el crecimiento de la empresa.

Por ley, sólo ciertas formas jurídicas pueden obtener el estatus de organización sin ánimo de lucro. Entre ellas se encuentran la asociación, las fundaciones y las sociedades de capital (gGmbH, gAG). Las sociedades como la GbR, la OHG y la KG no pueden realizar actividades sin ánimo de lucro.

Si bien la normativa fiscal junto con la Ley de impuestos es muy amplia, puede citarse por su importancia la Ley de fomento del trabajo voluntario (*Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes*) del año 2013, que recoge modificaciones fiscales y facilidades de financiación para las organizaciones sociales sin ánimo de lucro. Se incluye como anexo las actividades que se consideran legalmente como sin ánimo de lucro.

#### **4. Fomento y financiación**

No hay en Alemania a nivel federal una estructura administrativa clara en torno a la Economía Social. El Ministerio federal de Familia, Mayores, Mujeres y Jóvenes tiene una competencia general relacionada con entidades sin ánimo de lucro y fines sociales. En base a ella son representantes de este Ministerio quienes participan por parte de Alemania en las reuniones de expertos en este campo en la Unión Europea.

Por su parte, el Ministerio federal de Trabajo y Asuntos Sociales ha gestionado iniciativas concretas relacionadas con el tema (en particular, entre 2017 y 2019, el programa "Rückenwind", con financiación del Fondo Social Europeo, para asegurar trabajadores cualificados en la economía social y en ONG) y el de Economía y Energía (BMWi) cuenta también con líneas de apoyo a empresarios sociales.

El ministerio de Economía ha manifestado su intención de considerar más a las empresas sociales en las iniciativas de fomento, por ejemplo en las

plataformas en línea. Para ello, se propone ampliar la plataforma de emprendedores [www.gruenderplattform.de](http://www.gruenderplattform.de) y el portal del ministerio [www.existenzgruender.de](http://www.existenzgruender.de) de manera específica para cada grupo de destino, a fin de que la información, el asesoramiento y las ofertas de financiación, así como los programas de apoyo, sean más transparentes también para las empresas sociales, pretende revisar y seguir desarrollando los programas de fomento del BMWi y las nuevas medidas previstas con respecto a su uso para las empresas sociales.

El Ministerio de Economía publicó el Libre Blanco "Promoción y apoyo eficaz de los empresarios sociales" para que sirviera de apoyo a los numerosos asesores de emprendedores en las Cámaras de Industria y Comercio y Cámaras de Oficios de todas las regiones de Alemania, a los organismos de desarrollo empresarial en las ciudades y municipios, así como a instituciones de fomento de los centros tecnológicos y de creación de empresas y las organizaciones regionales de la asociación RKW e.V. En el documento, que ofrece información sobre el tema del empresariado social y las características específicas de este grupo en lo que respecta a la financiación, la forma jurídica, las repercusiones o los impuestos, se elaboró en cooperación entre la Red de Empresariado Social de Alemania, la Fundación KfW, la Asociación Alemana de Centros de Innovación, Tecnología y emprendimiento, el Centro de Competencia RKW y la Universidad de Trier. La publicación integra las conclusiones de un taller de expertos que tuvo lugar a principios de este año en el Centro de Competencias RKW de Eschborn. También fue una reacción a la falta de acceso a los servicios de apoyo indicada por la mayoría de los empresarios sociales alemanes en el Monitor de la Empresa Social Alemana (DSEM).

Algunas organizaciones se dedican a ayudar a los empresarios sociales a la hora de desarrollar una idea de negocio, como por ejemplo la Academia de Empresarios Sociales de Múnich (Social Entrepreneurship Akademie München) o los laboratorio de mpacto social en Stuttgart y Potsdam (Social Impact Lab). Además, la red internacional ASHOKA acompaña a jóvenes empresarios sociales con su programa „Venture und Fellowship".

Algunos de los instrumentos de fomento de los que pueden echar mano los emprendedores sociales son:

- programas de fomento del Gobierno y de los *länder* para emprendedores
- prestamos del grupo bancario KfW para empresas sociales con actividades económicas que persiguen alcanzar beneficios
- bancos, cajas de ahorro y bancos de cooperativas

- fundaciones
- *crowdfinanciamiento*
- donaciones
- BonVenture - Fonds und fundación para la responsabilidad social
- ANANDA Social Venture Fund
- FASE Finanzierungsagentur für Social Entrepreneurship

La Red de Emprendedores Sociales de Alemania (Social Entrepreneurship Netzwerk Deutschland - SEND) aglutina a unos 200 actores de la escena de las *startups* sociales, y se fundó en 2017 con el fin de abordar problemas e impulsar procesos a través del diálogo con los políticos, SEND mantiene contactos con diversos ministerios.

En 2019, la red de empresas sociales SEND y el KfW iniciaron un diálogo en 2019 por orientado a analizar y buscar soluciones en relación con la financiación de empresas sociales. En el proceso formularon doce propuestas, entre ellas una mayor conexión entre empresas sociales e inversores, ofertas concretas de asesoría, estándares y requisitos unificados para solicitar ayudas, una forma jurídica propia, estímulos fiscales, fomento público en la fase temprana, combinar instrumentos de financiación estables con el crowdfunding, interlocutores y una plataforma para ofrecer mayor transparencia.

### Programas con financiación pública

- Programa Rückenwind para trabajadores y empresas de la economía social. El programa del FSE para asegurar trabajadores cualificados en la economía social sin fines de lucro se lleva a cabo en estrecha colaboración entre las principales asociaciones de la Freie Wohlfahrtspflege (representadas por el BAGFW) y el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS). El programa dispuso de unos 53,5 millones de euros de fondos, que se utilizaron para financiar 152 proyectos volumen inicial: 30 millones de euros de fondos del FSE, aumento en 2017: 7,5 millones de euros de fondos del FSE, 2018: 14 millones de euros de fondos del FSE, 2019: 2 millones de euros de fondos del FSE). Alrededor de 41.500 empleados de hasta 2.000 empresas de economía social sin fines de lucro se benefician de las medidas apoyadas por rückenwind+.
- EXIST – Fundación de empresas de la ciencia, es un programa de ayuda del FSE y del Ministerio Federal de Economía y Energía (BMWi)

a graduados universitarios, científicos y estudiantes en la fundación de sus empresas orientadas a la tecnología y basadas en el conocimiento. El programa tiene como objetivo mejorar el emprendimiento en las universidades e instituciones de investigación no universitarias y aumentar el número y el éxito de empresas de nueva creación orientadas a la tecnología y basadas en el conocimiento.

- FASE – Agencia de Financiación para Empresarios Sociales. Tiene como objetivo apoyar la innovación social en Europa, ayudando a los empresarios sociales a adquirir capital inicial, en el desarrollo de sus modelos de negocio y conectando a empresarios sociales e inversionistas orientados socialmente. Algunos de sus proyectos son: Igualdad de oportunidades para los jóvenes a través de una plataforma en línea para la tutoría y la orientación profesional, Acceso a agua potable para todos, Herramientas digitales para la integración de refugiados en el trabajo y en la sociedad (Jobkraftwerk), Financiación de oportunidades educativas para el desarrollo libre y autodeterminado de jóvenes (Chancen eG), Sistema móvil de información y orientación para personas con discapacidad (MindTags), Modelo social de trabajo temporal para refugiados (Social-Bee), Asesoría para el cambio y la reanudación de las PYMES - empresarios, autónomos y trabajadores por cuenta propia (Team U), Gründer 50plus, ha apoyado la financiación de un "Modelo de Franquicia Social"
- Social Impact GmbH. Agencia dedicada al fomento de la innovación social y a la asesoría a emprendedores. Desde 2011 apoya a *startups* sociales que utilizan sus ideas para resolver retos sociales de forma empresarial. Ofrece a emprendedores sociales entrenamiento grupal e individual y asesoría en los centros de Social Impact (en Berlín, Duisburgo, Frankfurt, Hamburgo, Leipzig y Potsdam), y crea redes de contacto con potenciales socios económicos. Organiza eventos y talleres, lleva a cabo entrenamiento y proporciona apoyo a empresas sociales de nueva creación, implementa programas de becas y de cualificación para emprendedores sociales y ofrece numerosos programas de emprendimiento inclusivo.

## **5. Debate político en Alemania y demandas del sector**

Actualmente existe un debate político en torno a la Economía Social. El 29 de mayo de 2020, el Parlamento federal aprobó una iniciativa presentada por los grupos parlamentarios de CDU/CSU y el SPD (cuyos partidos ocupan actualmente la coalición de Gobierno) bajo el título "Promover con

más fuerza las innovaciones sociales y utilizar el potencial de manera más eficiente”.

En ella se demanda formular una definición legal de empresa social, desarrollar un plan interdepartamental de fomento de la innovación social y de la empresa social, eliminar los obstáculos para acceder a financiación y crear nuevos formatos, como un “foro social de innovación” similar al que existe para la digitalización.

En la misma sesión parlamentaria se rechazaron otras tres mociones de la oposición sobre el tema de la empresa social, una de FDP y dos de Los Verdes. Aunque fueron rechazadas para aprobar la presentada por los partidos que forman parte de la coalición de Gobierno, su presentación pone de manifiesto un interés político sobre este tema.

Por su parte, la Social Entrepreneurschip Netzwerk Deutschland (SEND) demandaba en el documento de posicionamiento del sector un cambio en la política actual en la que se fomentan las innovaciones tecnológicas ampliamente, pero se deja de lado las innovaciones sociales. Considera que Alemania debe y puede volver a ocupar una posición de liderazgo en la búsqueda de soluciones innovadoras que ofrezcan respuestas sistémicas a los desafíos que afronta la sociedad en su conjunto y que los empresarios sociales pueden encontrar y promover esas innovaciones, pero para ello requieren del apoyo político; en el documento ponen de relieve una serie de medidas que considera necesarias para apoyar a las empresas sociales en cuatro campos específicos:

- financiamiento de proyectos innovadores sociales,
- visibilidad y redes de contactos,
- reducir las barreras iniciales para la fundación de una *startup* social,
- estimular talentos para realizar una carrera en el ámbito del empresariado social.

Para garantizar una buena coordinación con los responsables de las políticas, consideran necesario que se determinen competencias claras y se establezca una persona de contacto en los respectivos ministerios, así como en otras instituciones públicas como el KfW. Para la SEND sería además ideal establecer una oficina de coordinación en un ministerio o en la Cancillería; además, los grupos parlamentarios también deberían designar una persona de contacto para el tema y el tema debería ser considerado dentro de la estructura del Parlamento, por ejemplo, en forma de subcomisión permanente.

## 6. Datos sobre la ES en Alemania

El KfW, banco alemán gubernamental de desarrollo con sede en Fráncfort, afirmó en septiembre de 2019 que las empresas sociales representan alrededor del 3% del total del empresariado alemán, y la tendencia es ascendente y el porcentaje en relación con todas las empresas jóvenes con no más de 5 años de fundación es del 9%.

La Fundación Ashoka y McKinsey afirman en su estudio "Cuando lo pequeño se convierte en sistémico" de marzo de 2019 que alrededor de 1700 empresas sociales en Alemania son particularmente innovadoras y acentúa que su importancia para nuestra economía, que asciende a miles de millones, no puede ser sobreestimada.

En el estudio el estudio "El mejor país para ser un empresario social", elaborado por Fundación Thomson Reuters, Alemania ocupó en 2015 el lugar número 12, mientras que en 2019 retrocedió al 21. En cuanto al escaso apoyo por parte del Estado, Alemania ocupó en el estudio de 2016 el 34º lugar en la categoría "La política gubernamental apoya a los empresarios sociales".,

La Social Entrepreneurship Netzwerk Deutschland e.V. (SEND), con el apoyo de SAP Deutschland, llevan a cabo desde 2018 un análisis anual sobre las necesidades de los empresarios sociales en base a una encuesta llevada a cabo entre los fundadores y equipos directivos de las empresas sociales. Los principales resultados de la encuesta llevada a cabo en 2019 son los siguientes:

- En el informe se constatan dos hechos: que la forma jurídica de las empresas encuestadas es muy heterogénea, lo que también se refleja en la elección de la forma jurídica y que en la mayoría de los casos estaban registradas como asociación y como GmbH.
- Las formas jurídicas de los empresarios sociales son muy heterogéneas. La falta de una forma jurídica adecuada es un obstáculo relevante para el 51,4% de los empresarios sociales encuestados.
- En comparación con el primer análisis llevado a cabo en 2018, se puede observar que el porcentaje ha disminuido en todas formas jurídicas, excepto en la asociación registrada (e.V.), la sociedad limitada sin ánimo de lucro (gGmbH). Llama la atención que los porcentajes de la asociación registrada y de la gGmbH han aumentado en más del 50% en comparación con el año 2018.

- En total, el 53,3% de los empresarios sociales encuestados declararon que operan en al menos una de las siguientes formas jurídicas: asociación registrada (24,5%), sociedad limitada gGmbH (22,2%), sociedad de responsabilidad limitada gUG (7,1%), cooperativa (1,9%) o fundación (1,4%). La diferencia entre gGmbH und gUG es el capital inicial, que para la primera es de 25.000 € y para la última basta 1€.
- Un total de 57,5% de los participantes declara ser al menos una de las demás formas jurídicas (GmbH 24,5%, UG 13,2%, empresa individual 10,4%, GbR 9,0%, otras 3,8%, AG 0,9%). Se observa una superposición del 10,8% de los empresarios sociales que se han clasificado tanto del primer como del segundo grupo en cuanto a la forma jurídica. Esto pone de manifiesto que los empresarios sociales encuestados se dividen aproximadamente la mitad de cada uno en formas jurídicas de orientación más social y formas jurídicas de orientación más económica, por lo que algunos también utilizan formas jurídicas en ambas categorías.
- En total, el 16,0% de los empresarios sociales indicaron más de una forma jurídica. Las combinaciones de estas formas jurídicas son múltiples. Incluyen combinaciones como: asociación registrada y GmbH, gGmbH y GmbH, asociación registrada y gGmbH o UG y empresa única. La combinación de asociación registrada y GmbH es particularmente común en las entradas múltiples.
- Algunos empresarios acentúan la falta una forma jurídica para las empresas sociales, por lo que se decantan por una estructura híbrida ya que no hay una forma jurídica que aúne ambos componentes: el componente empresarial y el componen social en un constructo.

#### Sede, fundación y fase de desarrollo de las empresas sociales

- La mayoría de los empresarios sociales tienen su sede en Berlín (28,8%), Renania del Norte-Westfalia (14,2%), Baden-Wurtemberg (12,3%) o Baviera (11,8%)
- El 75% de las empresas encuestadas se fundaron entre 2014-2019. El 45,9% de ellas en 2018 o 2019
- En cuanto a la fase de desarrollo, el 42,9% de los empresarios sociales se encontraban en el momento de la encuesta en la fase inicial de implementación y crecimiento de su empresa, el 28,8% en una fase de

desarrollo anterior y el 24,5% se encuentra en la fase tardía de aplicación y crecimiento.

### Campos de acción empresarial

- Las esferas de acción más frecuentemente mencionadas en las que los Emprendedores Sociales quieren lograr un impacto positivo son los siguientes campos de desarrollo sostenible: "Educación de alta calidad" (46,2%), "Consumo y producción sostenibles" (45,3%), "Salud y bienestar" (44,3%) y "Trabajo decente y crecimiento económico" (43,4%).
- Al igual que en 2018, el sector más común de las empresas sociales fue en 2019 "Información y Comunicación", en el que más de uno de cada cuatro empresarios sociales trabajaba en este sector en 2019.
- El 43,9% de los empresarios sociales pueden asociarse a la economía social clásica ("Educación y enseñanza": 25,5%, "Salud y servicios sociales": 21,2%, "Artes, entretenimiento y recreación": 10,4%).
- Además, los servicios serán una característica esencial del 40,6% de los empresarios sociales en 2019 ("Otras actividades de servicios": 20,8%, "Actividades profesionales, científicas y técnicas": 14,2%, "Otras actividades empresariales": 13,7%).
- También llama la atención la frecuente mención de varias industrias. Mientras que en 2018 el 22,4% de las empresas sociales se relacionaban con dos o más industrias, en 2019 será el 37,7% de las empresas sociales y en comparación con 2018 ha disminuido el porcentaje de empresas que mencionan vincularse a las categorías "Información y comunicación", "Otros servicios", "Otros servicios económicos" y "Artes, entretenimiento y recreación". Por el contrario, han aumentado los porcentajes del total de menciones en "educación", "salud y trabajo social" y "servicios científicos y técnicos".

### Obstáculos principales para los empresarios sociales

Los emprendedores sociales consideran que los principales obstáculos a los que se son:

- un débil lobby para los emprendedores sociales en la política (65,6%)
- escasa financiación posterior para proyectos innovadores y exitosos y la organización (62,3%)

- una asignación de fondos públicos complicada y difícil de entender (60,8%)

#### Otros datos

- El principal motor de los empresarios sociales encuestados es revolver desafíos sociales. Para el 83,5% tiene prioridad lograr un impacto social frente a los rendimientos financieros y para el 96,7% por lo menos es igual de importante que el rendimiento económico.
- Los empresarios sociales demuestran ser muy innovadores. El 84,0% considera su producto o servicio como una novedad y mercado y en general 87.3% ha sido innovador por lo menos en todo el territorio nacional
- El porcentaje de mujeres entre los fundadores es comparativamente alta con un 46,7%.
- El 81,6% de los empresarios sociales reinvierten sus propios beneficios principal o exclusivamente para el propósito de la organización. También la transparencia, por ejemplo en lo que respecta a los salarios (63,5%), y la participación de los empleados en las decisiones estratégicas (84,2%), también forman parte de muchos de los empresarios sociales encuestados
- El impacto social es también un tema relevante dentro de las propias cadenas de suministro de la empresa. El 94,3% de los empresarios sociales encuestados consideran aspectos de equidad y sostenibilidad en sus cadenas de suministro.
- Las empresas convencionales están interesadas en los emprendedores sociales. El 68,9% de los empresarios sociales encuestados tienen como clientes a empresas convencionales. En comparación, el 40,1% tiene una relación de negocios con las autoridades públicas del land o de los municipales.
- La financiación es uno de los principales obstáculos para los empresarios sociales. La financiación inicial, la financiación de seguimiento y el acceso al mercado financiero son difíciles para más del 50% de los empresarios sociales encuestados.
- El 73,1% de los empresarios sociales entrevistados usó sus propios ahorros para aportar el capital inicial y el 30,7% recibió apoyo económico de la familia y amigos. Sólo el 23,1% pudo acceder a la ayuda pública.

- Para el 57,1%, la digitalización tiene una gran influencia en su modelo de negocio y el 69,3% tienen en cuenta la tecnología digital en la ejecución de su producto o la prestación del servicio.
  - El 21,2% de los empresarios sociales emplean a 10 a más trabajadores y el 53,3% de los emprendedores sociales han creado una empresa entre dos o tres fundadores.
  - En 2019 los empresarios sociales están repetidamente bastante insatisfechos con el apoyo de la política. En promedio, los políticos a nivel federal reciben la nota 4,6 (insuficiente), y con ello no cambió frente a la encuesta del año anterior.
- 