



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Nº 250
Noviembre
2020

Revista de

**ACTUALIDAD
INTERNACIONAL
SOCIOLABORAL**

Nº 250
Noviembre
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

Países Bajos, 7

- Articulación del sistema de integración social y lucha contra la pobreza en Países Bajos

Reino Unido, 19

- Indicadores económicos

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 23

- Evolución del mercado laboral en octubre
- Balance del mercado de formación del 2019-2020
- La mujer en el mercado de trabajo alemán*

Bélgica, 51

- Informe sobre el desempleo en octubre

EEUU, 55

- Informe sobre el empleo en octubre

Irlanda, 62

- Estadísticas mensuales

Reino Unido, 67

- Estadísticas mensuales

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Alemania, 72

- SMI en comparación internacional

Francia, 87

- Un reglamento europeo reforma las condiciones de trabajo de los camioneros
- La donación de los días libres. Beneficiarios, condiciones, formalidad, efectos.
- La remuneración en el sector privado

Irlanda, 138

- El sector del cuidado: luces y sombras del trabajo asistencial no remunerado y su relación con la desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo*

Reino Unido, 157

- Nuevo Programa *Job Entry Targeted Support* (JETS)
- Nueva información sobre el *Job Retention Bonus* en Reino Unido

****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**

IRLANDA

INDICADORES ECONÓMICOS

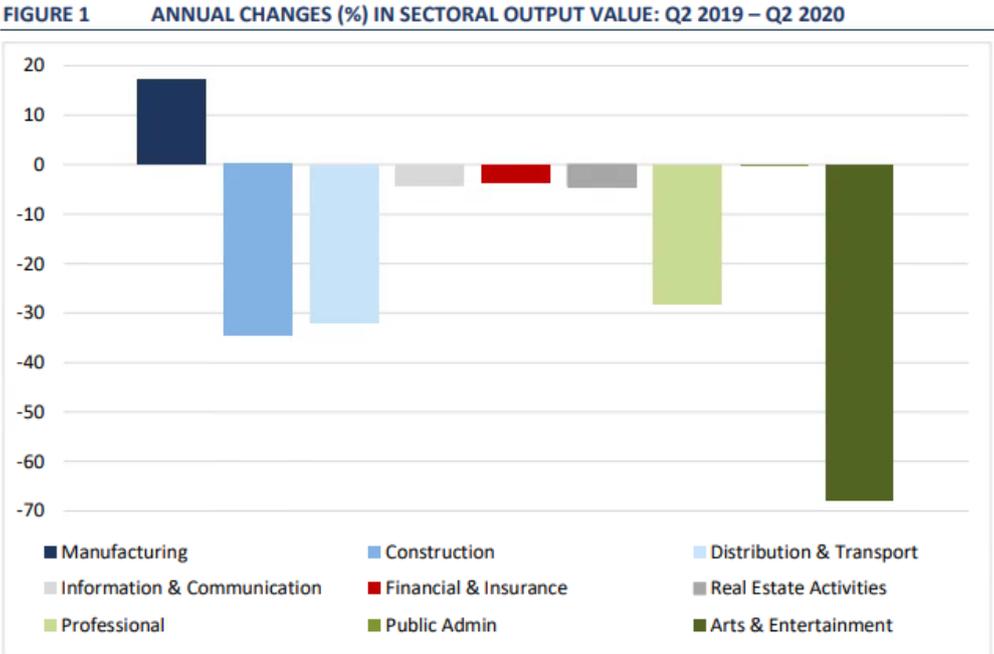
La economía irlandesa sigue afrontando los impactos del COVID-19. En septiembre de 2020 la tasa de desempleo se situó en el 14,7%, que supone un aumento muy severo en comparación con el 4,9% de febrero. El impacto, no obstante, ha sido muy desigual, afectando muy severamente a sectores de desarrollo interno en el país, como las artes, el entretenimiento o la hostelería, mientras ciertos sectores exportadores, en particular las actividades bio-sanitarias y farmacéuticas, han seguido creciendo durante el segundo trimestre de 2020, incluso en la etapa de restricciones más severas.

Sobre la base del fuerte desempeño de las exportaciones, se espera un descenso de tan solo un 1,8% del PIB general. El consumo, sin embargo, experimentará según lo previsto, una caída del 9,2%, que será aún mayor en las inversiones, donde se pronostica un descenso del 17%. Para finales de año se espera una tasa de desempleo por encima del 12,5%.

Además de los problemas actuales debido a COVID-19, la economía irlandesa estará sujeta a las presiones de un eventual BREXIT sin acuerdo, que afectará a la economía generando una contracción todavía mayor. En este sentido, [las previsiones del ESRI](#) indican que, en ausencia de un acuerdo comercial entre la UE y el Reino Unido, la economía irlandesa crecerá solo un 3,3% en 2021, contra el 6,3% que podría alcanzar con un acuerdo equilibrado.

	2019	2020	2021
Output (Real Annual Growth %)			
Private Consumer Expenditure	3.2	-9.2	5.0
Public Net Current Expenditure	6.3	10.0	2.5
Investment	74.8	-17	8.0
Exports	10.5	1.7	6.1
Imports	32.4	-6.1	6.5
Gross Domestic Product (GDP)	5.6	-1.8	6.3
Gross National Product (GNP)	3.4	-2.3	5.2
Labour Market			
Employment Levels ('000)	2,322	2,013	2,239
Unemployment Levels ('000)	121	405	246
Unemployment Rate (as % of Labour Force)	5.0	16.8	9.9
Public Finances			
General Government Balance (€bn)	1.3	-25.4	-15.0
General Government Balance (% of GDP)	0.4	-7.3	-3.9

Las Cuentas Nacionales del segundo trimestre¹ muestran un severo descenso del 26,4% en los sectores no sujetos a bolsa, más dependientes de la demanda interna, frente a una mucho menor caída del 4,4% en la facturación de los sectores sujetos a la bolsa, destacando la doble naturaleza de la velocidad de la economía. Hay ya indicadores de actividad que señalan un posible repunte en la marcha de la economía en la segunda mitad del año, pero, en todo caso, el alcance de esta recuperación es todavía muy incierto. Hasta la fecha, el impacto de COVID-19 en la economía irlandesa ha sido severo en conjunto, eso sí, con diferencias significativas entre los diferentes sectores.



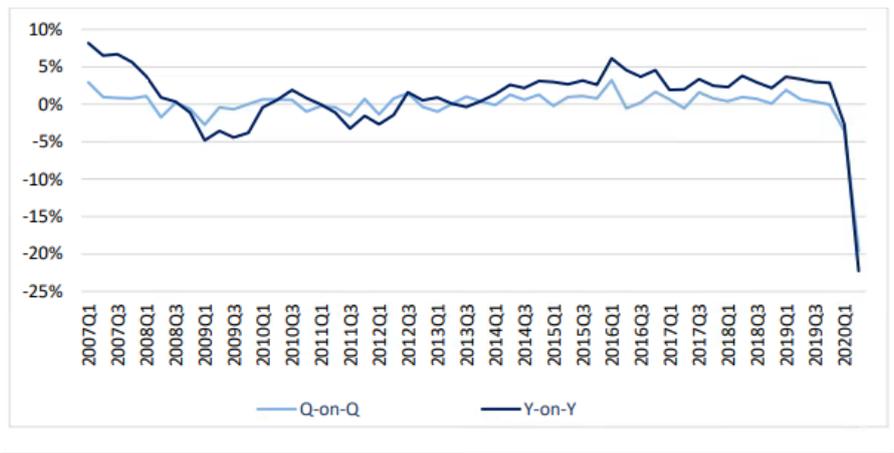
Source: Central Statistics Office.

El shock económico asociado con COVID-19 puede ser claramente observado en el gasto de consumo personal en bienes y servicios. El primer trimestre de 2020 fue del 3,5% mientras que la caída trimestral en el segundo trimestre fue del 19,6 por ciento; por lo tanto, sobre una base acumulativa, el consumo cayó casi una cuarta parte entre finales de 2019 y mediados de 2020. La caída interanual en el primer trimestre de 2020 fue de más del 2,6% y más del 22% en el segundo trimestre. Los datos más parecidos en magnitud se reportaron durante la crisis financiera fue en el

¹ Restricciones más severas de 27 de marzo a 8 de junio.

primer trimestre de 2009 cuando la tasa de crecimiento se redujo en un 2,7% trimestre a trimestre y 4,8% interanual. Esto resalta la escala y velocidad de la crisis actual.

FIGURE4 QUARTERLY PERSONAL CONSUMPTION ON GOODS AND SERVICES: CONSTANT MARKET PRICES AND SEASONALLY-ADJUSTED GROWTH RATES



Source: Central Statistics Office.



ARTICULACIÓN DEL SISTEMA DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y LUCHA CONTRA LA POBREZA EN PAÍSES BAJOS

1. Panorama de la pobreza en Países Bajos

La pobreza en los Países Bajos es un problema persistente. Dependiendo de la coyuntura económica, cerca de un millón de personas se ven afectadas anualmente por una situación de pobreza.

En 2017, durante un período de auge, 939.000 personas (5,7%) vivían en un hogar con ingresos por debajo de la línea de pobreza fijado por el Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

Si se examina la pobreza por etapas de la vida, vemos que la pobreza entre los niños es la mayor. En 2017, aproximadamente el 8,1% de los niños vivían en un hogar con pobreza, mientras que el 5,6% de los adultos con edades menores a la de acceso a la pensión estatal (66 años y 4 meses) eran pobres. Entre las personas mayores de esa edad, la pobreza es mucho menos común (3% en 2017), lo que puede atribuirse a que la cuantía de la pensión estatal completa está por encima de la línea de pobreza.

En 2018, 584.000 de los casi 7,4 millones de hogares tenían que vivir con bajos ingresos, tantos como el año anterior. En el período 2011-2013, el porcentaje de hogares de bajos ingresos aumentó bruscamente del 6,9% al 8,9% debido a la crisis económica, después de lo cual esta proporción cayó al 7,9 por ciento en 2016 y se mantuvo en ese nivel durante los dos años siguientes.

De los hogares con bajos ingresos, 232.000 tuvieron que vivir con bajos ingresos durante al menos cuatro años consecutivos. Esto llevó la proporción de hogares con bajos ingresos a largo plazo al 3.3%, mismo porcentaje que en 2017.

Desde 2014 se ha registrado un aumento continuo en la proporción de hogares con bajos ingresos a largo plazo que se debe principalmente a que hay más hogares dependientes de las prestaciones de asistencia social. Muchos hogares no pudieron evitar caer por debajo del umbral de pobreza debido a la crisis económica en ese momento.

El riesgo de pobreza a menudo va acompañado de problemas económicos y situación social desfavorecida

Los hogares con ingresos por debajo de la línea de pobreza presentan, lógicamente, problemas económicos con más frecuencia que los hogares con ingresos más altos y suelen tener retraso en sus pagos y, a menudo, no pueden pagar ciertos gastos.

Por ejemplo, el 14% indicó que no tenían suficiente dinero para una comida caliente con carne, pescado o pollo cada dos días, y casi 6 de cada 10 no tenían suficiente dinero para comprar ropa nueva con regularidad. Para casi la mitad de los hogares de bajos ingresos era difícil o muy difícil llegar a fin de mes. Los hogares en situación de riesgo con ingresos del trabajo o pensión lo informan con menos frecuencia que los beneficiarios de prestaciones asistenciales.

La proporción de hogares en riesgo de pobreza que dijeron que tenían que endeudarse ascendió al 14% en 2018 frente al 2,4 de los hogares con un ingreso más alto. Además, los hogares con ingresos bajos tienen que acudir a procesos de reestructuración de deudas con más frecuencia que los ingresos más altos.

Entre las personas que viven en un hogar con bajos ingresos, tanto la proporción de sospechosos de haber cometido un delito como la proporción de personas que se han convertido en víctimas de un delito son más altas que entre las personas con ingresos más altos. En 2017 las cifras fueron respectivamente 3,4% frente a 0,7% y 18% frente al 15%. Las personas con bajos ingresos también experimentan con mayor frecuencia molestias sociales en el barrio y tienen más miedo a ser asaltados o acosados.

La calidad de la vivienda y el entorno de vida es peor valorada por las personas con ingresos bajos que por las personas con ingresos más altos. Además, hay una acumulación de problemas de salud entre las personas con bajos ingresos. Las personas en riesgo de pobreza indican que tienen peor salud y un estilo de vida poco saludable, hacen menos ejercicio, fuman más y tienen más sobrepeso que las personas con mayores ingresos.

Las restricciones económicas, en combinación con condiciones de vida menos favorables, pueden conducir a la pobreza y la exclusión social. La exclusión social hace que las personas se aíslen y se distancien de la sociedad porque no pueden participar o solo pueden participar de forma limitada.

La exclusión social se caracteriza por una participación social limitada, un sentido del valor social de las normas menor y una privación en el acceso a los servicios de atención, las instituciones de atención y la vivienda.

2.- Estructura organizativa y políticas públicas de lucha contra la pobreza

Estructura organizativa

Las políticas de integración y de lucha contra la pobreza son gestionadas por los municipios.

El sistema de lucha contra la pobreza en Países Bajos consta de los tres siguientes pilares fundamentales, que se articulan a través de programas que ejecutan los ayuntamientos:

- **Reducción de la pobreza**

El gobierno central destina 100 millones de euros al año a la política contra la pobreza y la deuda. De esta cantidad, 85 millones de euros los transfiere a los municipios, que son los organismos públicos responsables principales de la puesta en marcha de las políticas contra la pobreza y el asesoramiento a los ciudadanos en caso de deudas.

- **Prevención de la pobreza**

Tanto el gobierno nacional como los municipios están tomando medidas para prevenir la pobreza tanto como sea posible. La Administración central compensa los costos de atención médica de las personas con bajos ingresos. Igualmente, a través de los ayuntamientos, se trata de prevenir o eliminar los problemas relacionados con la pobreza y las deudas, mediante fondos de asistencia especial, o programa de mediación con los acreedores.

- **Asesoramiento sobre deudas**

Si las personas no pueden administrarse por sí mismas, pueden acudir a la asistencia municipal. Cada municipio tiene su propia política para ello. Los municipios son legalmente responsables de brindar asesoramiento sobre deudas a sus residentes.

1. Programas asistenciales de los ayuntamientos

Los ayuntamientos pueden ayudar a personas y hogares con bajos ingresos de diversas formas:

1. Asistencia general y asistencia especial (ayuda): La asistencia social es "la red de seguridad" en Países Bajos. Si alguien no tiene suficientes ingresos o activos para mantenerse y no se tiene derecho a ningún otro beneficio o prestación, tiene derecho a asistencia general o especial.

La asistencia social complementa los ingresos hasta un nivel de ingresos determinado. El municipio evalúa el derecho a la asistencia social y el monto de la prestación. Y si es necesario, ayuda a la persona a encontrar trabajo. En general, las prestaciones de asistencia social conllevan la obligación de trabajar o de buscar un empleo.

La cuantía de la prestación de asistencia social depende de su situación familiar del beneficiario. Hay niveles de cobertura diferenciados en función de la situación personal y composición familiar y de convivencia.

2. Descuentos en la prestación de servicios para personas con ingresos mínimos, como pases municipales que dan un descuento en cultura y deportes;
3. Aplazamiento o fraccionamiento de impuestos municipales.
4. Ayudas para el de salud.
5. Ayudas individuales para estudios.
6. Complemento de ingresos individuales.
7. Subvenciones para guarderías o cuidado de niños, y apoyo a la infancia, como ayudas para la práctica de deportes o acceso a bienes culturales.
8. Prevención de deudas y asesoramiento sobre el pago o reestructuración de deudas.

Los municipios pueden lograr mejores resultados en la lucha contra la pobreza mediante la cooperación con otras organizaciones. Las organizaciones de la sociedad civil pueden solicitar subvenciones para proyectos que abordan la pobreza y la deuda.

Especial mención a la problemática de las deudas

Con el objetivo de reducir y prevenir las deudas problemáticas y el riesgo de caer en la pobreza, cada vez más personas apelan a la asistencia o asesoramiento sobre las deudas. Por tanto, el gobierno considera objetivo prioritario implementar con urgencia las medidas del amplio Plan de enfoque de las deudas y ver qué medidas se pueden agilizar y qué medidas adicionales se pueden tomar.

Los objetivos de este enfoque son:

- Prevenir y detección temprana de deudas problemáticas:
- Aliviar y apoyar a las personas si siguen teniendo problemas de deuda y evitar que estas deudas se acumulen.
- Fomento de la responsabilidad social de las agencias de cobro ejecutivo de deudas (Incasso).

2. Política y medidas

Para una mayor y mejor prevención e identificación temprana se han adoptado las siguientes medidas.

- **Mayor cooperación entre las partes involucradas**

-Modificación de la Ley Municipal de Asistencia de Deuda (Wgs) que asegura que municipios, corporaciones de vivienda, aseguradoras de salud y empresas de energía y agua potable puedan colaborar más fácilmente para encontrar a las personas con problemas de dinero más rápido y poder ayudarles con carácter preventivo.

- **Mejor intercambio de datos**

- Para una mejor visión de la situación y un mejor apoyo se han desarrollado convenios nacionales entre municipios y acreedores sobre la identificación temprana de los deudores y se está trabajando en aplicaciones informáticas para mejorar el intercambio de datos.

- La Agencia de Estadísticas CBS está desarrollando una metodología de investigación cuantitativa para obtener datos fiables sobre el tamaño y los antecedentes de problemas de deuda.

- **Aliviar y apoyar**

- La asociación de ayuntamientos holandeses VNG ha formulado unos principios administrativos para el establecimiento de un marco de calidad en el asesoramiento sobre deudas.

Otras instancias y programas traducen estos puntos de partida hacia un estándar básico para la implementación de asesoramiento sobre deudas. Destacan los siguientes:

- ✓ “Shouders Eronder” mejora el conocimiento de los asesores de deuda y estimula la innovación.

- ✓ “SchuldenlabNL” ofrece cuatro programas probados para la mejora del tratamiento y el enfoque de las deudas por parte de los municipios y otras organizaciones y eliminación de los cuellos de botella en relación con el asesoramiento sobre deudas.
- ✓ Línea telefónica nacional de ayuda: para acceder a un asesoramiento rápido, accesible, anónimo y transparente sobre las deudas.
- ✓ Red nacional de proyectos de voluntariado: centrado en el alivio de la deuda y la orientación financiera, para mejor cooperación entre municipios y voluntarios.
- ✓ Plan de acción para jóvenes sin hogar (2019–2021): para una prevención y un apoyo financiero a medida.
- ✓ Investigación de un sistema de accesibilidad más sencillo.
- ✓ Reforzamiento del papel rector de los municipios a través del derecho a asesoramiento legal en caso de procedimiento de gestión de la deuda.

Responsabilidad Social de las Agencias ejecutivas de cobro de deudas

En relación al fomento y promoción de la responsabilidad social de estas agencias, se han tomado las siguientes medidas:

- *Procedimiento urgente de parada*

- Tiene como objetivo detener temporalmente el cobro de multas de tráfico y los aumentos por retrasos en los pagos a cambio de aceptar asesoramiento sobre deudas.

- *Proteger el mínimo de subsistencia*

- Se garantiza que el deudor, a pesar de la deuda emergente, retenga ingresos suficientes para los costos esenciales de vida.

- Mejora de la aplicación de la Ley de simplificación de la tasa libre de embargos y ampliación del registro de las deudas.

- *Búsqueda y orientación a las personas con deudas*

- Mediante el programa DUO (sistema de ayudas y préstamos a estudiantes) se busca de forma proactiva el contacto con estudiantes y antiguos estudiantes para cobrar deudas personales.

- *Comunicación*

- Trabajar en una comunicación más clara y sencilla por agencias gubernamentales.
 - Cobro cuidadoso por parte de los acreedores
- Se facilita la mejora el contacto directo con el deudor.
- Las agencias ejecutivas de cobro deben llevar a cabo un trato más personalizado con los deudores, asegurando que el deudor solo tenga una persona encargada de su deuda y esa sea la que siempre se comunice con él.
- Abordar los abusos en el mercado de cobranza de deudas por parte de las agencias de cobro ejecutivo
- Creación de un registro de cobros y a corto plazo registro obligatorio.

3. Medidas de crisis por el coronavirus

A raíz de la pandemia la pandemia causada por el coronavirus se han llevado a cabo las siguientes medidas y programas especiales destinadas a la lucha contra la pobreza:

- Paquete de emergencia de trabajos y economía (general)
- Medidas para mantener el empleo y apoyar a los empresarios autónomos.
 - Protección
- Reducir como máximo el reembolso de crédito al 10% para proteger mejor a los consumidores contra los altos costos crediticios.
 - Desalojos
- En principio se han paralizado los desalojos a los trabajadores autónomos mediante acuerdos entre asociaciones comerciales y propietarios.
 - Clemencia
- Los acreedores, incluidos los gobiernos y las personas y agencias encargadas del cobro de deudas, son más indulgentes en la ejecución de las deudas.
 - Prensa económica
- Nibud distribuye el periódico Money en tiempos de crisis.

- Sitio web

- El sitio web de Money Wise se ha ampliado con consejos financieros para el tiempo del Coronavirus.

4. Perspectivas: mirando hacia el futuro

- Anticipación

Para anticiparse a la creciente demanda esperada en el campo de la pobreza y la deuda, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo SZW está trabajando en:

- Incrementar la cooperación y el dialogo con las partes interesadas VNG, Divosa, Nibud, SchuldenlabNL y otras.
- Determinar qué grupos requieren una atención específica.
- Impulso a la campaña de endeudamiento en curso.
- Impulsar la regulación de la deuda colectiva.
- Involucrar los hallazgos del Grupo temporal de Trabajo Impacto Social.
- Continuar ininterrumpidamente con el Plan de amplio enfoque sobre las deudas.

- Legislación

Se ha adoptado o está en fase de preparación nueva legislación adaptada para mejorar la ayuda a las personas con deudas:

- Aplicación de la Ley de simplificación de la tasa libre de embargos y medidas provisionales (en curso).
- La enmienda a la Ley de Asistencia Municipal de Deudas para el intercambio de datos personales entrará en vigor el 1 de enero de 2021.
- Modificaciones del Código de Procedimiento Civil y la Ley de Quiebras en relación con revisión de la ley de embargo y ejecución (aceptada por el Senado).
- Proyecto de ley para asesorar a los municipios en caso de administración de deuda (presentado a la Cámara de Representantes).

- Proyecto de ley de racionalización de la cadena de embargos (ha estado en consulta).
- Proyecto de ley sobre calidad de los servicios de cobro de deudas (ha estado en consulta).
- Y además se prevé lo siguiente:
 - Continuar implementando y finalizando las medidas del Plan de Acción sobre Enfoque de Deudas.
 - Pacto vigente desde el 1 de julio de 2020 para facilitar y agilizar la liquidación de deudas (Autoridades Tributarias, CAK, CJIB, DUO, SVB y UWV).
 - Un hogar, un futuro: plan de acción gubernamental para reducir significativamente el número de personas sintecho.
 - Mejora de los planes contra la pobreza infantil:

Con el objetivo de disminuir el número de los hogares con niños con bajos ingresos:

- Cualquier niño que crezca en una familia de bajos ingresos puede participar plenamente en la sociedad. En 2021 todos los niños con padres que perciban prestaciones de asistencia social serán incluidos en la política municipal de pobreza y se ayudará a 7 de cada 10 niños de familias trabajadoras con bajos ingresos.
- Periódicamente se analizará el panorama de buenas prácticas, ejemplos e iniciativas de los municipios y otras organizaciones locales y nacionales, orientadas a prevenir la pobreza infantil y sus consecuencias negativas.

3.- Fuentes de financiación

La financiación de las políticas de integración y contra la pobreza se realiza a través de los presupuestos generales del Estado.

Según datos Eurostat, el gasto en políticas contra la exclusión social en Países Bajos ascendió en 2018 los 10.780 Millones €.

Gasto por habitante en Protección social en 2018 ascendió a 12.964,54 € / habitante.

Para el año 2020, las partidas presupuestarias destinadas a asuntos sociales superaban los 51.000 millones de euros. Además, se han librado partidas adicionales para paliar los efectos producidos por el Coronavirus.

4.- Programas de actuación

Además de las acciones y programas ya citados, existen los siguientes programas específicos:

Programa "Comienzo prometedor"

El programa de acción *Comienzo Prometedor* se centra en los niños, en los primeros 1.000 días de vida, especialmente en los niños nacidos en una situación vulnerable. Con una coalición nacional y con coaliciones locales, se toman medidas en tres líneas de acción: antes del embarazo, durante el embarazo y después del parto.

Programa Sano en...

Sano en ... es el programa de incentivos que apoyan aproximadamente 150 municipios en el fortalecimiento del enfoque local de las desigualdades en salud. Sano en ... se lleva a cabo por las organizaciones Pharos y Platform31 en el marco del Programa nacional de prevención. Se trata de conectar lo que los municipios están haciendo. El programa ofrece asesoramiento a los municipios, herramientas prácticas y encuentros nacionales y regionales, y organiza un círculo de aprendizaje para los municipios cada año sobre el vínculo entre pobreza y salud.

Programa Únete, juntos para salir de la pobreza

Con el programa de cuatro años "*Únete, juntos para salir de la pobreza*", (2017-2021), el Fondo Oranje se centra en la mejora de capacidad y el desarrollo de proyectos existentes, abordando las causas de la pobreza, con

el objetivo de ayudar a más personas a salir de la pobreza de forma sostenible.

Programa "Un futuro saludable más cercano"

El programa estimula proyectos que contribuyen a reducir las desigualdades en salud, quiere aumentar las oportunidades para los grupos vulnerables, por ejemplo, para las familias con un nivel socioeconómico bajo.

Programa "Alianza contra la Pobreza infantil"

La Alianza nacional contra la pobreza infantil fue fundada por la "Fundación La salud es todo" y el Centro Nacional de Salud de la Juventud, que junto con varios socios (públicos y privados), quieren erradicar la pobreza infantil.

Programa "Profesionales trabajando"

Dentro del programa de conocimiento "Profesionales trabajando" (2015-2022), científicos y municipios utilizan los últimos conocimientos científicos para ayudar a las personas que luchan contra la pobreza y, por lo tanto, la exclusión social. Investigan la pobreza oculta para llegar mejor a las personas que necesitan ayuda. También se realiza un estudio de evaluación y eficacia de los planes de pobreza existentes y asesoramiento sobre la deuda con el fin de mejorar la calidad. Este proyecto se extenderá hasta 2022.

Programa "Trabajo simple personalizado"

Este Programa busca avances a nivel local y nacional para ayudar mejor a las personas con "problemas acumulados", incluida la deuda. Una parte importante del proceso se centra en la prevención de situaciones de riesgo y de una acumulación de problemas. Se necesitan nuevas vías para determinados colectivos, de modo que la gente no se endeude involuntariamente, por ejemplo. Para ello se utilizan otras experiencias con el objetivo de dar más margen de acción a los equipos de barrio, de actuar de forma más consciente con los gastos y costes y de profesionalizarse más.

5.-Seguimiento y control: cumplimiento de los objetivos marcados en la estrategia europea 2020

Objetivos de la directiva en el ámbito de la pobreza y la integración social:

- 75% de la población de entre 20 y 64 años con trabajo:

Este objetivo se cumple en Países Bajos. En 2020 el porcentaje de población activa en ese grupo de edades a finales del segundo semestre llegaba al 80,03% según los datos de la Oficina Central de Estadísticas.

- Tasa de deserción escolar inferior al 10% y al menos el 40% de la generación más joven consigue un diploma en educación superior:

En el curso escolar 2018-2019 el porcentaje de alumnos que dejó el colegio fue del 2,02%. En cuanto al porcentaje de estudiantes en educación superior que consiguen su diploma, la cifra de 2019 es del 41%.

- 20 millones menos de personas en riesgo de pobreza en Europa:

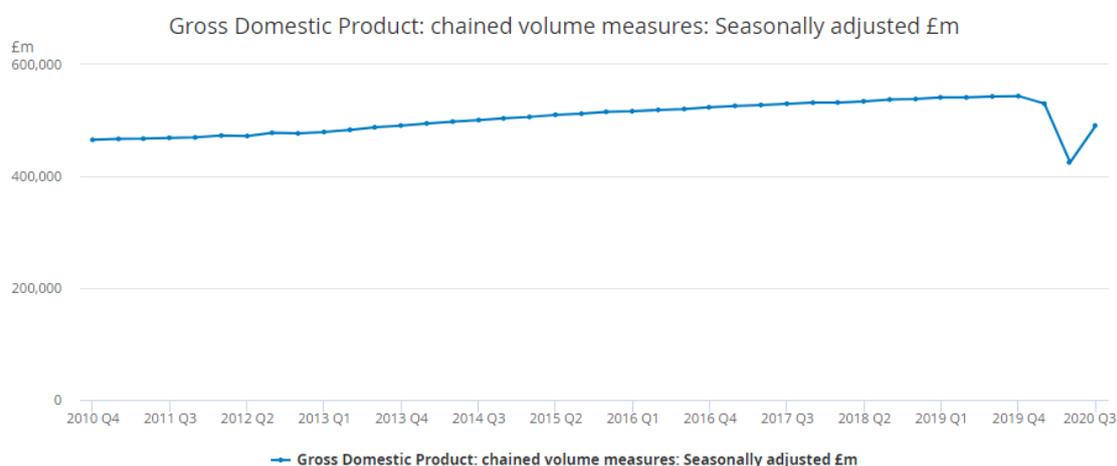
Países Bajos cuenta en torno a un millón de hogares que viven o están en riesgo de pobreza.



INDICADORES ECONÓMICOS

De acuerdo con los últimos datos ajustados publicados el 12 de noviembre de 2020 por *Office for National Statistics*, en el tercer trimestre de 2020 (julio-septiembre) la economía británica aumentó un 15,5% tras dos trimestres de caída, aunque no ha logrado recuperar los índices anteriores a la pandemia.

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

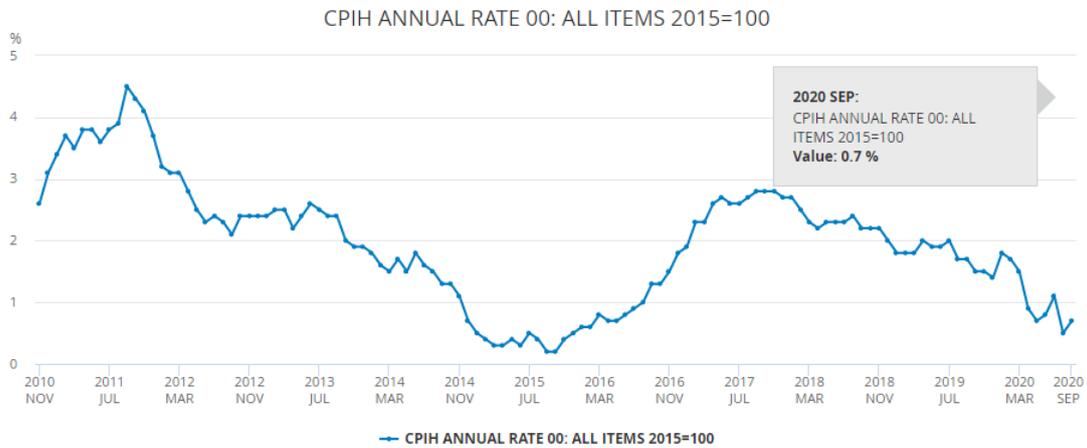


Fte. ONS

Los últimos datos publicados el 21 de octubre de 2020 muestran que en el mes de septiembre de 2020 el **índice de precios al consumo** (CPI) ha remontado tras el descenso registrado en agosto, incrementándose un 0,2% con respecto a dicho mes, situándose en el 0,7%. Esta subida se ha debido, fundamentalmente, a la contribución del gasto en cultura y entretenimiento (0,31%), los precios en el transporte (0,23%) y restauración (0,21%) tras finalizar el programa de apoyo a este último sector, *Eat Out to Help Out Scheme*², y en menor medida, a la venta de

² Medidas de recuperación económica para apoyar la reapertura de empresas y ayudar a proteger los puestos de trabajo en el sector de la hostelería animando a los consumidores a comer fuera, subvencionando el 50% del coste de alimentos y bebidas no alcohólicas consumidos en restaurantes registrados a tal efecto en la Agencia Tributaria. El descuento era aplicable de lunes a miércoles del 3 al 31 de agosto de 2020, con un máximo de 10 libras/persona.

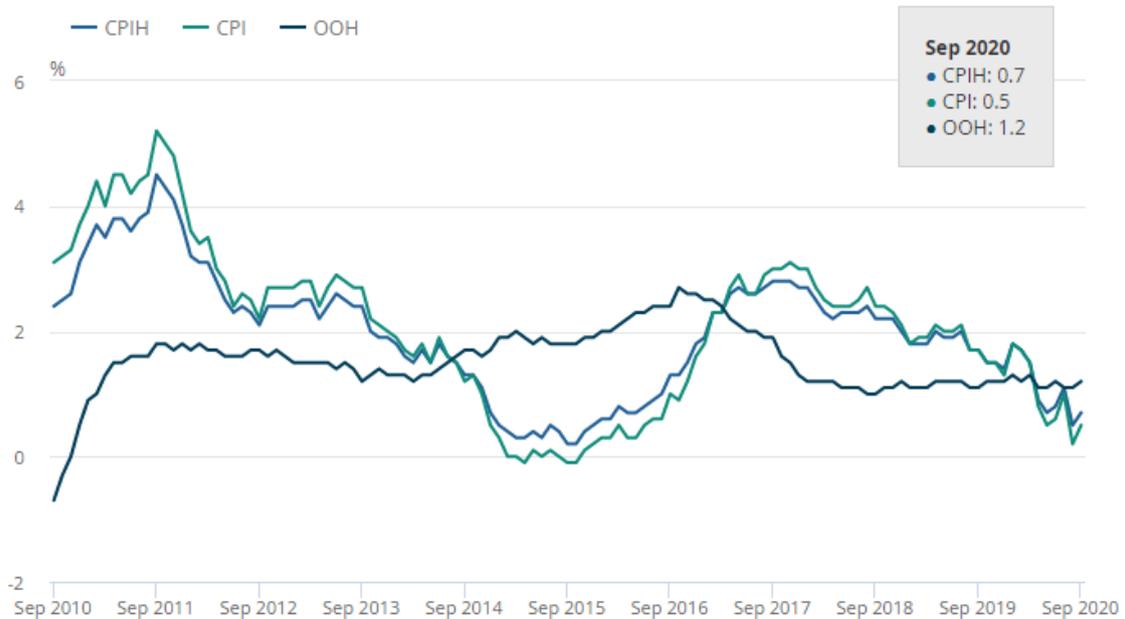
mobiliario, equipamiento doméstico y de mantenimiento, juegos, juguetes, aficiones, así como alimentos y bebidas no alcohólicas.



Fte. ONS

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

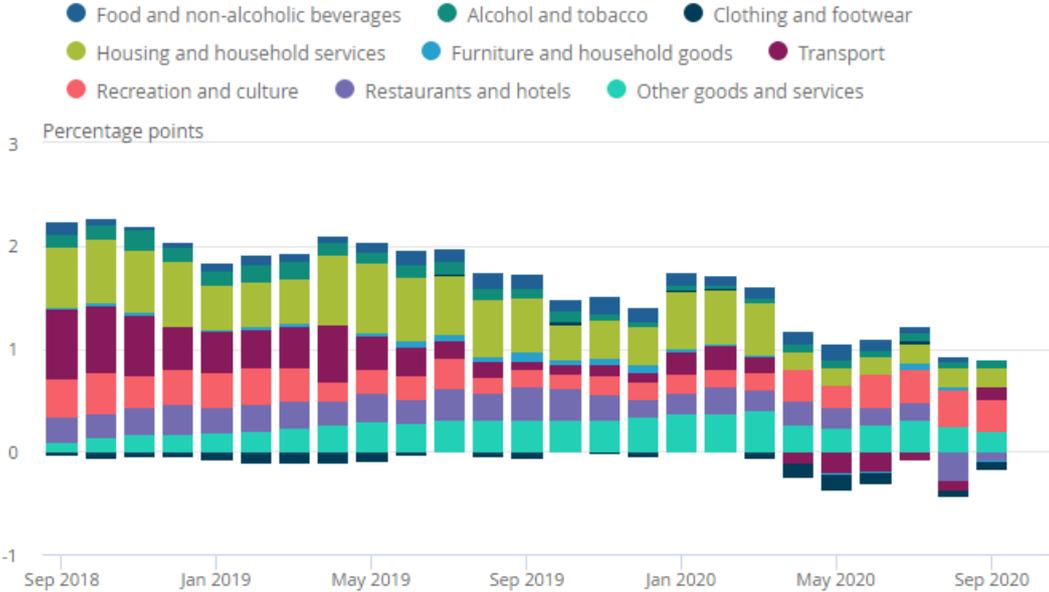
CPIH, OOH component and CPI 12-month inflation rates for the last 10 years, UK, September 2010 to September 2020



Fte. ONS

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

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



Fte. ONS (PIB)



MERCADO DE TRABAJO

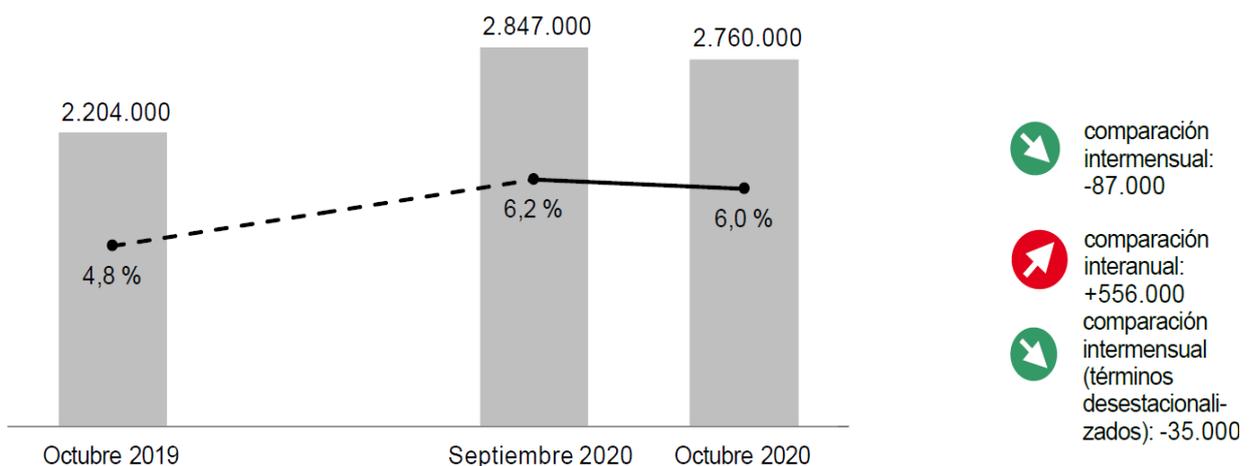
EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN OCTUBRE

La Agencia federal de Empleo publicó el 29/10/2020 los datos correspondientes al mercado de trabajo en octubre. El presidente de la agencia, Detlef Scheele, destacó en la rueda de prensa que el desempleo y el subempleo cayeron con fuerza en octubre y las solicitudes de jornada reducida siguen descendiendo; no obstante, agregó que siguen siendo perceptibles en el mercado laboral las claras marcas de la primera ola de la pandemia de coronavirus. En este informe mensual se ofrecen además estimaciones realizadas por el Instituto de Investigación Económica (Ifo).

Paro registrado y subempleo. Efecto de la crisis sanitaria

El **paro registrado** descendió en octubre a 2.760.000 personas, 87.000 menos (-3%) frente a septiembre (-35.000 en términos desestacionalizados). Con ello volvió a caer la tasa de paro 0,2 puntos porcentuales, situándose en el 6,0%, aunque en comparación interanual registra un aumento de 1,2 puntos porcentuales. La Agencia atribuye el descenso a la activación propia de otoño. En comparación interanual aumentó el paro en 556.000 (+25%).

Cifra y tasa de paro, octubre 2020
(comparación intermensual e interanual)



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La Agencia Federal señala que en septiembre la **tasa de paro** de acuerdo con los criterios de la OIT se situó en el 4,4%.

El **subempleo**, que además de los parados incluye a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, aumentó en octubre en 40.000 personas frente a al mes anterior en términos desestacionalizados. En total había en 3.552.000 personas subempleadas, un incremento de 420.000 en comparación interanual.

Asimismo, respecto de **efecto de la crisis** sobre el desempleo, la Agencia lo cifra en -57.000 para octubre (después de -23.000 en septiembre, +2.000 en agosto, -3.000 en julio, +60.000 en junio, +197.000 en mayo y +381.000 en abril), afirmando que desde julio no ha habido prácticamente ningún efecto adicional de aumento debido al Covid-19, y desde septiembre ha habido incluso disminuciones notables.

Asimismo, el efecto total producido por la crisis entre los meses de abril a octubre en 556.000 parados. Si se desglosa por motivos destacan 131.000 parados que anteriormente tenían trabajo por cuenta propia o ajena, 95.000 que no han logrado encontrar un empleo por cuenta propia o ajena, 95.000 personas que no han podido iniciar una medida de las políticas activas de empleo y otras 200.000 que han pasado a la situación de desempleo por otros motivos. El informe no especifica las personas que han pasado al desempleo desde una situación de reducción de jornada.

Variaciones en el desempleo debido a la crisis sanitaria

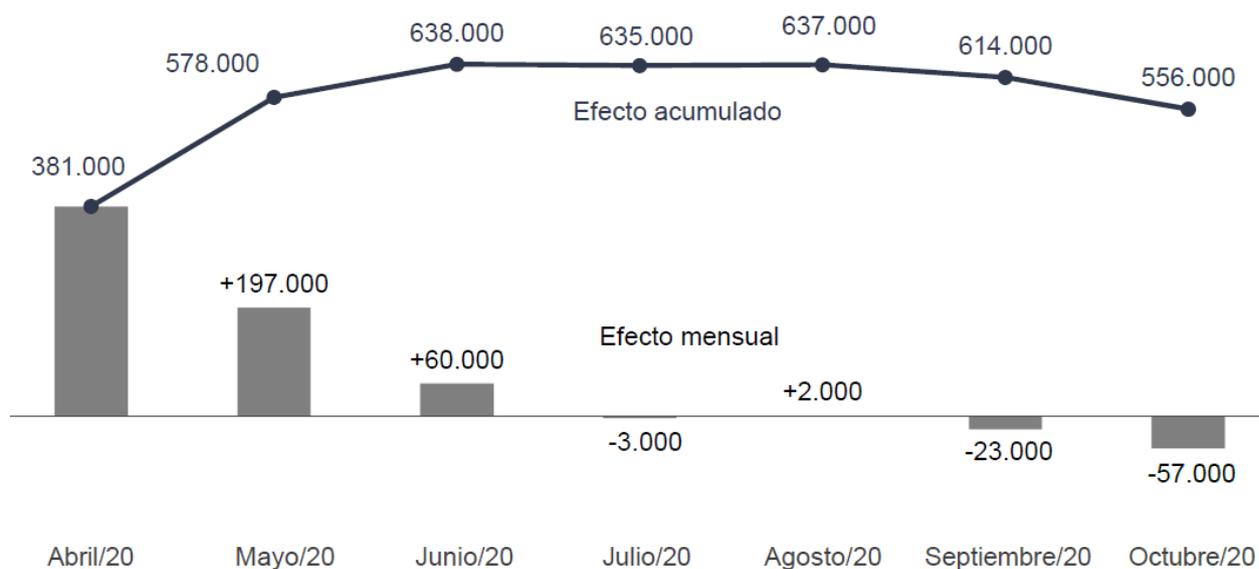
Descomposición de los distintos elementos del efecto corona, de abril a octubre de 2020

	Total		Código Social III		Código Social II	
	en miles	en %	en miles	en %	en miles	en %
Total	+556.000	100	+313.000	+100	+243.000	100
De ellos						
Parados adicionales que anteriormente tenían trabajo por cuenta propia o ajena o realizaban una Formación Dual	+131.000	23,6	+158.000	50,5	-27.000	-11,1
Parados que no han logrado encontrar un empleo por cuenta propia o ajena	+95.000	17,1	-3.000	-1,0	+98.000	40,3
Personas que no han podido iniciar una medida de las políticas activas de empleo	+130.000	23,4	+22.000	+7,0	+108.000	44,4
Personas que han pasado a la situación de desempleo por otros motivos	+200.000	36,0	+136.000	43,5	+64.000	26,3

Fuente: Agencia Federal de Empleo

Efecto de la crisis sanitaria sobre el desempleo, abril-octubre 2020

Efecto acumulado desde abril y efecto mensual



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 las cuotas de aumento más altas del 38,6% en Baviera o el 38,4% en Baden-Wurtemberg y las bajas de Brandemburgo con 12,1% o Sajonia-Anhalt con 11,5%.

En octubre se dieron de **alta en el registro de desempleo** de las agencias de empleo 535.000 personas, 95.000 o un 17% menos que en octubre de 2019. Al mismo tiempo, 622.000 personas se dieron de baja del registro, una caída de 38.000 o un 6% en términos interanuales. Desde el mes de abril y hasta octubre se han dado de alta como desempleados un total de 3.598.000 personas, 596.000 (-14%) menos que en el mismo período del año anterior. Otras 3.174.000 se dieron de baja, 1.117.000 (-26%) menos en comparación al 2019.

De las altas producidas entre abril septiembre, 1.457.000 personas (+126.000: +9% en comparación interanual) contaban anteriormente con un empleo en mercado de trabajo regular, destacando la hostelería y restauración, en el comercio y el transporte y almacenamiento. En ese período 1.080.000 personas lograron abandonar la situación de desempleo por encontrar un trabajo regular, 97.000 o un 8% menos en comparación interanual. Entre abril y octubre se dieron de alta como desempleados un total de 59.000 personas que anteriormente habían trabajado por cuenta propia (+7.000; +14%).

La Agencia Federal de Empleo destaca que el **riesgo de caer en situación de desempleo** ha registrado un alto aumento principalmente a los altos valores de abril y mayo y que posteriormente se redujo notoriamente. Las altas mensuales en el registro corresponden al 0,67% de los trabajadores sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social, frente al 0,62% 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 octubre una media mensual del 5,87% logro abandonar la situación por encontrar un empleo, un valor muy inferior al 7,79% del mismo periodo del año anterior e incluso del 6,66% 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 (Agencia de Empleo)

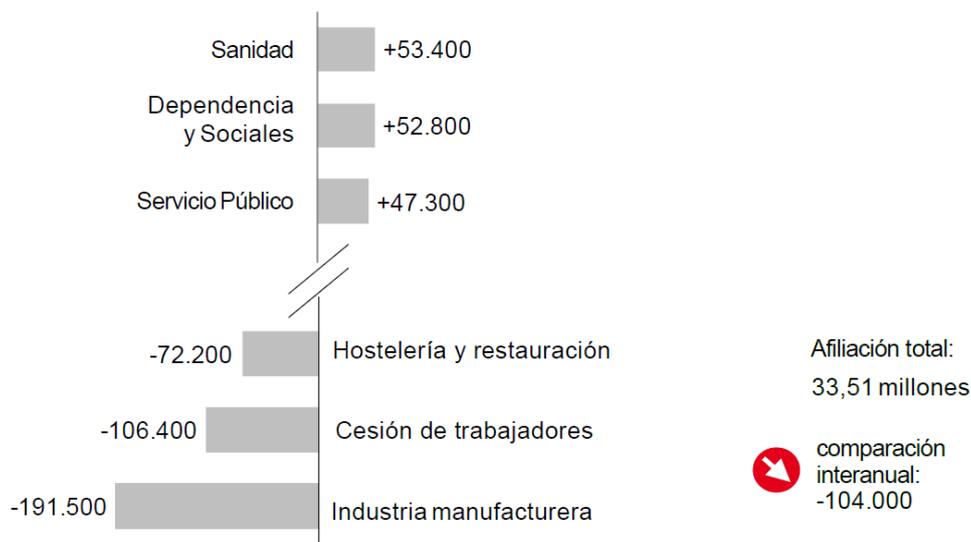
Las restricciones impuestas durante la crisis sanitaria han generado una importante disminución de la ocupación y del empleo sujeto a contribuciones a la Seguridad Social. No obstante, las cifras se han estabilizado, aunque en un bajo nivel.

La **ocupación** se cifró en septiembre en 44,86 millones, 24.000 más frente a agosto en términos desestacionalizados (agosto: +7.000; julio: +23.000), Frente al año anterior descendió en 649.000 ocupados o un 1,4% (agosto: 653.000; -1,4%). En febrero, antes de desatarse la crisis sanitaria, se registró un aumento de 196.000 (+0,4%)

El número de trabajadores **afiliados a la Seguridad Social** en agosto se cifró en 33,51 millones lo que supone un incremento de 29.000 frente al mes anterior en términos desestacionalizados (agosto: +7.000; julio: +39.000; mayo -98.000; abril: -278.000). Con ello, no solo se ha estabilizado la cifra de afiliados en términos estacionales, sino que incluso asciende. En comparación interanual descendió la afiliación en 104.000 personas o un 0,3% (julio: -105.000; -0,3%). En febrero creció la afiliación en 425.000 afiliados en comparación interanual (+1,3%).

En agosto creció la afiliación con jornada completa en 425.000 (+1,3%) en comparación interanual, mientras que la afiliación con jornada parcial aumentó en 58.000 frente al año anterior (-+0,6%).

Evolución de la afiliación en una selección de sectores, agosto de 2020
(valor absoluto en comparación interanual)

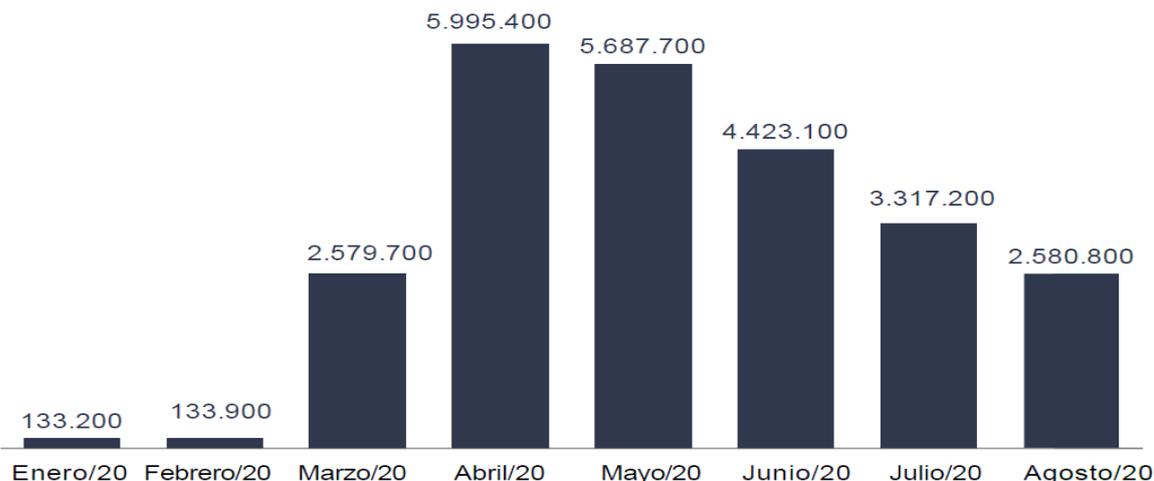


Fuente: Agencia Federal de Empleo

Reducción de jornada (Agencia de Empleo e Ifo)

Según comunicó la Agencia Federal de Empleo, las **empresas notificaron** entre el 1 y el 25 de octubre jornada reducida para 96.000 trabajadores (frente a 85.000 en septiembre, 170.000 en agosto y 190.000 en julio), por lo que la cifra se situó algo por encima del mes anterior. En los meses anteriores la cifra disminuyó tras el aumento masivo de notificaciones de marzo y abril. Aunque de momento es una cifra estimada, la agencia informa que en agosto 2,58 millones de trabajadores percibían la prestación por jornada reducida, después de que fueran 3,32 en julio (cifra corregida a la baja de 4,24 millones). El nivel más alto alcanzado hasta el momento se registró en abril con 5,95 millones.

Personas con reducción de jornada Enero-agosto 2020



Fuente: Agencia Federal de Empleo

* Valores estimados de mayo a agosto, y por ello provisionales

Como información complementaria a los datos oficiales de la Agencia federal de Empleo, **el Instituto de Investigación Económica (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 en base a una encuesta entre las empresas, el Instituto ifo estima en 3,3 millones el número de trabajadores en jornada reducida en octubre (septiembre: 3,7 millones; agosto: 4,7 millones), unos 450.000 trabajadores menos frente a septiembre. Con ello se redujo la cifra mucho menos ya que en meses anteriores la caída había sido en torno al millón. Estas nuevas cifras implican una reducción del porcentaje de trabajadores con jornada reducida sobre el total de los trabajadores sujetos a contribuciones a la Seguridad Social del 11,2% en septiembre al 9,8% en octubre (agosto: 14%).

Por **sectores**, sigue siendo especialmente alta la jornada reducida en la industria manufacturera (19% de los trabajadores; 1,3 millones de personas), especialmente en la industria metalurgia (29,5% de los trabajadores; 330.000 trabajadores), en la que apenas descendió. También es elevada la cifra en la industria electrónica (23,4%; 185.000) y en construcción de maquinaria (29,3%; 320.000); sin embargo, se ha registrado un ligero descenso entre los fabricantes de automóviles y sus proveedores (21%; 240.000).

La jornada reducida entre los proveedores de servicios ha bajado del 12% al 11% y el sector con un mayor porcentaje de trabajadores en jornada reducida sigue siendo la hostelería con el 26% (290.000), aunque también

otros servicios económicos, como por ejemplo el sector de cesión de trabajadores, el trabajo, agencias de viajes y operadores turísticos, así como los organizadores de ferias, que engloban el 17% (390.000).

Sector es económicos	Septiembre 2020		Octubre 2020	
	Jornada Reducida	%	Jornada reducida	%
Economía en total	3.733.009	11,2%	3.286.457	9,8%
Agricultura, Silvicultura, Pesca, Minería	8.447	2,7%	8.447	2,7%
Industria manufacturera	1.473.890	21,0%	1.338.066	19,1%
Industria alimenticia y confitera	33.916	4,8%	17.935	2,5%
Industria textil y de la confección, pieles, madera papel e impresión	97.163	19,8%	79.376	16,2%
Minerales, industria química, farmacia, plásticos y caucho y vidrio	130.962	11,6%	104.957	9,3%
Industria del metal	350.400	31,0%	332.698	29,5%
Industria electrónica	186.075	23,5%	185.190	23,4%
Construcción de maquinaria,	319.135	29,5%	317.417	29,3%
Fabricación de vehículos	274.665	24,5%	236.584	21,1%
Muebles y otros	81.574	15,0%	63.909	11,8%
Energía, suministro de agua, residuos	12.686	2,6%	6.021	1,2%
Construcción	117.456	6,2%	122.481	6,5%
Construcción de edificios e infraestructura	5.498	1,0%	6.004	1,1%
Ampliación y reconstrucción	111.958	8,2%	116.477	8,5%
Comercio	406.081	9,0%	328.791	7,3%
Comercio con vehículos personales	64.987	9,8%	61.646	9,3%
Comercio mayorista	180.733	12,8%	158.377	11,2%
Comercio minorista	160.361	6,6%	108.768	4,5%
Trasporte y almacenamiento	204.811	11,1%	162.029	8,8%
Industria hostelera	286.746	25,9%	285.512	25,7%
Información y comunicación	96.387	8,5%	71.440	6,3%
Industria financiera y aseguradoras, sector inmobiliario	29.349	2,4%	24.038	1,9%
Pr. liberales, científicas y servicios técnicos	186.663	8,1%	165.601	7,2%
Otros servicios económicos	421.293	18,1%	390.020	16,7%
Resto de servicios	489.201	5,3%	384.011	4,1%

En cuanto a las **estimaciones regionales** del Instituto Ifo, la jornada sigue siendo más alta en el sur del país que en otros lugares, debido principalmente a la concentración de la industria del procesamiento de metales, la ingeniería mecánica, fabricantes y proveedores automotrices en la región. Baden-Württemberg es el *land* con el mayor porcentaje de jornada reducida (13%; 620.000 trabajadores) desplazando a Baviera (12%; 710.000 trabajadores). Le siguen Renania del Norte-Westfalia (10%; 680.000), Renania-Palatinado y el Sarre (10%; 190.000 trabajadores en conjunto), que se sitúan ambos en la media nacional. Por debajo de la media se encuentran Hesse (9%;

220.000), y Schleswig-Holstein y Hamburgo (9%; 170.000). Les siguen Baja Sajonia y Bremen (8%; 260.000), Sajonia (8%; 120.000), Berlín, Brandeburgo y Mecklemburgo-Pomerania Occidental (7%; 210.000), y Sajonia-Anhalt y Turingia (6%; 90.000).

Prestaciones por desempleo (Agencia de Empleo)

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

- 1.065.000 personas percibieron la **prestación contributiva por desempleo**, 28.000 menos que en el mes anterior (-2.000 en términos desestacionalizados) y 359.000 más que hace un año. La agencia estima los efectos de la crisis sanitaria en los perceptores de la prestación contributiva en 281.000 perceptores, aunque acentúa que una gran parte del incremento de beneficiarios de la prestación se produjo hasta mayo, mientras que en los últimos dos meses la crisis incluso tuvo un efecto negativo sobre el número de beneficiarios, es decir, que éste se contrajo.
- 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 3.827.000 personas, un descenso de 82.000 frente al mes anterior y un aumento de 39.000 en comparación interanual. La agencia estima los efectos de la crisis sanitaria en los perceptores de las prestaciones no contributivas en 288.000 perceptores.

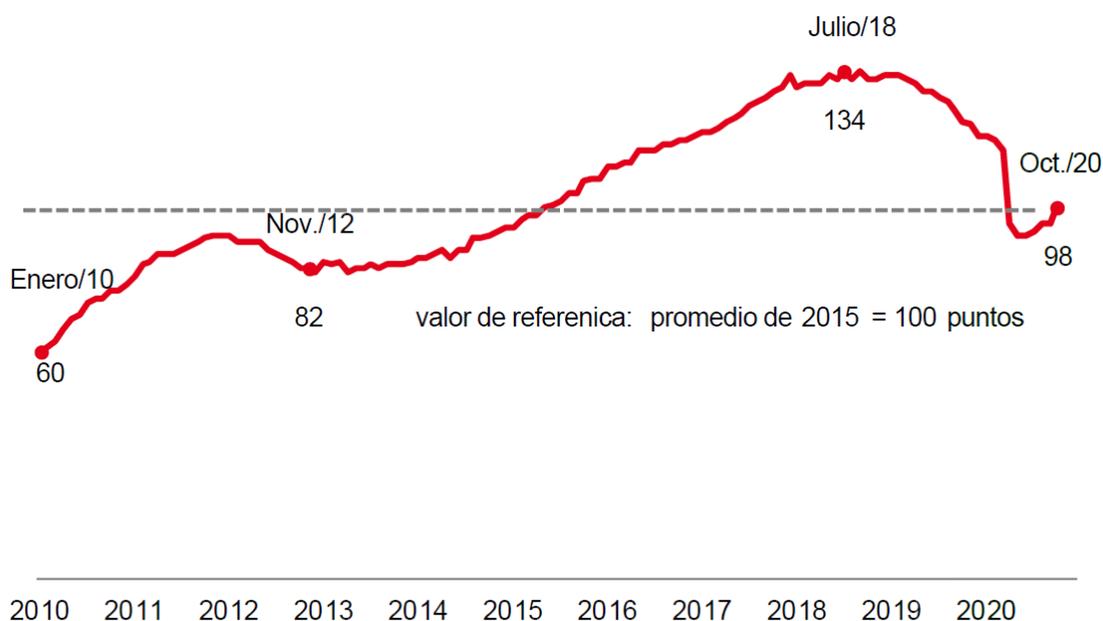
Con ello, un 7,0% de la población alemana en edad laboral percibía esta prestación (7,2%; septiembre: agosto: 7,3%)

Oferta de empleo (Agencia de Empleo)

La **demanda de mano de obra** ha caído de forma drástica desde el inicio de la crisis sanitaria, aunque actualmente se sigue recuperando de forma perceptible. En octubre se habían notificado 602.000 puestos de trabajo vacantes a la Agencia Federal de Empleo, 162.000 menos que hace un año. Frente al mes anterior fueron 17.000 más en términos desestacionalizados.

El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se situó en octubre en los 98 puntos y con ello aumentó 4 puntos frente al mes anterior, pero está 23 puntos por debajo del nivel alcanzado el año anterior.

Evolución del índice BA-X, enero/2010 – octubre/2020

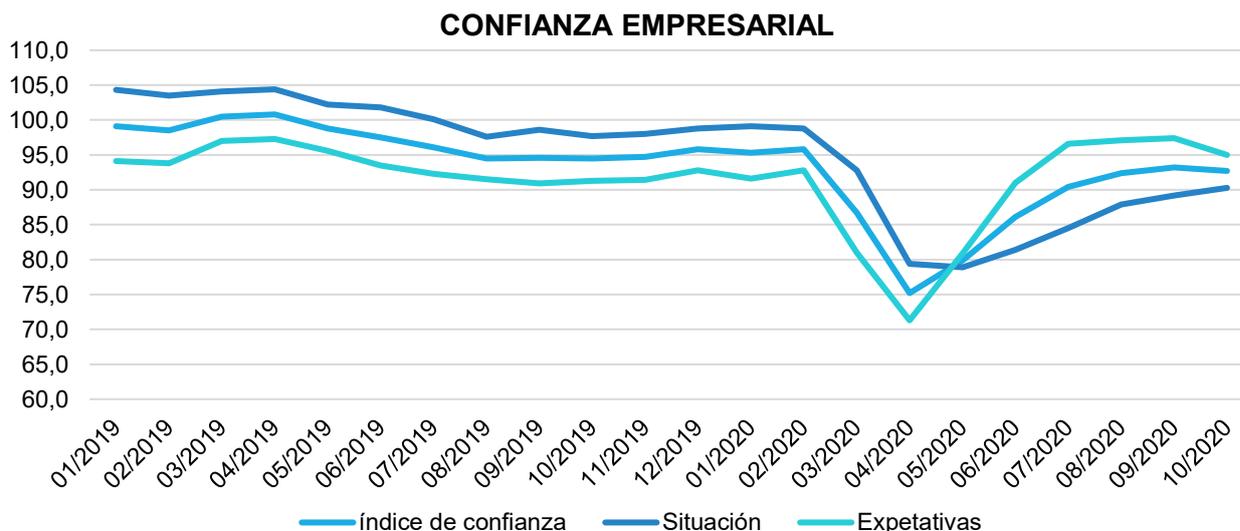


Fuente: Agencia Federal de Empleo

Índice de confianza empresarial (Ifo)

El indicador del instituto ifo refleja una ligera caída en la **confianza empresarial** en los negocios en comparación con el mes anterior al pasar de 93,2 puntos en septiembre al 92,7 en octubre. Se trata de la primera caída después de 5 aumentos consecutivos. El índice mide tanto la evaluación sobre la situación actual como las expectativas en los negocios. Las empresas se muestran algo más escépticas debido al aumento de las cifras de infección y la incertidumbre de los acontecimientos de los próximos meses, aunque evaluaron su situación actual en general ligeramente mejor que la del mes anterior.

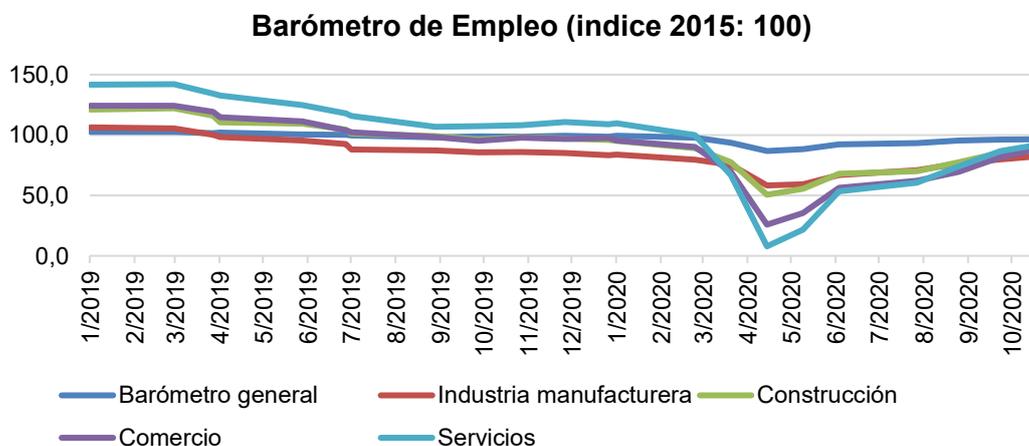
Por sectores, el indicador para la industria manufacturera vuelve a ser positivo por primera vez desde junio de 2019; muchas más empresas del sector se mostraron satisfechas con la situación actual de los negocios, aunque no se mostraron muy optimistas con respecto a la evolución de los próximos meses. Los proveedores de servicios se muestran menos satisfechos con su situación actual y poco optimistas con la evolución futura de sus negocios. En el comercio desciende el índice ya que, aunque se muestra más satisfechos con los negocios actuales, ve también con más pesimismo los próximos meses. En la construcción se ha detenido la tendencia al alza en el clima de negocios: las empresas corrigieron sus positivas evaluaciones de la situación actual significativamente a la baja y sus expectativas en los negocios también fueron algo más pesimistas.



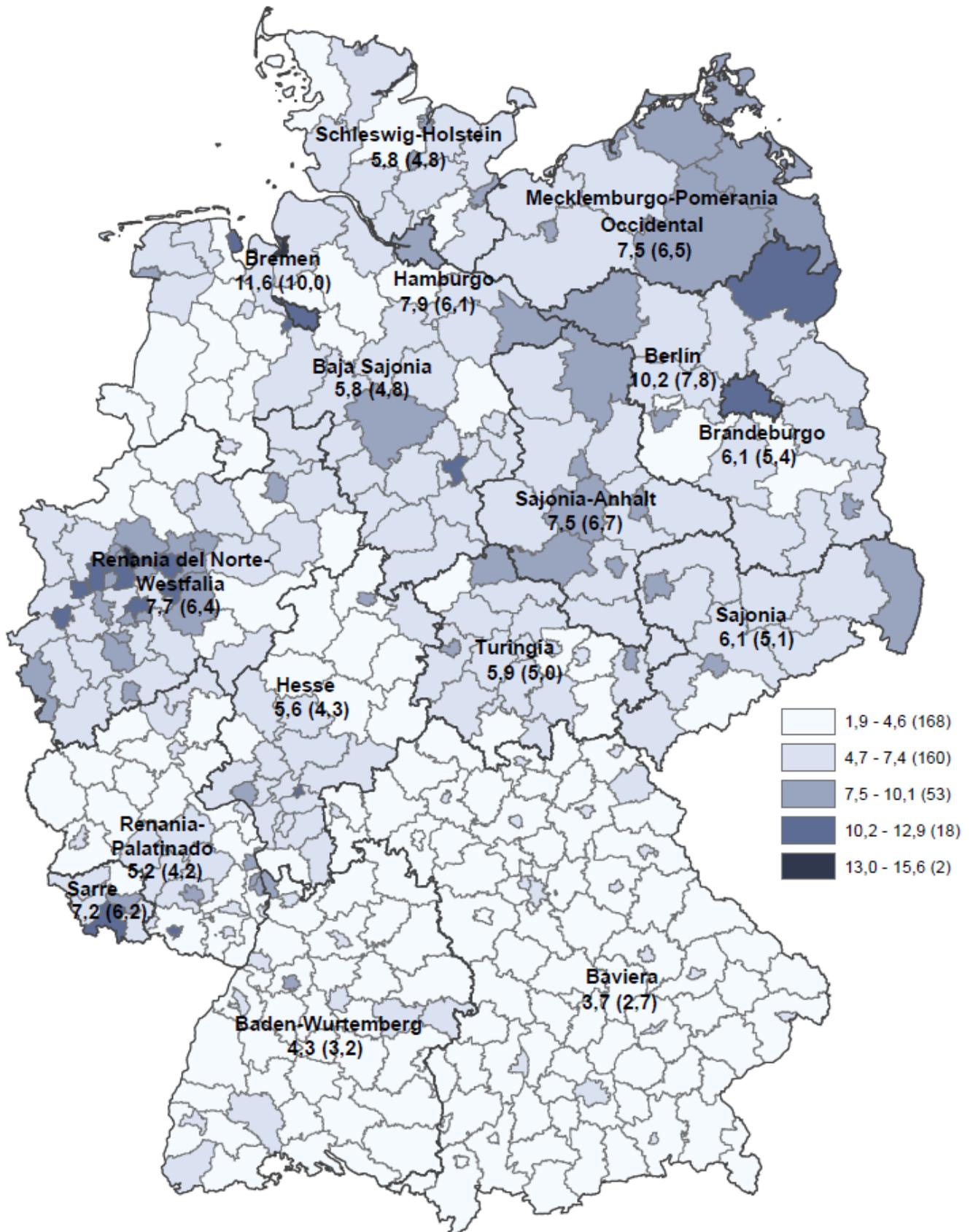
Barómetro de empleo (Ifo)

El instituto Ifo elabora asimismo en base a una encuesta empresarial un **barómetro de empleo**. Según este, las empresas alemanas se muestran ligeramente optimistas en cuanto a la contratación de nuevos trabajadores. El barómetro de empleo subió a 96,5 puntos en octubre (septiembre: 96,3), lo que apunta a un aumento en el número de trabajadores en el cuarto trimestre, no obstante, la crisis sanitaria encierra riesgos.

En cuanto a los distintos **sectores**, el barómetro subió en la industria por quinta vez consecutiva; a pesar de ello, más empresas están planeando despidos en lugar de contrataciones. Los proveedores de servicios quieren contratar más trabajadores, pero se muestran algo más cautelosos que en el mes anterior. El comercio, que sigue beneficiándose del alto consumo, proyecta nuevas contrataciones y también la construcción amplía continuamente su mano de obra.



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



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

OCTUBRE	2020				Variación en comparación interanual (cuota de desempleo /cuota de subempleo)			
	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Octubre		Septiembre	Agosto
					v. absoluto	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual) ¹⁾	...	44.860.000	44.652.000	44.655.000	- 1,4	-
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	33.506.700	33.255.400	-
PARO REGISTRADO								
De ellos	2.759.780	2.847.148	2.955.487	2.910.008	555.690	25,2	27,4	27,4
42,9% según el Código Social III	1.183.036	1.237.737	1.302.314	1.258.484	388.052	48,8	53,2	4
57,1% según el Código Social II ²⁾	1.576.744	1.609.411	1.653.173	1.651.524	167.638	11,9	12,9	53,6
55,9% hombres	1.543.552	1.593.462	1.650.451	1.634.377	327.442	26,9	29,7	12,4
44,1% mujeres	1.216.216	1.253.673	1.305.023	1.275.614	228.240	23,1	24,7	30,1
9,5% ≥15 y <25 años	261.002	292.378	324.139	295.501	63.006	31,8	34,3	24,1
1,9% de ellos ≥15 y <20 años	51.742	57.358	65.198	52.756	7.702	17,5	18,4	24,1
21,7% ≥55	599.058	596.035	603.787	597.376	108.544	22,1	22,1	2,2
29,6% extranjeros	817.974	848.276	877.316	869.656	186.414	29,5	33,0	33,5
70,0% alemanes	1.932.489	1.989.193	2.068.148	2.030.326	367.069	23,4	25,2	5
6,3% personas con grave discapacidad	173.709	174.918	177.722	175.188	20.119	13,1	13,9	
TASA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	6,0	6,2	6,4	6,3	4,8	-	4,9	5,1
De ellos	6,3	6,5	6,8	6,7	5,0	-	5,1	5,3
mujeres	5,7	5,8	6,1	5,9	4,6	-	4,7	4,9
≥15 y <25 años	5,5	6,2	6,9	6,3	4,2	-	4,7	5,2
≥15 y <20 años	3,9	4,3	4,9	4,0	3,3	-	3,6	4,2
≥55 y <65 años	6,1	6,1	6,2	6,1	5,2	-	5,2	5,5
extranjeros	14,6	15,1	15,6	15,5	11,9	-	12,0	12,4
alemanes	4,8	5,0	5,1	5,1	3,9	-	4,0	4,4
- en relación con la población activa por cuenta ajena	6,6	6,8	7,1	7,0	5,3	-	5,4	5,5
SUBEMPLEO³⁾								
Desempleo en sentido amplio	3.098.267	3.181.094	3.279.478	3.238.102	511.729	19,8	21,7	21,1
Subempleo en sentido estricto	3.535.698	3.606.637	3.681.711	3.655.058	423.305	13,6	15,2	15,1
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.552.361	3.624.216	3.699.655	3.673.307	419.626	13,4	15,0	15,1
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,6	7,8	7,9	7,9	6,8	-	6,8	6,9
PERCEPTORES DE PRESTACIONES³⁾								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I) ⁶⁾	1.065.165	1.093.472	1.142.071	1.107.619	359.112	50,9	52,3	52,3
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trabajar)	3.826.744	3.909.041	3.972.365	4.007.183	39.196	1,0	2,4	3,0
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.515.358	1.537.323	1.552.643	1.561.792	-41.080	-2,6	-1,6	-
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,0	7,2	7,3	7,4	7,0	-	7,0	7,1
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	148.316	139.332	133.779	131.744	-15.526	-9,5	-18,8	-
- Nuevas desde inicios de año	1.314.974	1.166.658	1.027.326	893.547	-489.756	-27,1	-28,9	-
- Total de ofertas ⁴⁾	602.316	590.727	584.221	573.159	-161.688	-21,2	-25,0	-
Índice de empleo BA-X ⁵⁾	98	94	94	92	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL³⁾⁷⁾ Total	765.419	750.997	706.331	748.589	-137.172	-15,2	-13,2	-
de ellos: Activación y reinserción profesional	173.287	169.577	158.905	157.267	-39.594	-18,6	-19,3	-
Orientación y formación profesional	144.142	135.354	122.011	156.310	-29.294	-16,9	-13,4	-
Formación continua	171.899	167.317	159.895	167.911	-20.619	-10,7	-5,7	-
Inicio de una ocupación	91.793	96.143	96.669	97.147	-32.829	-26,3	-22,8	-
Medidas especiales para personas con discapacidad	70.035	69.398	58.236	60.382	-2.832	-3,9	-3,7	-
Medidas de creación de empleo	102.383	101.114	98.777	97.826	-7.131	-6,5	-6,8	-
Otros tipos de fomento	11.880	12.094	11.838	11.746	-4.873	-29,1	-25,8	-
Datos desestacionalizados	Oct./20	Sep./20	Agos./20	Jul./20	Jun./20	Mayo/20	Abr./20	Mar./20
Población ocupada ¹⁾	...	24.000	7.000	23.000	-19.000	-213.000	-401.000	-
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	29.000	7.000	39.000	-98.000	-278.000	-
Desempleados	-	-10.000	-11.000	-19.000	66.000	236.000	371.000	-
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-	-23.000	18.000	10.000	63.000	176.000	234.000	-
Ofertas de trabajo notificadas	17.000	3.000	4.000	-3.000	-21.000	-45.000	-67.000	-
Cuota desempleo en relación con total de población activa	6,2	6,3	6,3	6,4	6,4	6,3	5,8	5,0
Cuota de desempleo según OIT ¹⁾	...	4,5	4,5	4,5	4,4	4,2	4,0	3,8

1) Fuente: Agencia Federal de Empleo

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

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

BALANCE DEL MERCADO DE FORMACIÓN DEL 2019-2020

El presidente de la Agencia Federal de Empleo, Detlef Scheele, presentó el 29/10/2020 cifras sobre la evolución del mercado de formación relativas al año de asesoramiento 2019-2020, destacando las claras repercusiones de la crisis sanitaria en la formación profesional.

En general se registró un **notable descenso** en el número de plazas de formación notificadas y en el número de solicitantes inscritos, aunque solo una parte de ello es atribuible a las repercusiones de la crisis sanitaria. Teniendo en cuenta que el descenso fue aproximadamente igual a ambos lados del mercado de formación, las posibilidades puramente matemáticas de ocupar u obtener un puesto de formación no han variado en comparación con el año anterior.

Como en años anteriores, el número de plazas de formación notificadas superó al número de solicitantes registrados. Además de los desequilibrios regionales, ocupacionales y de cualificación ya conocidos de años anteriores, desde abril la pandemia ha tenido un impacto significativo en el mercado de la formación y ha ralentizado enormemente los procesos que compensan y equilibran el mercado de formación. Aunque en los últimos tres o cuatro meses se observó un proceso de recuperación, en septiembre se mantuvo una brecha importante, lo que condujo, por ejemplo, a que a finales de septiembre de 2020 hubiera un número mucho mayor de solicitantes sin un puesto y de plazas sin cubrir que en septiembre del año pasado. El porcentaje de solicitantes registrados que habían encontrado un puesto de formación en septiembre se correspondía con la cuota de solicitantes que habían encontrado un puesto de formación en septiembre de 2009 (momento de la crisis económica y financiera).

Puestos de formación notificados

Respecto de la **evolución general de las cifras**, de octubre de 2019 a septiembre de 2020 se notificaron a las agencias de empleo y puestos de trabajo (jobcenter) un total de 530.300 puestos de formación, 41.700 menos (-7%) que durante el mismo periodo del año anterior. Alrededor de 514.600 de estos puestos son de formación dual en empresas, 41.500 menos en comparación interanual. Del total, 514.600 plazas fueron de formación dual (97%), 41.500 (-7%) menos en comparación interanual y 15.700 puestos de formación no fueron notificados por empresas (-200 o -2%).

Se percibe un descenso de los puestos de formación ya desde inicios del año de formación, lo que se atribuye al debilitamiento de la economía y a la menor tendencia de las empresas a notificar puestos de formación debido a las dificultades de los últimos años para encontrar candidatos adecuados. A partir de marzo también se observa una fuerte repercusión de la crisis sanitaria en el mercado de formación, sobre todo durante los meses de abril y mayo, efecto que la Agencia Federal de Empleo cifra en aproximadamente 17.000 puestos menos hasta esa fecha. Con la desescalada el mercado recibió nuevamente un impulso y se recuperó al menos en parte, de tal modo que el efecto se pudo reducir hasta septiembre a 10.000 menos puestos de formación.

Desde una **perspectiva territorial**, hubo descenso en los puestos de formación en todos los *länder* sin excepción, siendo más acusado en Hamburgo y Turingia y menor en Brandeburgo y Mecklemburgo-Pomerania Occidental.

En general, los **sectores** con un mayor número de puestos de formación notificados fueron comercio, ventas y gerencia de oficinas, seguidos de logística de almacenes, ayudantes de dentistas y de médicos, técnicos de mecatrónica de automoción, mecánicos industriales y venta al por mayor y de exportación.

Solicitantes a un puesto de formación

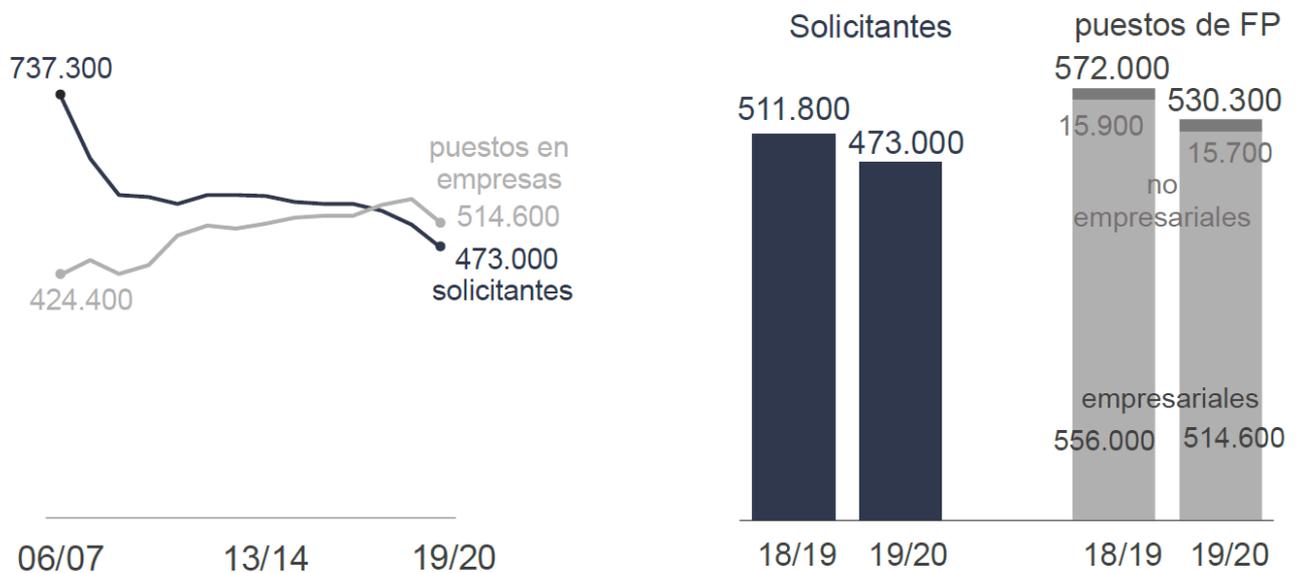
Durante el mismo periodo, la Agencia Federal registró un total de 473.000 jóvenes en busca de un puesto de formación profesional, 38.800 menos (-8%) que el año anterior. La Agencia afirma que el descenso no es atribuible únicamente a las restricciones económicas resultantes de la crisis sanitaria y alega que, al igual que en los puestos de formación, el número de solicitantes ya había disminuido notoriamente en marzo de 2020 con respecto al año anterior, lo que atribuye en parte a la disminución del número de personas que terminan la etapa escolar, al mayor uso del Internet como método de búsqueda de trabajo y al menor uso de los servicios públicos de colocación. De octubre de 2019 a marzo de 2020, es decir, antes de iniciarse la crisis, el número de solicitantes ya era inferior en un 6% al del año anterior.

Desde abril, las restricciones implantadas como consecuencia de la crisis sanitaria también han conducido a un número significativamente menor de solicitudes de lo habitual en ese mes. La agencia estima el efecto de la crisis sanitaria hasta septiembre en -9.000 solicitantes.

Desde una **perspectiva territorial**, el número de solicitantes de un puesto de formación profesional descendió en todos los *länder* excepto en Bremen. El mayor descenso se produjo en Mecklemburgo-Pomerania Occidental, seguido de Turingia, Sajonia-Anhalt y Renania del Norte-Westfalia.

Puestos de formación y solicitantes año formativo de octubre a septiembre

Comparación 2006/2007, 2013/2014 y 2019, 2020
comparación interanual



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Puestos vacantes y solicitantes sin puesto de formación

El **número de plazas** de formación en empresas nuevamente superó al de solicitantes registrado, de tal modo que la ratio en todo el territorio nacional fue de 100 puestos de formación en empresas por cada 92 solicitantes. Además de los desequilibrios regionales, ocupacionales y de cualificación ya registrados en años anteriores, desde abril la crisis sanitaria ha tenido un marcado impacto en el equilibrio del mercado de la formación y ha frenado en gran medida los procesos de compensación.

A finales de septiembre de 2020, la crisis sanitaria generó un considerable aumento en la cifra de solicitantes sin un puesto de formación y de plazas de formación sin cubrir en comparación con septiembre del año pasado. En total había en esa fecha 59.900 plazas vacantes, 6.800 más (+13%) que el

año anterior, especialmente en los sectores de ventas, producción y venta de alimentos y así como en la hostelería y restauración.

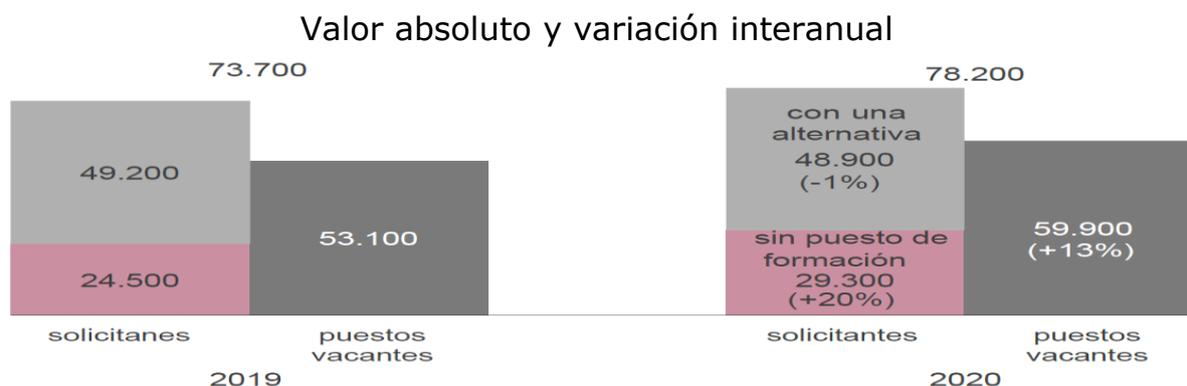
Grupos profesionales con mayor número de puestos de formación sin cubrir, septiembre 2020



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Al mismo tiempo, 29.300 solicitantes, el 6% del total, seguían sin encontrar un puesto de formación ni una alternativa a finales de septiembre, 4.800 más (+20%) en comparación interanual. Además de estos había 48.900 personas que optaron a fecha 30 de septiembre por una alternativa, pero seguían manteniendo su deseo de iniciar una formación dual, 300 menos que el año anterior.

Solicitantes sin puesto de formación y puestos vacantes a fecha 30 de septiembre



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Unos 216.200 solicitantes notificaron haber iniciado a fecha 30 de septiembre una formación profesional, 33.800 menos (-14%) que el año anterior. La cuota de solicitantes que encontraron un puesto de formación asciende con ello al 46%.

237.300 solicitaron optaron por otras vías (-9.800 o un -4% en comparación interanual). El 17% decidió seguir formándose en la escuela, optó por unas prácticas o por un estudio y un 2% por una medida formativa subvencionada (por ejemplo un curso de preparación profesional o una cualificación introductoria). Otro 7% optó por un trabajo, un 2% por un servicio social y el 5% se ha registrado como desempleado. No se dispone de información de un 13% de los solicitantes.

Perspectivas hasta finales de año

Después de la fecha de cierre del balance (30/09/2020) la agencia seguirá con sus actividades de asesoría y mediación y se permitirá que los jóvenes puedan iniciar una formación hasta finales de año con el objetivo de ocupar el mayor número posible de puestos de formación todavía vacantes en diciembre y proveer a los solicitantes sin puesto de formación con una plaza o una alternativa.

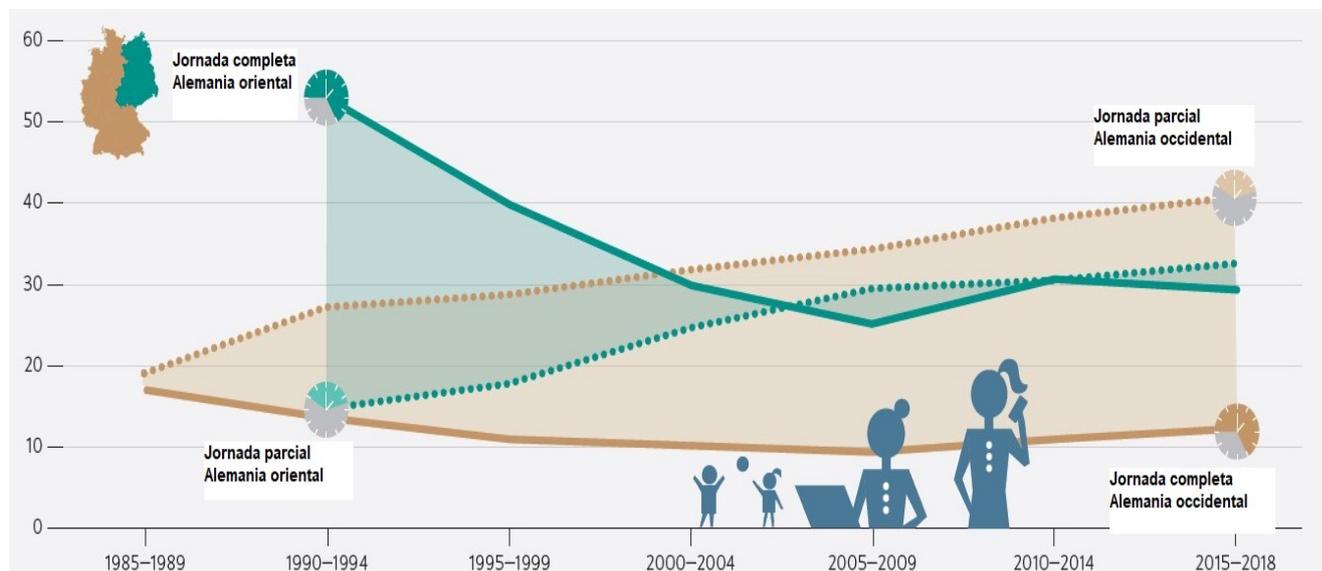
La experiencia ha demostrado que en diciembre todavía se inscriben muchos jóvenes que, por ejemplo, no han podido obtener una plaza en la universidad o que han abandonado su formación o la escuela secundaria y ahora buscan un puesto de formación dual. Al mismo tiempo, las empresas también notifican puestos libres para ese año de formación que ya se ha iniciado, por ejemplo, por la rescisión anticipada de contratos durante el período de prueba.

LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN*

Un reciente informe del Instituto Alemán (DIW)³ analiza las diferencias en la inserción laboral de las mujeres en función de las diferencias existentes entre las regiones que anteriormente pertenecían a la República Democrática Alemana y las que lo eran a la República Federal Alemana.

Estas diferencias tienen una **raíz histórica**. Por su parte, la RDA optó por un modelo de empleo universal, con una cobertura prácticamente completamente de atención a los menores que hizo posible que tanto la tasa empleo masculina como la femenina fuera muy elevada. De hecho, en la RDA la negativa a trabajar estaba tipificada como un delito. Por su parte, en la República Federal el modelo familiar imperante era el del hombre trabajador, mientras que la mujer se dedicaba exclusivamente a los trabajos reproductivos. El modelo de trabajo femenino complementario se ha ido implantando gradualmente, hasta mediados de los años 2000 la atención institucional de los menores se limitaba a los mayores de tres años.

Porcentaje de madres trabajadoras con el hijo más joven menor de 11 años con una jornada completa o una jornada parcial, en %, 1985 a 2018

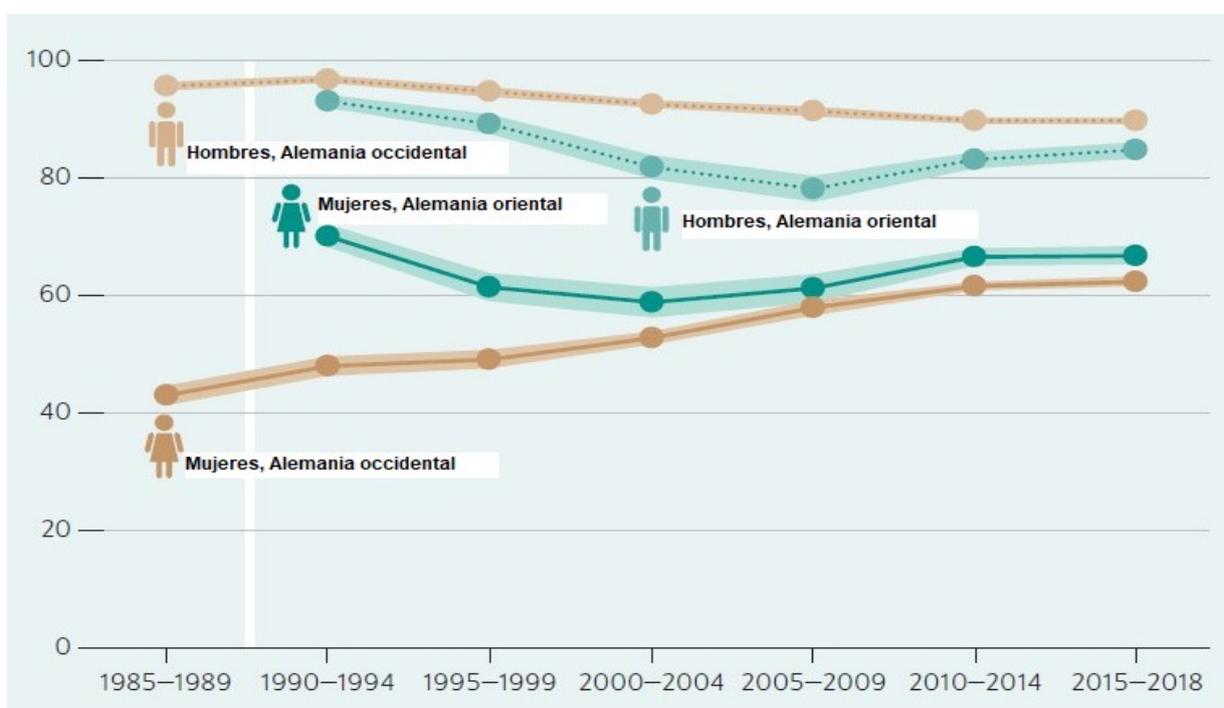


³ DIW (2020): Mütter in Ost und West: Angleichung bei Erwerbstätigenquoten und Einstellungen, nicht bei Vollzeitwerbstätigkeit.

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.799230.de/20-38-2.pdf

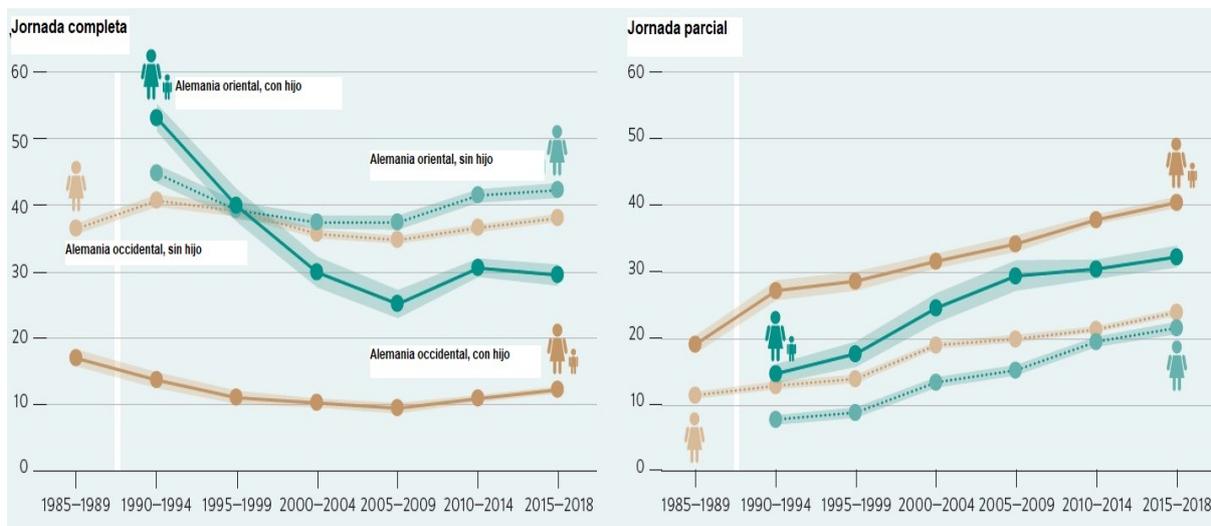
En lo relativo a la **tasa de empleo** llama la atención que en el momento de la reunificación la de los hombres era muy similar en las dos partes del país mientras que la de las mujeres en Alemania oriental se situaba en el 70% y en la parte occidental del 48%. En los siguientes años en la parte oriental cayeron considerablemente tanto la tasa de empleo de hombres como la de las mujeres en Alemania oriental. Si se le añade el hecho que la tasa de empleo de las mujeres en Alemania occidental aumentó considerablemente, lo que llevó a que las diferencias de las tasas de empleo femenino en las dos partes de Alemania pasaran de 22 a 4 puntos porcentuales.

Tasa de empleo de padres y madres con el hijo más joven menor de 11 años, en %, 1985 a 2018



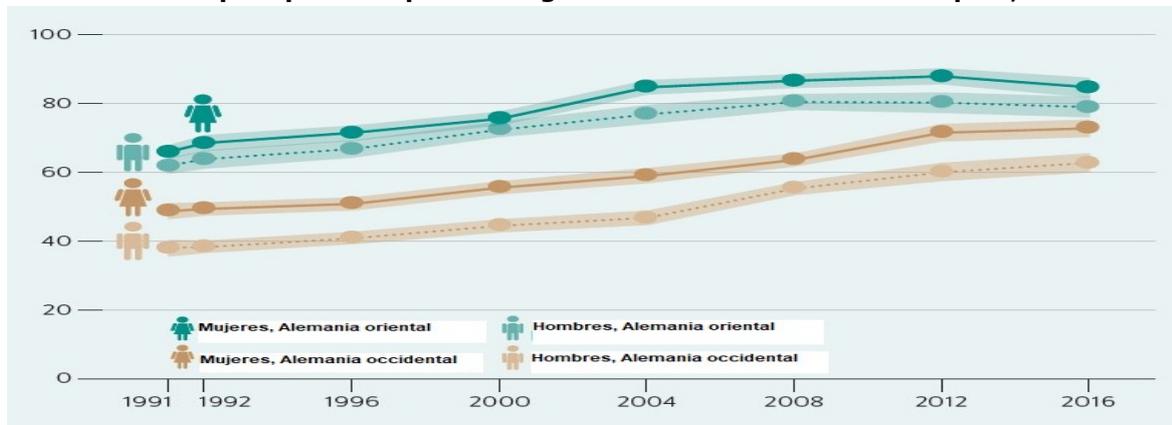
Si bien las diferencias entre el porcentaje de **mujeres con hijos con un trabajo a jornada completa** siguen siendo considerable entre ambas partes de Alemania, las diferencias entre la tasa de empleo a jornada completa entre las mujeres con hijos y los que tienen hijos, han caído considerablemente desde la reunificación del país. Por el otro lado, llama la atención el fuerte incremento del porcentaje de mujeres con hijos que tienen un trabajo a jornada parcial, tanto en la parte occidental del país como en la oriental.

Modalidades de empleo de las mujeres trabajadoras con o sin el hijo más joven menor de 11 años, en %



El informe del DIW afirma que una de las principales razones de estas diferencias en el empleo femenino entre las dos partes de Alemania radica en las opiniones en lo que respecta al trabajo de las mujeres. Así, por ejemplo, a comienzos de los años noventa las diferencias entre Alemania oriental y occidental todavía eran considerables en lo relativo a la igualdad de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. En 1992 el 69% de las mujeres y el 64% de los hombres en la parte oriental decían estar a favor de la igualdad, frente al 49% de las mujeres y al 38% de los hombres en la parte occidental. Sin embargo, a lo largo de los años estas diferencias han ido disminuyendo considerablemente.

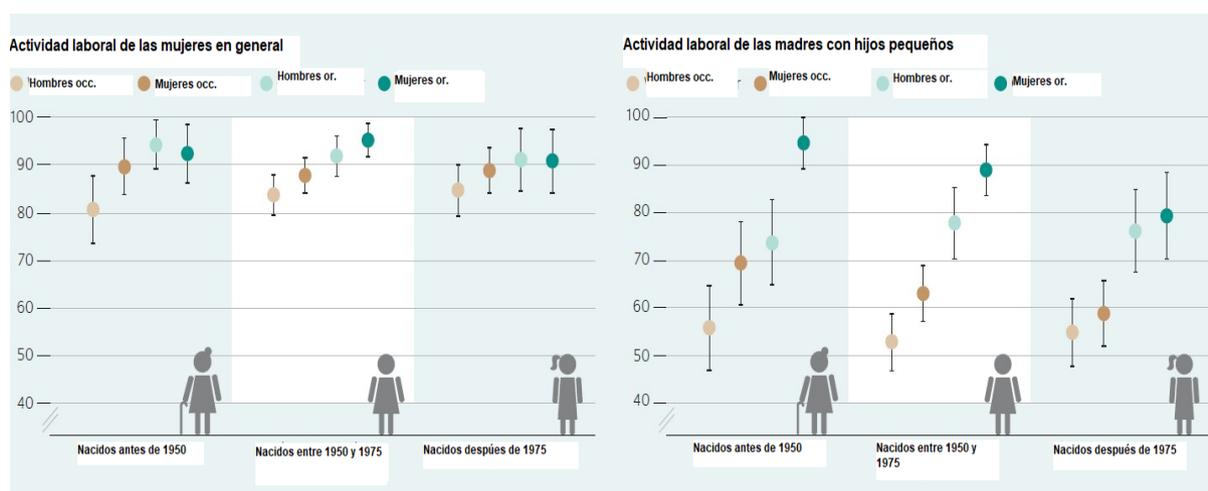
Encuestados que aprueban posturas igualitarias en lo relativo al empleo, 1991 a 2016



Pero las diferencias más llamativas se dan no entre Alemania oriental y Alemania occidental sino entre las **cohortes de edad**. En lo relativo al

trabajo de las mujeres en general, los autores del informe constatan que en 2016 una elevada tasa de aprobación que ronda el 90% en todas las cohortes y con independencia del sexo, salvo los hombres en Alemania occidental que registra una tasa de aprobación entre el 80% y el 84%. Sin embargo, donde se dan diferencias llamativas es en lo relativo al trabajo de las mujeres con hijos pequeños. Únicamente las mujeres en Alemania oriental tienen porcentajes de aprobación muy elevados, pero que van descendiendo del 94% de las nacidas antes de 1950 al 79% de las mujeres que nacieron después de 1975. En las mujeres en Alemania occidental los porcentajes pasan del 69% al 58%. La aprobación de los hombres en Alemania occidental pasa del 52% al 55%, la de los hombres en la parte oriental del 73% al 77%.

Encuestados que aprueban posturas igualitarias en lo relativo al empleo, por grupos de edad 1991 a 2016, en %



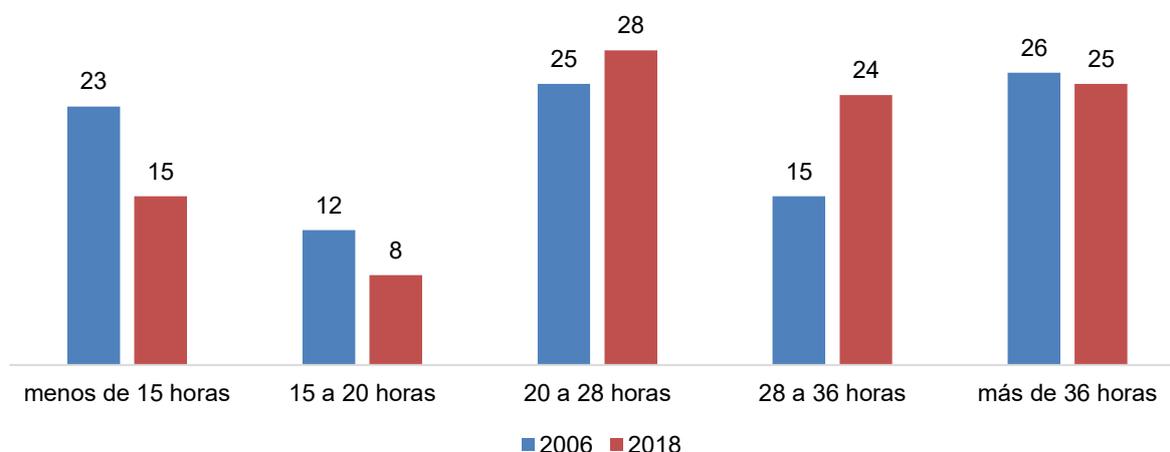
Por lo tanto, los valores de las mujeres jóvenes con hijos son más tradicionales que las de las mayores y hay una correlación entre la caída del trabajo a jornada completa en Alemania oriental y el cambio de valores.

El informe concluye afirmando que la caída del empleo femenino a jornada completa en Alemania oriental se debe no solo al cambio de valores, sino a **factores objetivos** como las normativas fiscales de Alemania occidental, la subvención de los trabajos precarios en forma, sobre todo, de los miniempleo, la afiliación gratuita al seguro de enfermedad de los cónyuges así como la prestación parental.

El empleo de las madres

Un amplio informe del Ministerio para Familias, Mayores, Mujeres y Juventud (BMFSFJ) ⁴ analiza el empleo de las madres. En los últimos años, el empleo de las madres ha experimentado un considerable cambio hacia una mayor participación de este colectivo en el mercado de trabajo, cayendo sobre todo el peso de las jornadas de muy pocas horas y aumentando considerablemente el porcentaje de madres con una jornada parcial elevada.

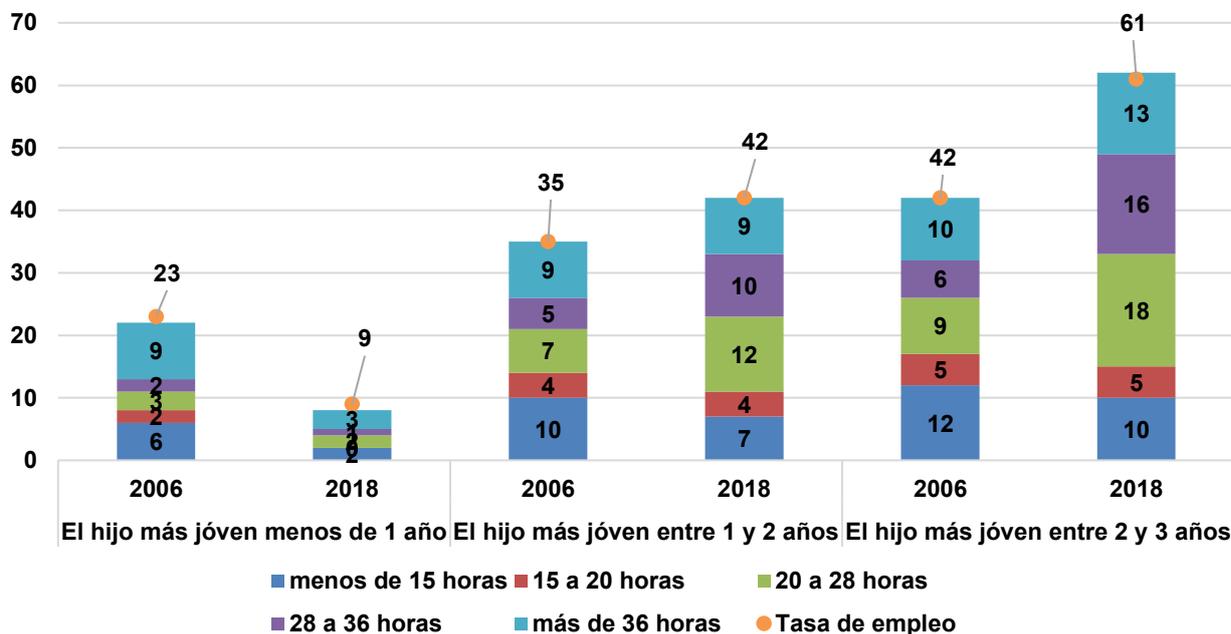
Horas trabajadas por madres con un hijo menor de 18 años, 2006 y 2018, % sobre el total



En lo relativo a las **tasas de empleo** de las madres depende considerablemente de varios factores como la edad del hijo más joven, el número de hijos, el modelo familiar y la nacionalidad o el origen migratorio. El incremento más fuerte en la tasa de empleo es el que se da en el de las madres con el hijo más joven entre uno y dos años, que presentan una tasa del 42%, y el grupo de madres con un hijo menor de un año, cuya tasa de empleo es 33 puntos porcentuales inferior.

⁴ BMFSFJ (2020): (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern. Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/2020_07_BMFSFJ_existenzsichernde-erwerbstaetigkeit-von-muettern.pdf

Horas trabajadas por madres en función de la edad del hijo más joven, 2006 y 2018, % sobre el total



No obstante, la diferencia entre la jornada media semanal es más bien baja. La de las madres con un hijo menor de un año es 25,6 horas semanales, mientras que la de madres con hijos entre 15 y 18 años se sitúa en las 28,5 horas.

Además de la edad del hijo, el informe enumera **otros factores** que influyen en el empleo de las madres:

- Un factor clave es el número de hijos. En 2018 trabajaba el 72,5% de las madres con un hijo pero el 52,7% de las madres de tres hijos y el 30,4% de las madres con cuatro o más.
- Las madres en hogares monomarentales presentan una tasa de empleo ligeramente superior a la de las madres que viven con su pareja o cónyuge (71% y 68% respectivamente), aunque el porcentaje de madres en hogares monomarentales que tienen un trabajo a jornada completa es superior.
- La diferencia regional también es importante en lo relativo a la tasa de empleo de las madres. En Alemania oriental ésta es del 74%, en la parte occidental del país del 68%. La media de horas semanales trabajadas es de 33,0 y 25,1 horas respectivamente.
- Las diferencias en función del nivel de formación son considerables. El 31% de las madres trabajadoras que tienen un nivel de formación alto tienen una jornada semanal de 36 horas o más y solamente el

9% trabaja menos de 9 horas semanales, mientras que el 21% de las madres con un nivel de formación bajo tienen una jornada que supera las 36 horas y el 31% trabajan menos de 15 horas a la semana.

- Por último, es decisivo la nacionalidad de las madres. El 54% de las madres con origen migratorio tienen un trabajo, 22 puntos porcentuales menos que las madres de nacionalidad alemanas.

Los **motivos** para optar por un trabajo a jornada parcial difieren considerablemente en función del sexo. El 62% de las madres con un hijo menor de 18 años afirma que esta decisión se debe a la necesidad de tener que asumir los cuidados del hijo, 39 puntos porcentuales más que los padres. El 5% dice que no encuentran un trabajo a jornada completa, 17 puntos menos que los padres.

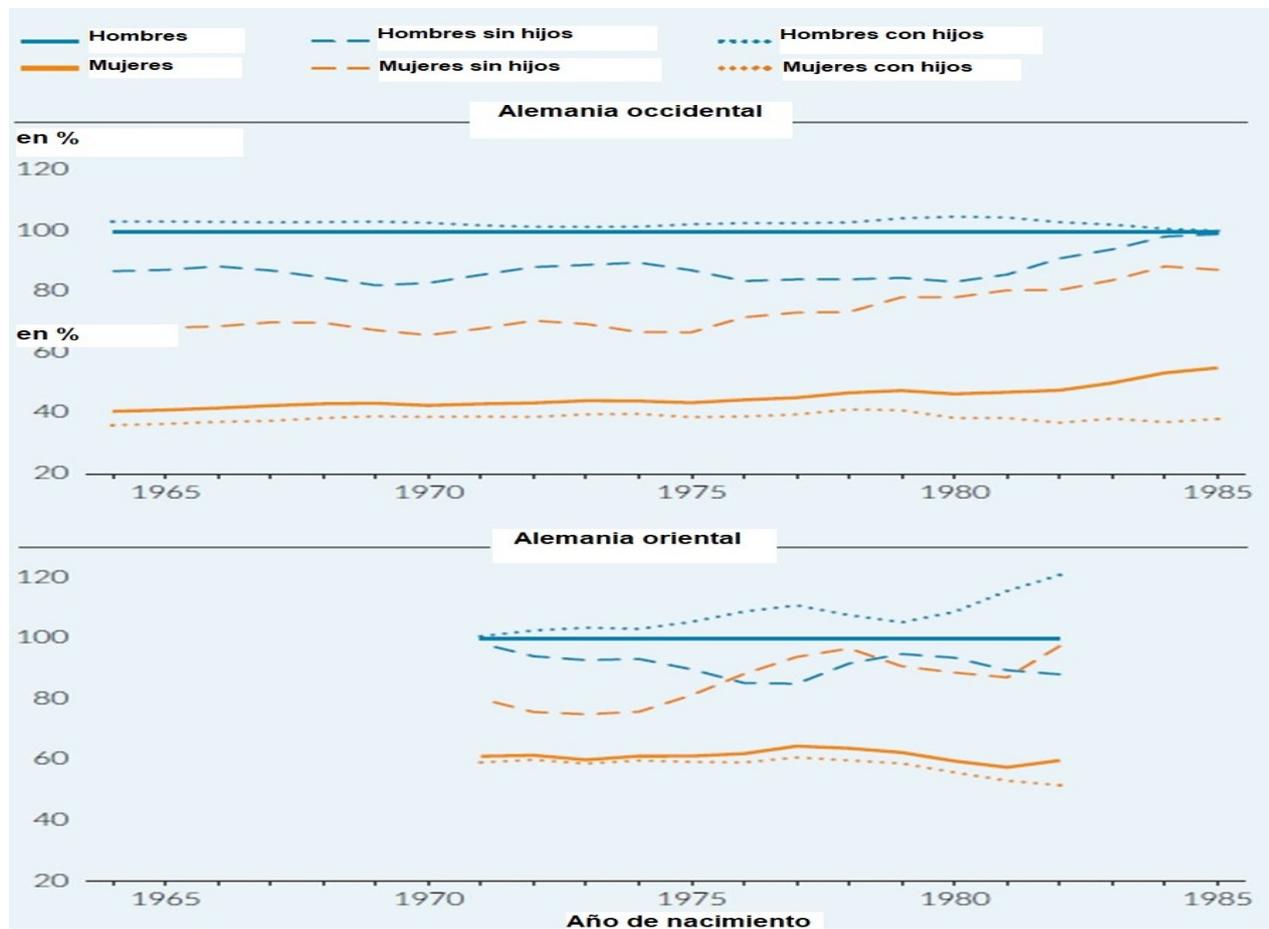
El informe del Ministerio destaca que solamente el 74% de las madres trabajadoras obtiene un **salario suficiente** para garantizar la existencia, frente al 97% de los padres, Si tomamos como referencia al conjunto de los dos colectivos, el 46% de las madres y el 78% de los padres obtienen ingresos suficientes a través de una actividad laboral.

El coste salarial de la maternidad

Un reciente informe de la Fundación Bertelsmann⁵ analiza los salarios obtenidos por hombres y mujeres con o sin hijos a lo largo de su vida laboral. Pues bien, con independencia del año de nacimiento en ambas partes del país se mantienen estables las diferencias salariales de mujeres y hombres, con la única excepción de las mujeres más jóvenes sin hijos cuyos salarios se acercan a la media de los hombres tanto en Alemania oriental como en la parte occidental

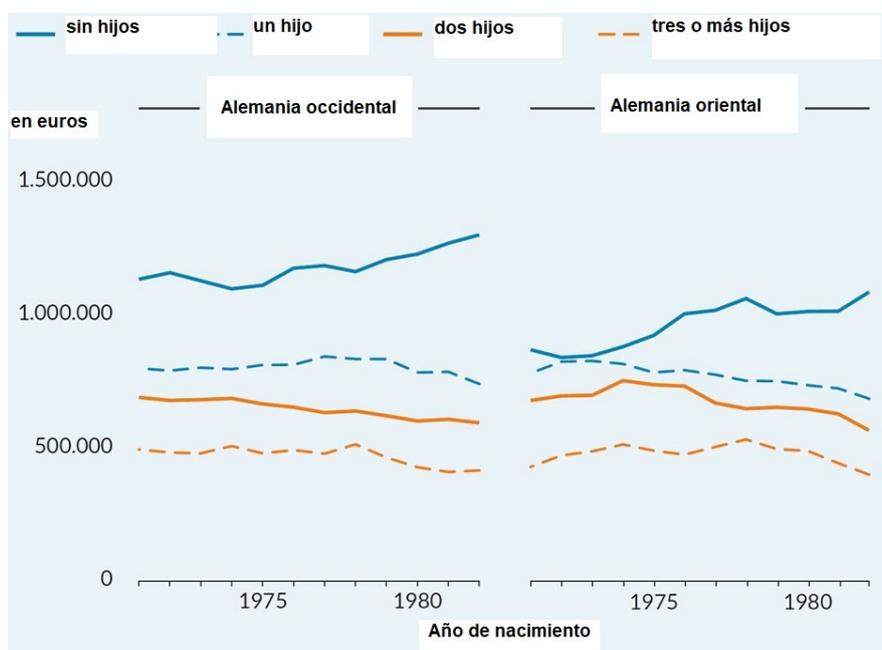
⁵ Bertelsmann Stiftung (2020): Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Was es sie kostet Mutter zu sein. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/200616_Kurzexpertise_MotherhoodLifetimePenaltyFINAL.pdf

Salario completo a lo largo de la vida laboral, hombre y mujeres con y sin hijos en relación al salario de los hombres (= 100%)



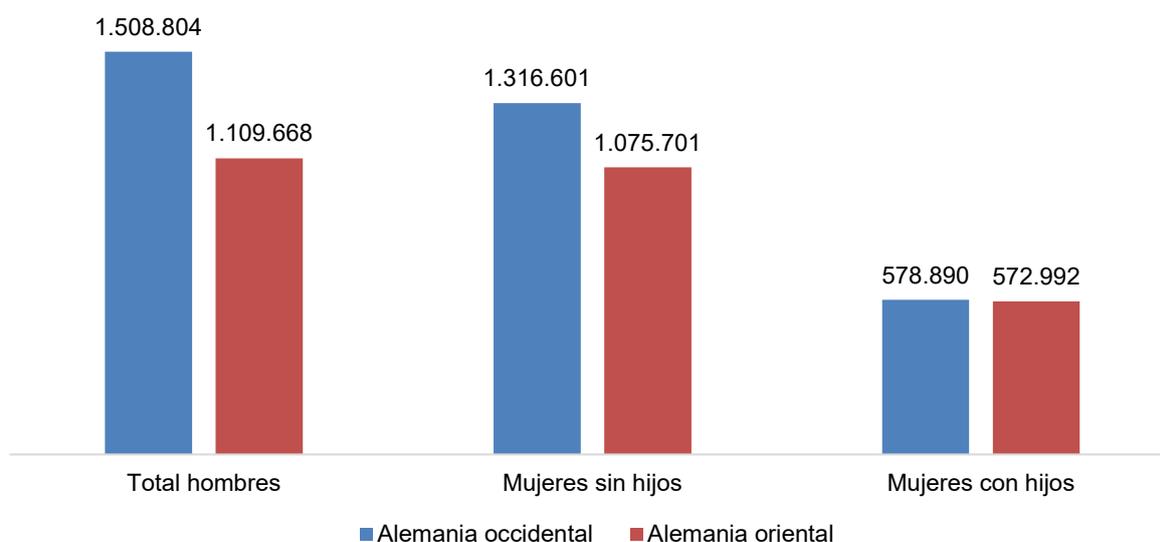
El **nacimiento del primer hijo** ya supone una fuerte contracción del conjunto salarial a lo largo de la vida laboral, que va en aumento con cada hijo adicional que nace, un efecto que va en aumento con cada hijo adicional.

Salario completo a lo largo de la vida laboral de las mujeres nacidas entre 1971 y 1982 en función del número de hijos

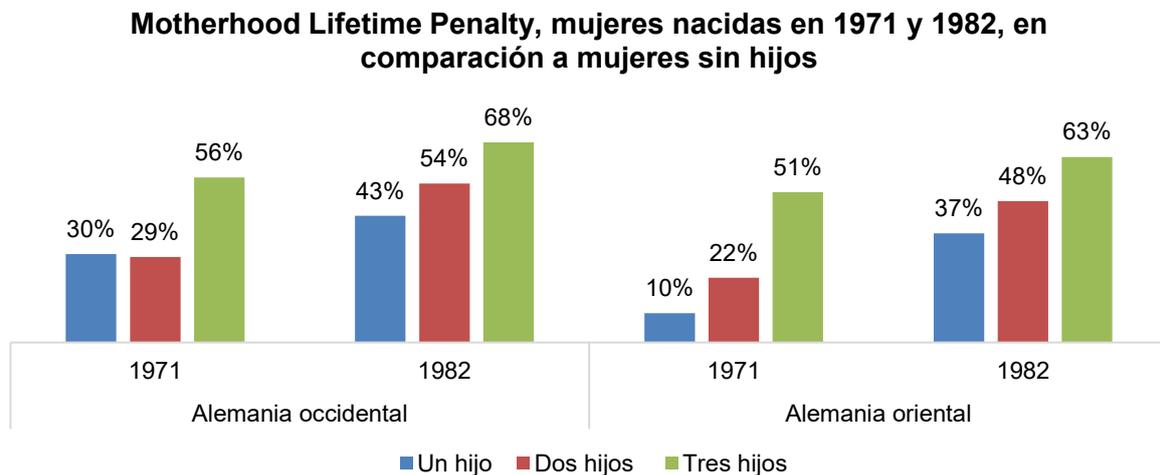


El informe destaca que mientras que los hombres incluso ganan más una vez que son padres, en el caso de las mujeres el nacimiento de un hijo directamente viene acompañado de una fuerte pérdida salarial que en el grupo de edad más joven de mujeres en Alemania occidental alcanza el 62% en relación al salario medio de los hombres y el 48% en la parte oriental.

Gender Lifetime Earning Gap de nacidos en 1985 (Alemania occ.) y 1982 (Alemania or.)



Por último, las autoras del informe señalan que las pérdidas salariales aumentan en función de número de hijos sobre todo para las mujeres muy jóvenes, lo que es especialmente llamativo en Alemania oriental, probablemente debido a que las mujeres nacidas en 1971 todavía presentan una tasa de empleo especialmente alta.



Los efectos del sistema fiscal y de prestaciones sociales sobre el empleo femenino

Otro informe de la Fundación Bertelsmann ⁶ detalla el impacto negativo que tienen sobre el empleo el sistema fiscal y de prestaciones social.

El informe detalla que la **fiscalidad** conjunta de los matrimonios grava en exceso los salarios más bajos, por regla general los de las mujeres. Aproximadamente el 75% de las mujeres casadas ganan menos que sus maridos y a los salarios que superan el umbral de los miniempleos que en la actualidad se sitúa en 450 euros al mes, se le aplica el mismo gravamen que al salario principal.

Por otra parte, a los hogares monomarentales que reciben **prestaciones sociales** a partir de un salario que supera los cien euros se les aplica un coeficiente reductor a la ayuda de manera que de un salario bruto de 10 euros solamente recibirán el 29%, en caso de contar con un trabajo a jornada completa este porcentaje incluso es solamente del 25%.

⁶ Bertelsmann Stiftung (2020): Für wen lohnt sich Arbeit? Partizipationsbelastungen im deutschen Steuer-, Abgaben- und Transfersystem https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_Partizipationsbelastung_fiscal.pdf

Los autores del estudio **proponen**:

- Situar la conciliación como objetivo prioritario, ampliando el número de plazas de guardería y potenciar el reparto igualitario de las tareas de cuidados no remuneradas.
- Eliminar las prestaciones y transferencias sociales, así como la normativa fiscal que desincentiva el inicio de una actividad laboral de las mujeres en general y las madres en concreto. En especial mencionan la urgencia de reformar la fiscalidad conjunta de los matrimonios, sustituyéndola por un sistema impositivo individual.
- Impulsar un cambio cultural que cuestione que las tareas de cuidados recaigan en la mujer y dar espacio a un debate sobre la flexibilidad de la jornada para hombres y mujeres.
- Una profunda reforma de los miniempleos encaminada a convertirlos en puestos de trabajo sujetos a cotizaciones, garantizando una mejor retribución y una cobertura más amplia de los acuerdos colectivos.



INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN OCTUBRE

A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de octubre de 2020 había 490.795 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), 262.894 hombres y 227.901 mujeres, lo que supone descensos de 17.094 personas con relación al mes anterior y en base interanual un incremento de 13.761 personas.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2018— se situó en el 9,4%, lo que significa que, en base mensual se produjo un descenso de 0,3% y que, en términos anuales el aumento ha sido de 0,3%

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 octubre hubo 381.054 ciudadanos belgas, 49.589 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.484 españoles) y 60.152 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 5,2% en el mes de septiembre de 2.020 (8,3% en la zona euro y 7,5% en la UE-27).

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica BNB.

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN OCTOBRE 2020

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	104.850	110.140	1.236	47.904	262.894	-7.361	+10.338
Femmes	86.627	97.775	1.206	43.499	227.901	-9.733	+3.423
Total	191.477	207.915	2.442	91.403	490.795	-17.094	+13.761
- 1 m.	-11.106	-5.506	-54	-482	-17.094		
- 12 m.	+7.478	+3.857	+134	+2.426	+13.761		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	23.187	23.538	219	5.641	52.366	-4.311	+1.039
Femmes	14.722	18.384	177	4.645	37.751	-4.740	+5
Total	37.909	41.922	396	10.286	90.117	-9.051	+1.044
- 1 m.	-6.123	-2.764	-29	-164	-9.051		
- 12 m.	-745	+1.077	+41	+712	+1.044		

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

Hommes	34.268	43.232	406	21.856	99.356	-237	+3.016
Femmes	27.409	37.696	436	18.869	83.974	-412	+1.178
Total	61.677	80.928	842	40.725	183.330	-649	+4.194
- 1 m.	-564	-33	-14	-52	-649		
- 12 m.	+3.141	+2.941	+3	-1.888	+4.194		

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

Hommes	7.543	19.297	127	3.421	30.261	-2.899	+2.393
Femmes	5.085	15.056	111	3.375	23.516	-3.503	+1.429
Total	12.628	34.353	238	6.796	53.777	-6.402	+3.822
- 1 m.	-3.739	-2.375	+10	-288	-6.402		
- 12 m.	+37	+2.901	+32	+884	+3.822		

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

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de : -

OCTOBRE 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	204.364	27.420	176.690	20.563	381.054	47.983
Autriche	21	0	43	1	64	1
Bulgarie	1.417	76	1.681	93	3.098	169
Chypre	9	0	7	0	16	0
République Tchèque	180	16	215	14	395	30
Allemagne	604	26	693	32	1.297	58
Danemark	29	2	36	4	65	6
Espagne	2.536	124	1.948	131	4.484	255
Estonie	9	1	28	2	37	3
Finlande	23	3	57	2	80	5
France	4.621	395	5.281	486	9.902	881
Grande Bretagne	405	10	292	12	697	22
Grèce	463	14	430	10	893	24
Croatie	72	5	74	3	146	8
Hongrie	112	3	193	3	305	6
Irlande	63	8	68	1	131	9
Italie	5.322	225	3.844	194	9.166	419
Lituanie	46	3	107	7	153	10
Luxembourg	85	9	64	5	149	14
Lettonie	35	0	53	1	88	1
Malte	2	0	9	0	11	0
Pays-Bas	3.635	170	3.579	160	7.214	330
Pologne	1.394	65	1.505	81	2.899	146
Portugal	1.396	104	1.134	99	2.530	203
Roumanie	1.908	156	2.665	244	4.573	400
Slovaquie	492	22	550	36	1.042	58
Slovénie	16	1	16	2	32	3
Suède	60	3	62	4	122	7
TOTAL ETRANGERS U.E.	24.955	1.441	24.634	1.627	49.589	3.068
TOTAL U.E.	229.319	28.861	201.324	22.190	430.643	51.051
Suisse	46	4	45	3	91	7
Congo (Rép. démocratique)	1.756	97	2.108	105	3.864	202
Algérie	1.182	21	591	22	1.773	43
Maroc	5.938	149	4.008	224	9.946	373
Macédoine	385	22	331	36	716	58
Norvège	28	1	24	0	52	1
Serbie + Monténégro	486	39	397	49	883	88
Tunisie	662	16	369	15	1.031	31
Turquie	1.961	47	1.301	53	3.262	100
Réfugiés et apatrides	2.112	137	1.288	80	3.400	217
Autres nationalités hors U.E.	19.019	867	16.115	739	35.134	1.606
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	33.575	1.400	26.577	1.326	60.152	2.726
TOTAL ETRANGERS	58.530	2.841	51.211	2.953	109.741	5.794
TOTAL GENERAL	262.894	30.261	227.901	23.516	490.795	53.777

Mercado de trabajo : Desempleo

Periodos	Demandantes de empleo desocupados (DEI)			Tasa de paro en porcentaje de la población activa (1)		
	Total	Menores de 25 años	A partir de 25 años	Bélgica	Zona euro	UE-27
31/10/2020	490.795	90.117	400.678			
30/09/2020	507.889	99.168	408.721	5,2	8,3	7,5
31/08/2020	526.702	99.273	427.429	5,1	8,1	7,4
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

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

ESTADOS UNIDOS

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN OCTUBRE

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, se crearon 638.000 puestos de trabajo en octubre.*
 - *Se registró un descenso de 1.519.000 desempleados, y la tasa de desempleo bajó un punto, situándose en el 6,9%.*
 - *La población activa aumentó en 724.000 personas, y la tasa de actividad subió 0,3 puntos, situándose en el 61,7%.*
 - *La tasa de empleo subió ocho décimas, hasta el 57,4%.*
- Los salarios por hora de trabajo crecieron 4 céntimos de dólar, situándose en 29,50 dólares.*

Datos generales y metodología

Datos generales

Según publicó el 6 de noviembre el Departamento de Trabajo, en el mes de octubre de 2020 el mercado laboral de Estados Unidos registró un **aumento de 638.000** puestos de trabajo. El dato superó las expectativas de los analistas e indica la tendencia de lento crecimiento del mercado laboral. El informe incorpora además sendas revisiones al alza de los datos de empleos creados en los meses de agosto (+4.000) y septiembre (+11.000).

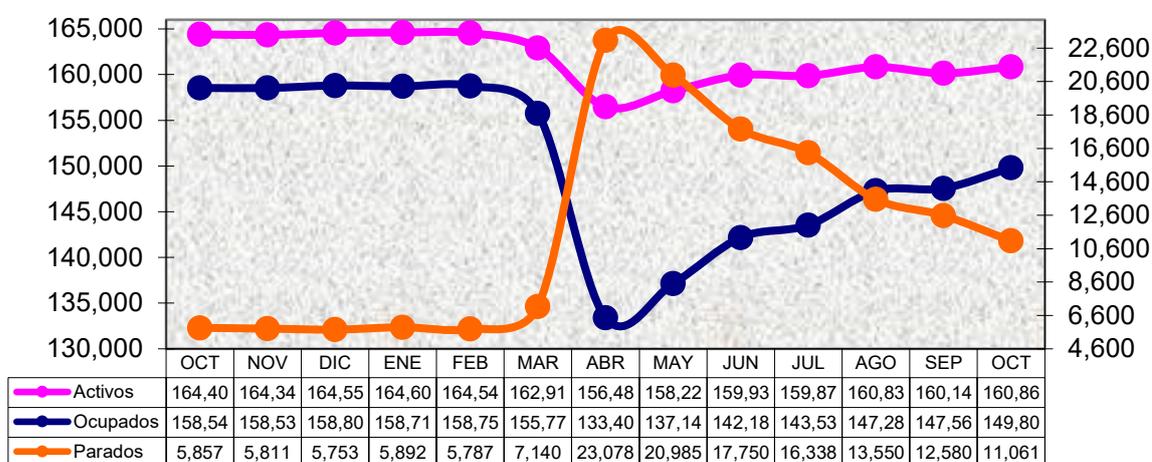
La **tasa de desempleo bajó un punto, situándose en el 6,9%**. En octubre de 2019 se cifraba en el 3,6%. En cifras, el **número de desempleados** bajó en 1.519.000, descendiendo a un total de **11.061.000**. El dato interanual de parados aumentó en 6.827.000, ya que en octubre de 2019 se situaba en 5.753.000.

El número de personas en suspensión temporal de contrato en octubre fue 3,6 millones, habiendo descendido en 900.000 en relación con septiembre, y en 19 millones desde abril. Aproximadamente el 21,2%

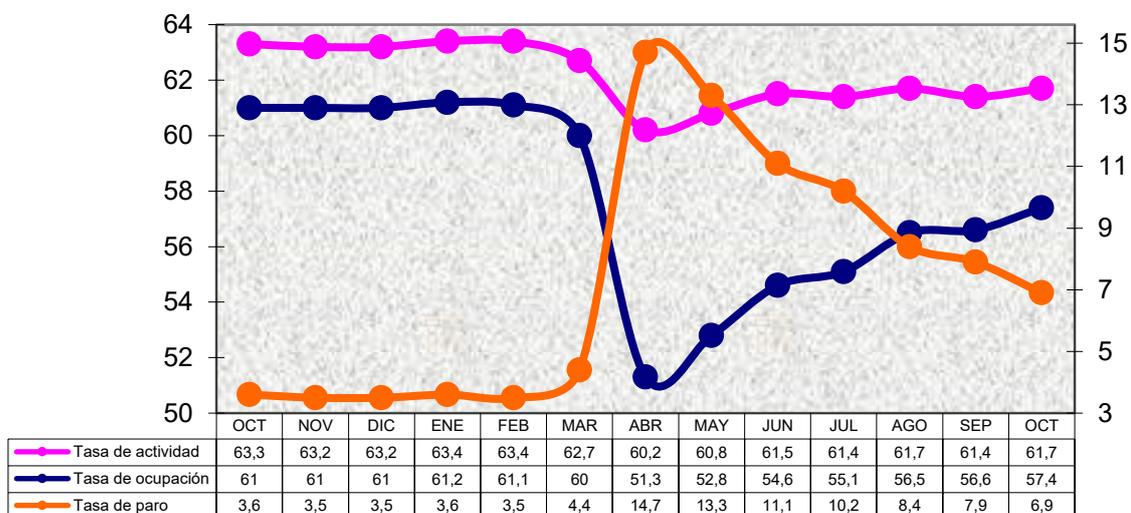
de las personas empleadas trabajaron en remoto debido a la pandemia, un 1,5% menos que en septiembre.

El número de **activos** en octubre fue de **160.867.000**, lo que reflejan la **incorporación de 724.000** personas al mercado de trabajo. En octubre de 2019 el dato se situaba en 164.401.000. La tasa de actividad creció tres décimas de punto, situándose en el 61,7%. La tasa de empleo fue del 57,4% tras crecer ocho décimas de punto.

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



Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Octubre 2019 - Octubre 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 183.000 en octubre.

A ello hay que añadir que la Oficina de Estadísticas Laborales estimó que la tasa de paro podría cifrarse en hasta un 0,3% por encima del 6,9% que refleja la estadística debido a que algunos entrevistados no se consideran desempleados a pesar de estar en situación de suspensión temporal de contrato (que en EE.UU. se considera desempleo). En el mes de junio, la Oficina de Estadísticas laborales introdujo nuevas preguntas en la encuesta para evitar que quienes están en situación de suspensión temporal de contrato se consideren empleados.

Empleo y desempleo según distintas variables

Desempleados de larga duración "infraempleados" y "desanimados"

A nivel nacional, en el mes de septiembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 1.151.000 trabajadores con respecto a la cifra de septiembre, situándose en 3.556.000. El registro refleja un incremento interanual de 2.297.000 personas. El 32,5% de los parados ha permanecido en desempleo durante entre más de 26 semanas y el 56,4% durante al menos 15 semanas. Se registraron descensos en el número de parados durante menos de 5 semanas (-52.000), entre 5 y 14 semanas (-457.000) y entre 15 y 26 semanas (-2.301.000).

Aproximadamente 2 millones de personas (100.000 más que en septiembre) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de octubre 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, casi 600.000 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 12,1%, dato que registra un descenso de siete décimas de punto con respecto a septiembre y un aumento interanual de 5,6 puntos.

El número de personas que trabajaron en septiembre a jornada parcial, aunque querrían un empleo a jornada completa aumentó a 6.683.000 desde los 6.300.000 de septiembre.

Empleo por sectores

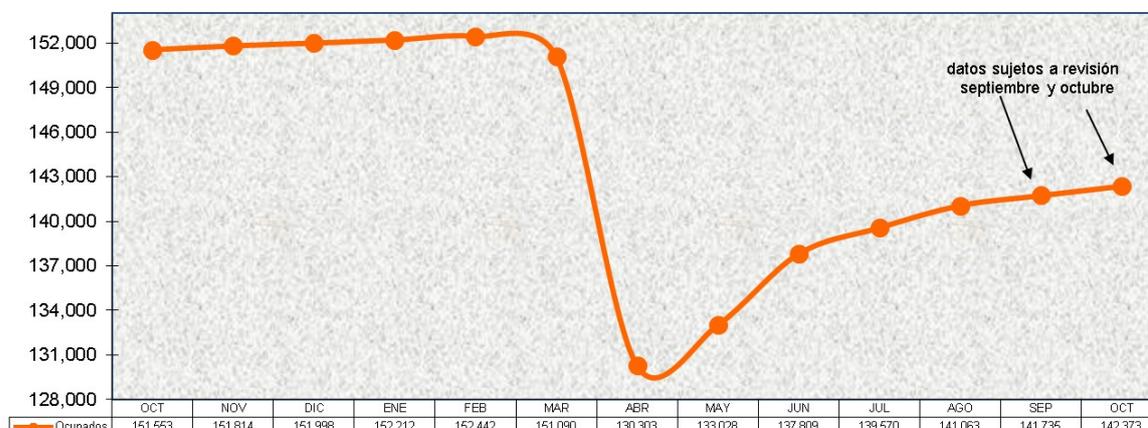
La encuesta de las nóminas empresariales indica que en octubre se crearon 638.000 empleos, aunque el sector privado generó 906.000. El ritmo de creación de puestos de trabajo ha descendido considerablemente los dos últimos meses con respecto a los cuatro meses anteriores, y se encuentra 10,1 millones (un 6,6%) por debajo de su nivel anterior a la pandemia.

El sector industrial recuperó 84.000 empleos, pero acumula un déficit de casi 621.000 desde febrero. La construcción creó 27.000 empleos y su déficit es de 294.000 puestos de trabajo.

La mayor creación de empleo en servicios se produjo en la hostelería, con 271.000 contrataciones, pero se encuentra 3,5 millones de puestos de trabajo por debajo de su nivel de febrero. Le siguieron la venta minorista (+104.000), ETTs (208.000), sanidad y asistencia social (+79.000), y transporte y distribución (+63.000). El único descenso en la creación de nuevo empleo de importancia se registró en la educación (-21.000).

Sin embargo, la mayor destrucción de empleo tuvo lugar en el sector público, con la pérdida de 268.000 empleos, llevando la peor parte la administración federal (-138.000).

Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)
 Octubre 2019 - Octubre 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 (-2,0%) se registró entre la población menor de 20 años, cuya tasa de desempleo desciende al 13,9%. Le siguieron en importancia los descensos del 1,5% de la población de origen hispano, el 1,3% de la de raza negra (-1,3%) y el 1,2% de la de las mujeres adultas, situándose sus tasas respectivas en el 8,8%, el 10,8% y el 6,5%. La tasa de las personas de raza blanca bajó un punto, al 6,0%, y la de los varones adultos se redujo un 0,7%, al 6,7%.

En el desglose de las tasas de desempleo según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años, todos los grupos registraron descensos en sus tasas de paro, destacando el 1,6% de quienes comenzaron pero no finalizaron los estudios superiores, subiendo su tasas de desempleo al 6,5%. El descenso de menor volumen (-0,6%) se registró entre los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado) bajando su tasa al 4,2%. Los otros dos descensos se registraron entre quienes no finalizaron los estudios secundarios (-0,8%) y entre la población que tras finalizar los estudios secundarios no comenzó estudios universitarios (-0,9%), bajando sus tasas respectivas al 8,1% y el 9,8%, respectivamente.

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 septiembre, que el número de puestos de trabajo aumentó en 30 estados, se contrajo en 3 y se mantuvo esencialmente sin cambios de importancia en los otros 12 y en el Distrito Federal de Columbia. Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo se redujo en 30 estados, creció en 8 y se mantuvo sin cambios de importancia en los otros 12 y en el Distrito Federal. Hawaii contaba con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 15,1%%, mientras que el 3,5% de Nebraska era la más baja.

En términos interanuales, el empleo se había contraído de modo significativo en 48 estados y relativamente estable en los otros dos, mientras que la tasa de desempleo había aumentado en todo el país.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 21.508.662 durante la semana que terminó el 17 de octubre, de los que 9.332.610 percibían la nueva prestación para autónomos y trabajadores que no pudieron incorporarse a sus nuevos empleos, y 3.961.060 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 mantuvo sin cambios en 34,8 horas en octubre. En el sector industrial la jornada semanal creció en 0,3 horas, aumentando a 40,5 horas. La jornada de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó 0,1 horas, creciendo a 34,2 horas.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó 4 céntimos de dólar en octubre, situándose en 29,50 dólares. Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión creció

5 céntimos, aumentando a 24,82 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 encima de las expectativas y, aunque reflejan el cuarto mes consecutivo con cifras descendentes de empleos creados, tanto el número de incorporaciones al mercado laboral como el descenso de la tasa de paro indican que la recuperación continúa con fortaleza, impulsada por el sector privado, a pesar del aumento del número de contagios de COVID.

Aunque se han recuperado 12 millones de empleos desde la primera oleada de la pandemia, se teme que la segunda oleada pueda producir un retroceso en la recuperación.

El aspecto más negativo del informe es que la mayor parte de los empleos recuperados son de sectores con bajos ingresos, como hostelería y ocio.

Es particularmente alentador el hecho de que la tasa de desempleo descendiera un punto a pesar de que se produjo un elevado número de incorporaciones a la población activa.



ESTADÍSTICAS MENSUALES

Empleo⁷

La crisis de COVID-19 sigue impactando notablemente también en el mercado laboral de Irlanda; octubre de 2020 ha presentado una **tasa de desempleo** ajustada a COVID-19 **del 20,2%**, lo que supone casi un 5% más que el septiembre pasado. El número de personas desempleadas en octubre (análisis COVID-19), se ha situado en 501.640, lo que supone un incremento de 107.044 respecto a septiembre de 2020 y rompe con la tendencia a la baja de los meses anteriores. No se puede atribuir enteramente a la aplicación de las últimas restricciones, ya que se produjeron el 21 de octubre, con lo cual su impacto se dejará ver más en noviembre.

La aplicación de la metodología estándar, por su parte, muestra una tasa de desempleo estacional del 7,3%, sin cambios desde septiembre de 2020, pero muy superior al 4,7% de octubre de 2019.

Monthly Unemployment

October 2020

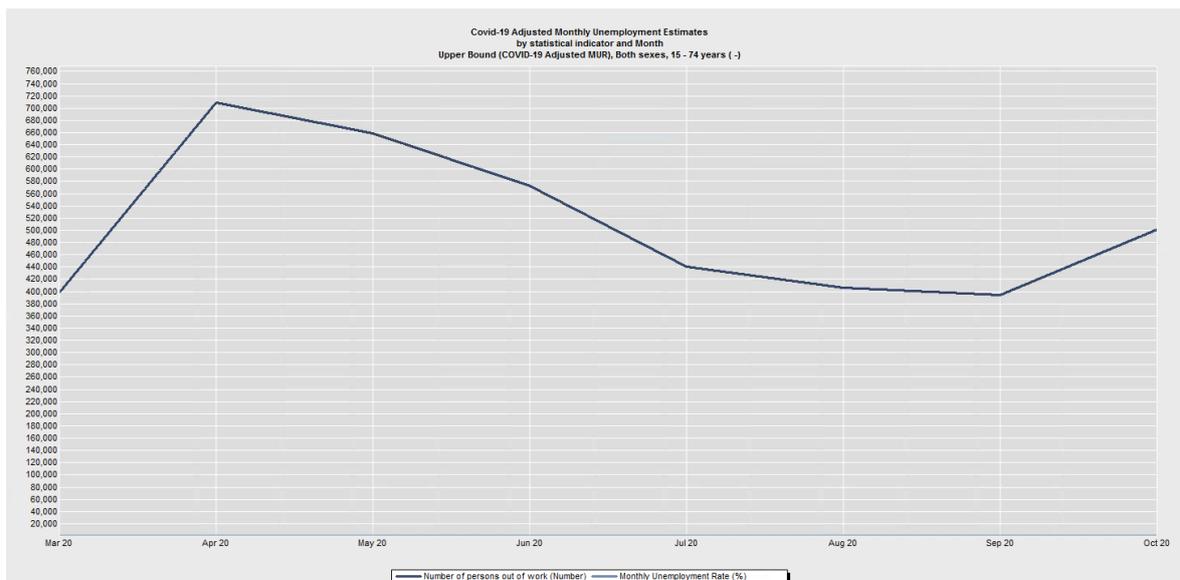
	Seasonally Adjusted Figures		Non Seasonally Adjusted Figures	
	Number of persons unemployed	Unemployment rate (%)	Traditional Unemployment rate (%)	COVID-19 Adjusted Unemployment rate (%)
October 2019	114,200	4.7	-	-
September 2020	180,400	7.3	7.2	15.9
October 2020	180,500	7.3	6.9	20.2
		Percentage Points	Percentage Points	
Change in month	100	0.0	- 0.3	4.3
Change in year	66,300	2.6	-	-

⁷ <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/er/mue/monthlyunemploymentoctober2020/>

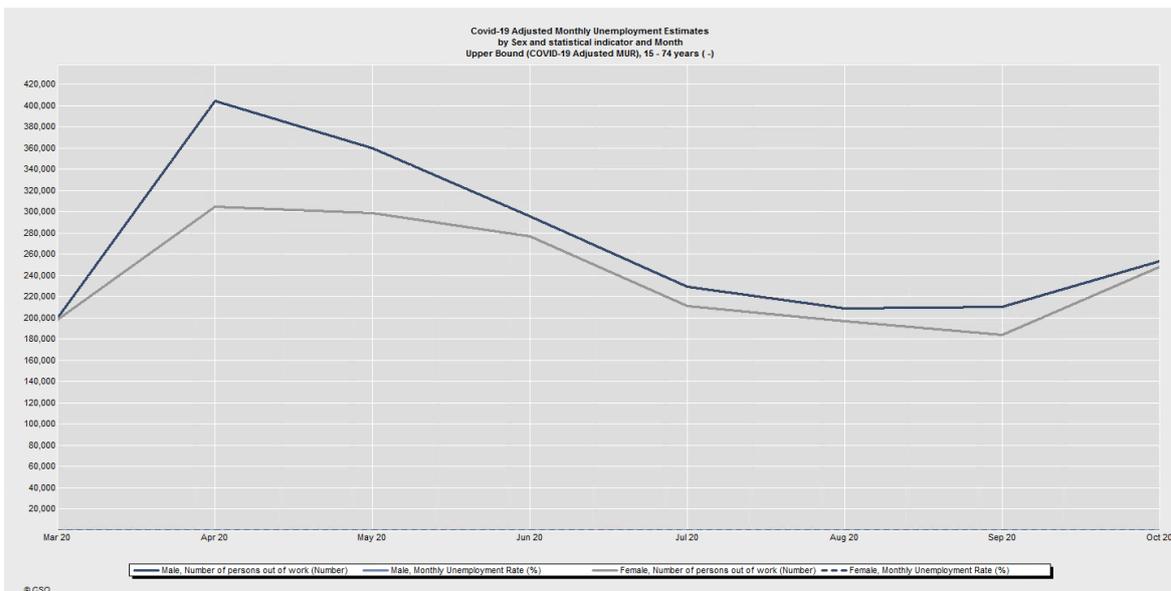
Table A1 Covid-19 Adjusted Monthly Unemployment Estimates classified by sex and age group

Month			Number of persons out of work ¹			Monthly Unemployment Rate % ¹		
			Males	Females	Total	Males	Females	Total
October 2020	Persons aged 15-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	89,707	81,942	171,649	6.7	7.1	6.9
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	253,418	248,222	501,640	18.9	21.7	20.2
	Persons aged 15-24 years	Lower Bound (Traditional MUR)	30,958	22,493	53,451	20.2	15.1	17.7
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	69,644	67,400	137,044	45.3	45.3	45.3
	Persons aged 25-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	58,749	59,449	118,198	5.0	6.0	5.4
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	183,774	180,822	364,596	15.5	18.1	16.7
September 2020 ²	Persons aged 15-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	92,247	85,149	177,396	6.9	7.5	7.2
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	210,618	183,920	394,538	15.7	16.1	15.9
	Persons aged 15-24 years	Lower Bound (Traditional MUR)	33,692	26,600	60,292	20.8	17.6	19.3
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	57,669	48,175	105,844	35.7	31.8	33.8
	Persons aged 25-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	58,555	58,549	117,104	5.0	5.9	5.4
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	152,949	135,745	288,694	13.0	13.7	13.3
August 2020 ²	Persons aged 15-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	91,354	89,168	180,522	6.9	7.8	7.3
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	208,919	196,559	405,478	15.7	17.3	16.4
	Persons aged 15-24 years	Lower Bound (Traditional MUR)	33,255	29,249	62,504	21.1	19.5	20.3
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	57,161	51,672	108,833	36.3	34.5	35.4
	Persons aged 25-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	58,099	59,919	118,018	5.0	6.1	5.5
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	151,758	144,887	296,645	13.0	14.7	13.7
July 2020 ²	Persons aged 15-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	83,552	82,489	166,041	6.4	7.4	6.9
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	229,589	211,030	440,619	17.6	18.9	18.2
	Persons aged 15-24 years	Lower Bound (Traditional MUR)	28,922	29,563	58,485	19.8	20.9	20.3
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	58,395	57,166	115,561	40.0	40.4	40.2
	Persons aged 25-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	54,630	52,926	107,556	4.7	5.4	5.0
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	171,194	153,864	325,058	14.8	15.8	15.3

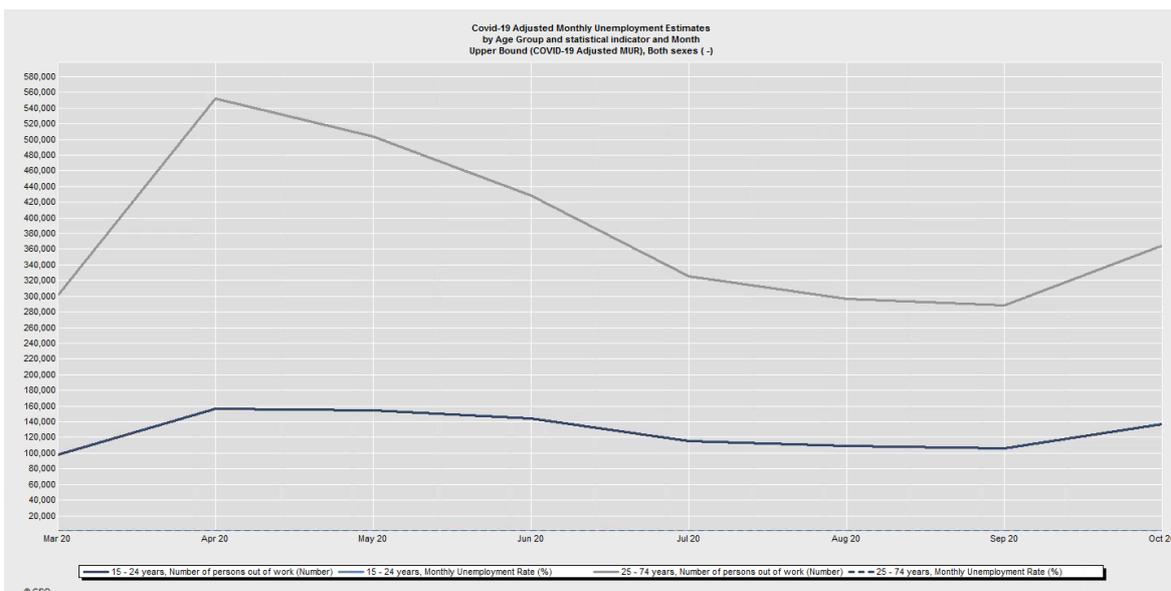
La evolución de las cifras de desempleo de marzo hasta la actualidad muestra el pico máximo en abril y un posterior descenso sostenido, coincidente con la reapertura de los distintos sectores de actividad, que en septiembre vuelve a cambiar de tendencia mostrando ahora cifras similares a las de entre junio y julio.



En este mes de octubre se ha vuelto a acentuar la diferencia en la tasa de desempleo mensual de hombres y mujeres, volviendo a ser superior en las mujeres, 21,7%, que en los hombres, 18,9%, cuando en septiembre fue muy similar y ligeramente superior en los hombres por primera vez durante la pandemia.



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 45,3%, mientras que para las de 25 a 74 años es del 16,7%.



Prestaciones

Las prestaciones COVID-19 ([PUP](#)⁸ y [TWSS](#)⁹) 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.

En el caso del PUP¹⁰ (prestación por desempleo al uso), también ha visto aumentar el número de personas beneficiarias en las últimas semanas, en el mismo sentido que la tasa de desempleo. La primera semana de noviembre se han emitido ayudas por valor de 95,5 millones de euros, frente a los 85,6 millones de la semana anterior. Estas ayudas han llegado a 329.991, que representa un aumento de 34.131 respecto a las 295.860 de la anterior.

Sectores con mayor número de personas beneficiarias: Hostelería, con 98.233; Comercio, con 51.921 y Otros sectores, tales como belleza y servicios auxiliares, con 29.799.

⁸ Ministerio de Protección Social.

⁹ Agencia Tributaria irlandesa.

¹⁰ <https://www.gov.ie/en/press-release/deae9-update-on-payments-awarded-for-covid-19-pandemic-unemployment-payment-and-enhanced-illness-benefit/>

Industrial Sector	Number of people in receipt of Pandemic Unemployment Payment on 3rd November	Number of people in receipt of Pandemic Unemployment Payment on 27th October	Number of people in receipt of Pandemic Unemployment Payment on 5th May
Agriculture, Forestry and Fishing; Mining and Quarrying	3.911	3.474	8.600
Manufacturing	14.764	13.487	37.400
Electricity, gas supply; Water supply, sewerage and waste management	1.065	955	2.100
Construction	19.823	18.193	79.300
Wholesale and Retail Trade; Repair of Motor Vehicles and motorcycles	51.921	43.432	90.300
Transportation and storage	8.759	8.182	17.900
Accommodation and food service activities	98.233	90.051	128.500
Information and communication activities	7.288	7.047	11.800
Financial and insurance activities	6.815	6.260	12.500
Real Estate activities	5.160	4.598	8.100
Professional, Scientific and Technical activities	12.745	11.858	24.800
Administrative and support service activities	27.714	25.656	45.800
Public Administration And Defence; Compulsory Social Security	5.174	4.728	14.400
Education	10.146	9.464	22.000
Human Health And Social Work activities	9.853	9.061	22.500
Arts, entertainment and recreation	11.376	10.069	14.200
Other Sectors (e.g. hairdressers and beauty salons)	28.799	23.537	39.200
Unclassified or unknown	6.445	5.808	18.600
Total	329.991	295.860	598.000

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el 10 de noviembre de 2020, referentes al trimestre julio-septiembre de 2020, reflejan que la tasa de empleo ha vuelto a caer, un 0,8% menos en términos anuales y 0,6% con respecto al trimestre anterior, situándose en el **75,3%**. Por su parte, la tasa de inactividad se mantuvo en el 20,9%, sin cambios con respecto al trimestre anterior y 0,1% más en términos anuales.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*¹¹, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia se registró la cifra de **32,51 millones de personas trabajando**, un descenso de 247.000 en términos anuales y de 164.000 con respecto al trimestre anterior.

Por su parte, se contabilizaron **1,62 millones de personas desempleadas**, 318.000 más que el año anterior y 243.000 más que el trimestre anterior. La **tasa de desempleo**¹² **ha ascendido hasta el 4,8%, un aumento del 0,9% en términos anuales y 0,7% más con respecto al trimestre anterior**, lo que supone de nuevo el mayor incremento observado desde 2009.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**¹³ **fue de 8,66 millones**, 46.000 más que el año anterior y un aumento de 21.000 con respecto al trimestre anterior. Este ligero incremento es consecuencia del aumento de la inactividad entre hombres, jóvenes de 16-24 años y estudiantes, que se compensaron con el descenso entre las mujeres, los trabajadores de 25-49 años, los que permanecen en el hogar atendiendo a la familia y a los inactivos por otros motivos.

¹¹<https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurveylfs>

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

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

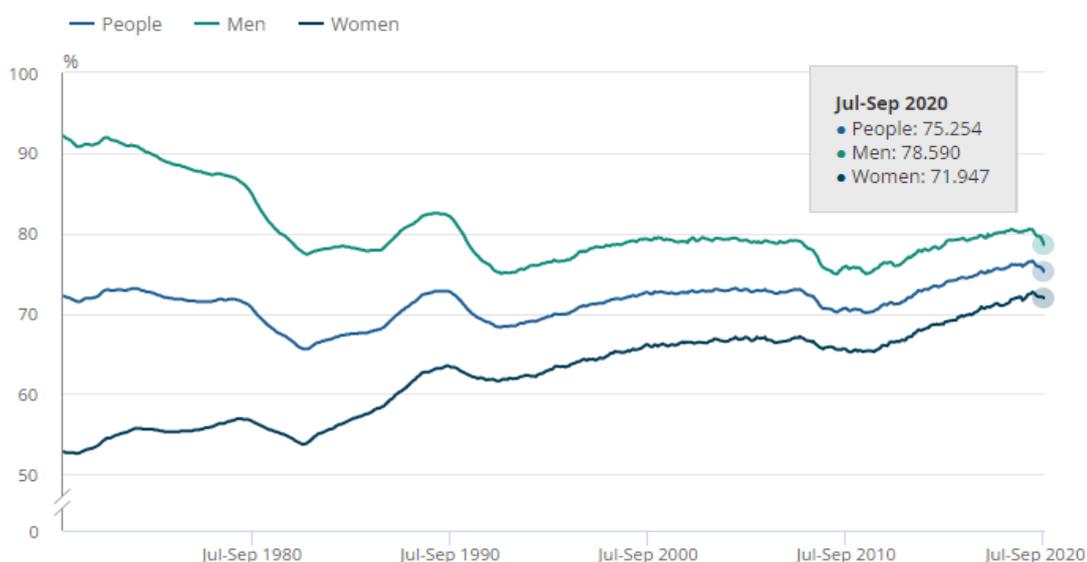
Tras un período de descenso, la **tasa de inactividad se ha vuelto a incrementar con respecto al año anterior en un 0,1%** manteniéndose sin cambios con respecto al trimestre anterior, con un **20,9%**.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio¹⁴ en términos nominales** (sin el ajuste por la inflación) en Gran Bretaña se ha **recuperado nuevamente, subiendo hasta el 1,3%** excluyendo las bonificaciones. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se ha incrementado hasta situarse de nuevo en positivo**, desde el -0,8% al **0,5%**, excluyendo las bonificaciones salariales, una mejora de 1,3% con respecto al mes anterior.

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 julio-septiembre de 2020 desglosado en mujeres, hombres y total (mujeres en azul oscuro, hombres en amarillo y total en azul claro).

1. TASA DE EMPLEO

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

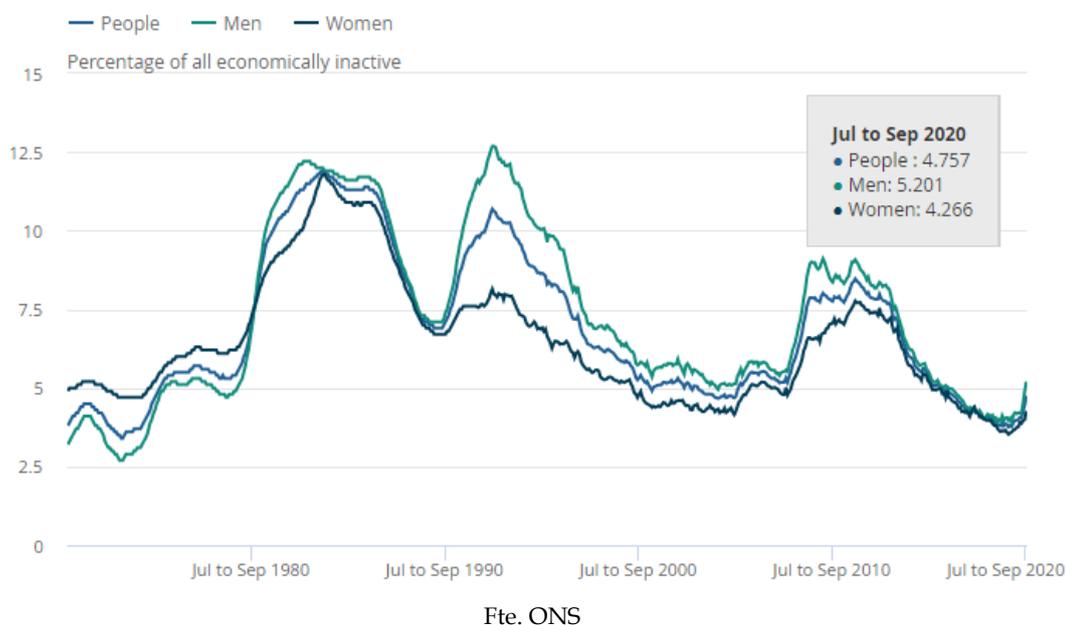


Fte. ONS

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

2. TASA DE DESEMPLEO

UK unemployment rates (aged 16 years and over), seasonally adjusted, between January to March 1971 and July to September 2020

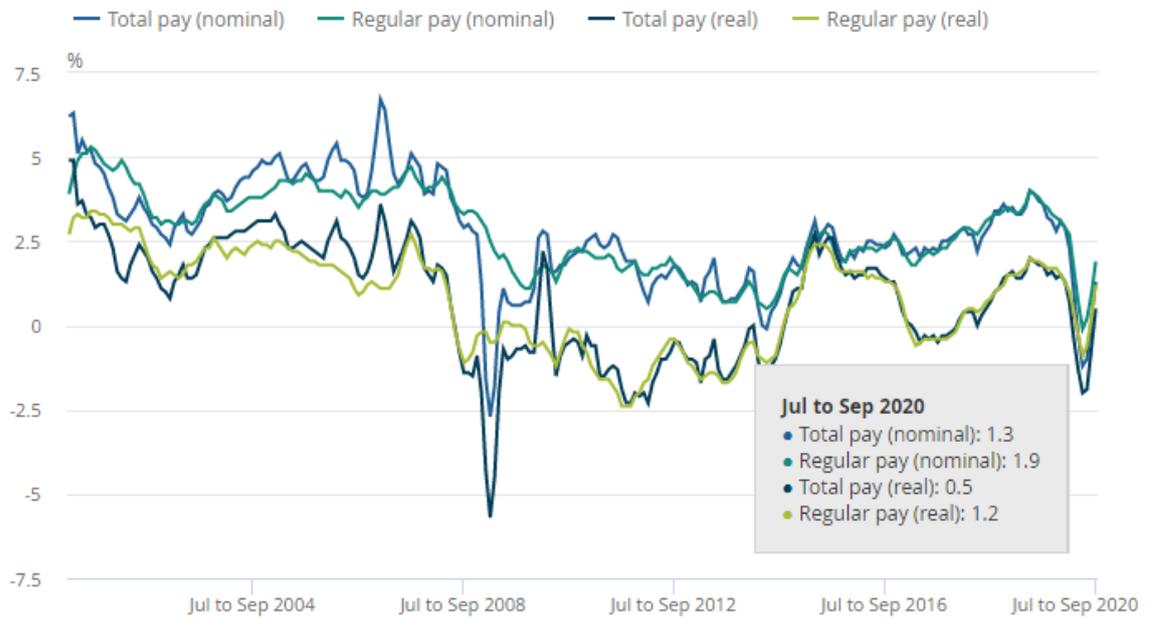


El salario semanal medio de Gran Bretaña en el trimestre julio-septiembre de 2020 en términos nominales fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales), sin tener en cuenta la inflación, se ha recuperado nuevamente, subiendo hasta el 1,3%, desde el 0% del mes anterior, y el ajustado a la inflación ha aumentado hasta el 1,9%, una mejora del 1,1% con respecto al 0,8% del mes anterior.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales), sin tener en cuenta la inflación, se ha situado de nuevo en positivo con un 0,5%, una mejora del 1,3%, con respecto al trimestre anterior, mientras que ajustado a la inflación se situó en 1,2%, un aumento del 1,1% con respecto al trimestre previo.

En agosto de 2020, el salario medio bruto se situó en 553 libras/semana en términos nominales y en 509 libras/semana en términos reales.

Evolución de los salarios



**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

SMI EN COMPARACIÓN INTERNACIONAL

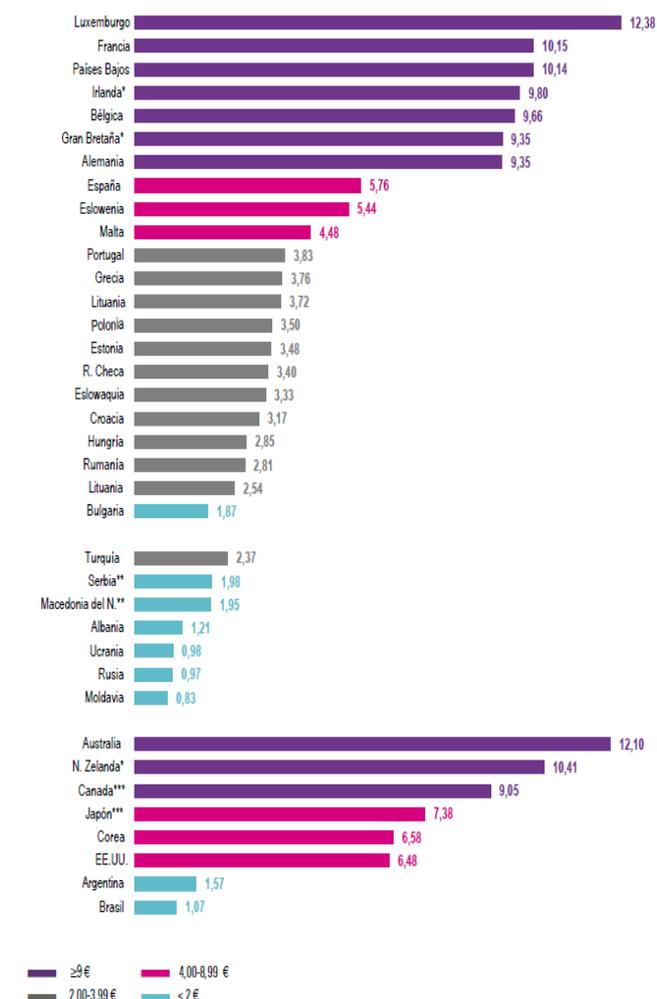
Un informe del Instituto de Economía y Ciencias Sociales (WSI) de la Fundación Hans Böckler analiza la evolución actual del salario mínimo interprofesional (SMI) en una comparación europea e internacional. El análisis se basa principalmente en su propia base de datos que contiene información de 22 países de la UE que tenían en vigor el SMI a principios de 2020, 7 países fronterizos con la UE, 7 países industrializados y 7 emergentes no europeos.

Sobre esta base, el informe analiza el nivel del SMI, tanto en lo relativo a su importe en euros, como en relación con poder adquisitivo y con los niveles salariales en los respectivos países, y examina las iniciativas actuales encaminadas a un aumento estructural de los salarios mínimos.

En este contexto, el estudio presenta también la reciente iniciativa para introducir una regulación del salario mínimo en el ámbito de la UE y el debate en Alemania de situar el salario mínimo interprofesional nacional en 12 euros en un contexto europeo.

1. SMI en euros y en relación con el poder adquisitivo

Salario mínimo interprofesional (SMI), a 1/1/2020, en € /h.



Nota: Conversión a euros utilizando el tipo de cambio medio para 2019.

*a partir de 1.2.2020: Irlanda 10,10€; a partir del 1.4.2020: Gran Bretaña 9,93€, Nueva Zelanda 11,12€.

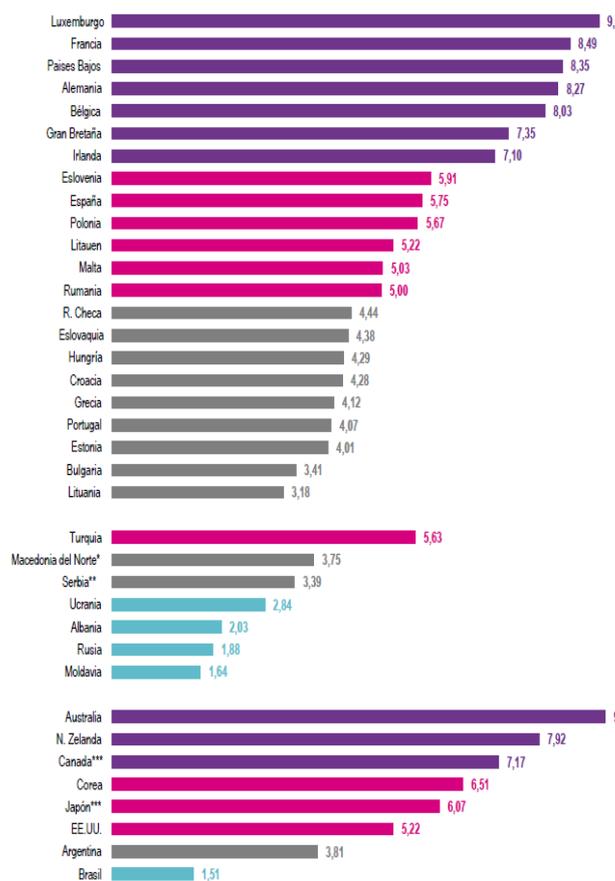
** Valor estimado, ya que el SMI está fijado como salario neto

*** Promedio ponderado de los salarios mínimos regionales

Fuente: Banco de datos del WSI de 2020 sobre el SMI

Poder adquisitivo del SMI, a fecha 1/1/2020

Datos según estándar del poder adquisitivo sobre la base del euro, por hora



Nota: Conversión en el estándar de poder adquisitivo en euros, según paridades de poder adquisitivo del Banco Mundial para el consumo privado 2018 (diferente en Argentina: estándar del poder adquisitivo para el BSP).

** Valor estimado, ya que el SMI está fijado como salario neto.

*** Promedio ponderado de los salarios mínimos regionales

Fuente: Banco de datos del WSI de 2020 sobre el SMI

Importe del salario mínimo interprofesional (1/1/2020)

Los salarios mínimos interprofesionales en los respectivos países miembros de la Unión Europea variaban considerablemente a fecha 1/1/2020, oscilando entre 1,87 €/h. en Bulgaria y 12,38 €/h. en Luxemburgo. En este sentido se pueden identificar tres grandes grupos de países:

1. El primero comprende siete países industrializados de Europa occidental con un nivel superior a 9€/h., grupo encabezado por Luxemburgo y al que también pertenecen Francia, Países Bajos e Irlanda. En Bélgica, donde el salario mínimo se fija por un convenio colectivo nacional, los agentes sociales no pudieron acordar un aumento conjunto a pesar de las extensas negociaciones, por lo que el salario mínimo se mantiene sin cambios. Alemania y Gran Bretaña ocupaban el sexto lugar, pero Gran Bretaña registró un importante aumento (8,72 libras esterlinas) para trabajadores mayores de 24 años a partir del 1 de abril de 2020, lo que situó a Alemania en el último lugar de su grupo. La lista no incluye a los países nórdicos, ni a Austria e Italia, donde no existe un salario mínimo interprofesional y el mínimo salarial es fijado exclusivamente por convenio colectivo.
2. El segundo grupo, relativamente pequeño, incluye sólo tres países europeos con salarios mínimos interprofesionales de entre 4 y 6€/h.: Malta, Eslovenia y España. En España se ajustó el salario mínimo interprofesional con efecto a partir de principios de año tras la formación del Gobierno a mediados de enero.
3. El tercer grupo está formado por una serie de países comunitarios con salarios mínimos por debajo del umbral de los 4 euros; entre ellos se encuentran Portugal y Grecia, así como diez Estados miembros del este de Europa, en donde los salarios mínimos oscilan entre 1,87 euros (Bulgaria) y 3,72 euros (Lituania). En los países de Europa limítrofes con la UE sigue habiendo salarios mínimos por debajo de 2 euros, como es el caso de Serbia, Macedonia del Norte y Albania. Salarios mínimos interprofesionales por debajo del euro existen en Moldavia, Rusia y Ucrania. En Rusia, además del salario mínimo interprofesional, existen otros salarios mínimos a nivel regional y local que son más altos que el nacional (como en Moscú: 1,61 euros o San Petersburgo: 1,52 euros). En Turquía, el salario mínimo equivale a 2,37 euros por hora.

Comparándolo con los países industriales y emergentes no europeos, los salarios mínimos más altos se encuentran en Australia y Nueva Zelanda. Canadá y Japón, en cambio, no tienen un salario mínimo nacional, sino un sistema descentralizado de salarios mínimos regionales, por lo que se utiliza el promedio ponderado de las provincias o prefecturas en la base de datos de salarios mínimos del WSI. En Estados Unidos, además del salario mínimo federal de 7,25 dólares de los EE.UU., existen salarios mínimos a nivel estatal o local, que son significativamente más altos, como en Washington (13,50 dólares, 12,06 euros) y en Massachusetts (12,75 dólares, 11,39 euros). Sin embargo, este sistema no es universal, por lo que en 21 estados sólo se aplica el salario mínimo federal, que no ha cambiado desde 2009. En Corea, el salario mínimo se ha más que duplicado en el mismo período y actualmente más alto que en Estados Unidos. Los salarios mínimos de Argentina y Brasil son considerablemente inferiores, aunque hay otros salarios mínimos además del salario mínimo federal a nivel estatal.

Salario mínimo interprofesional y poder adquisitivo (a partir de 1/1/2020)

Tras haber ajustado el poder adquisitivo, la brecha del salario mínimo en la Unión Europea se reduce considerablemente, ya que los países con salarios mínimos elevados suelen tener también un nivel de precios más alto que los países con salarios mínimos más bajos. De acuerdo con la base estándar de poder adquisitivo, los salarios mínimos dentro de la UE oscilan entre los 3,18 euros de Letonia y los 9,03 euros de Luxemburgo.

Además de variar este rango, también registran cambios el orden de los países. De este modo, los tres primeros puestos dentro del primer grupo de países se mantienen sin cambios, pero Bélgica, Gran Bretaña e Irlanda quedan por detrás de Alemania debido al relativamente alto coste de la vida.

Hay cambios mucho más drásticos en el segundo y el tercer grupo: Polonia, Rumania y Hungría tienen salarios mínimos significativamente más altos debido al menor costo de la vida. Por el contrario, Grecia y Portugal se sitúan significativamente por debajo de la media europea debido a la desfavorable combinación de salarios mínimos bajos y precios relativamente altos.

También el rango de salarios mínimos se estrecha fuera de Europa tras ajustar las diferencias del poder adquisitivo. Sin embargo, la diferencia

entre las economías emergentes Brasil y Argentina y los países desarrollados como Australia y Nueva Zelandia sigue siendo considerable. Más claro es el salario mínimo tan bajo de Estados Unidos, que después de ajustar el poder adquisitivo está exactamente al nivel de Lituania e incluso se sitúa por detrás del nivel de Corea. Esta situación también se discute en los propios Estados Unidos, donde el movimiento "Lucha por los 15 dólares" aboga desde hace algunos años por la duplicación del salario mínimo nacional hasta los 15 dólares (convertido en 13,40 euros) (Rolf 2016).

2. Valor relativo del salario mínimo interprofesional (SMI)

Además de su valor en euros y del poder comparativo, una tercera perspectiva comparativa sería el nivel de los salarios mínimos en relación con el nivel salarial del respectivo país, lo que revela si los salarios mínimos son bajos o altos en relación con los salarios nacionales vigentes. Para ello, utiliza el instituto como referencia, en lugar del promedio salarial, el salario mediano, que ofrece la ventaja de no verse influido por los ajustes del salario mínimo.

La Comisión Europea sostiene que los salarios mínimos sólo pueden considerarse adecuados si son "justos a la luz de la escala salarial del país y garantizan un nivel de vida adecuado". A juicio de la Comisión, no todos los países cumplen actualmente estos estándares; entre los países, cuyo salario mínimo no es suficiente para prevenir el riesgo de pobreza¹⁵ se encuentran aquellos que tienen un salario mínimo comparativamente bajo en relación con el salario mediano, como por ejemplo Alemania, Estonia, Malta y la República Checa, pero también Letonia y Luxemburgo.

En el siguiente gráfico se comparan los salarios mínimos de 2108 en algunos países en relación con el salario mediano y en relación con el salario medio, utilizando la base de datos de la OCDE.

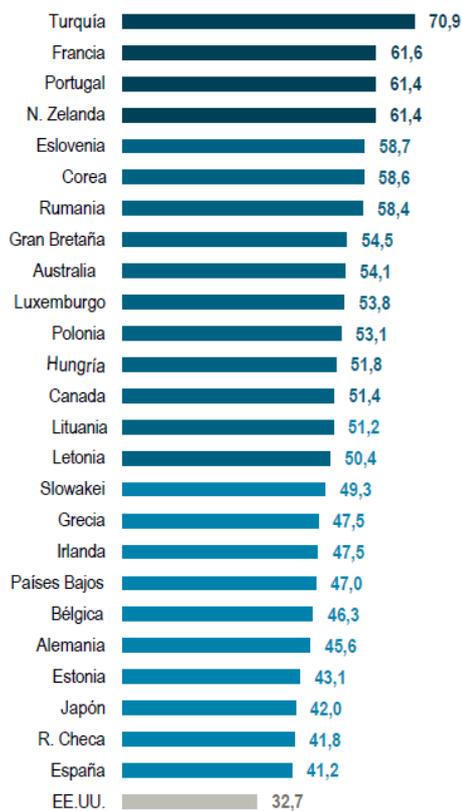
Actualmente el salario mínimo interprofesional dentro de la UE sólo es superior al 60% del salario mediano en Francia y Portugal, fuera de la UE

¹⁵ Por analogía con los indicadores de ingresos relativos que se utilizan ampliamente en las investigaciones sobre la pobreza, un salario mínimo inferior al 50% del salario mediano se considera como "salario de pobreza", mientras que del 50%- 60% se considera un "salario con un alto riesgo de pobreza". A los efectos de la prevención de la pobreza, un salario mínimo sólo se considera adecuado si se corresponde al menos con el 60% del salario mediano. La marca del 60% también se está debatiendo actualmente como un nivel objetivo clave para una política europea común de salarios mínimos.

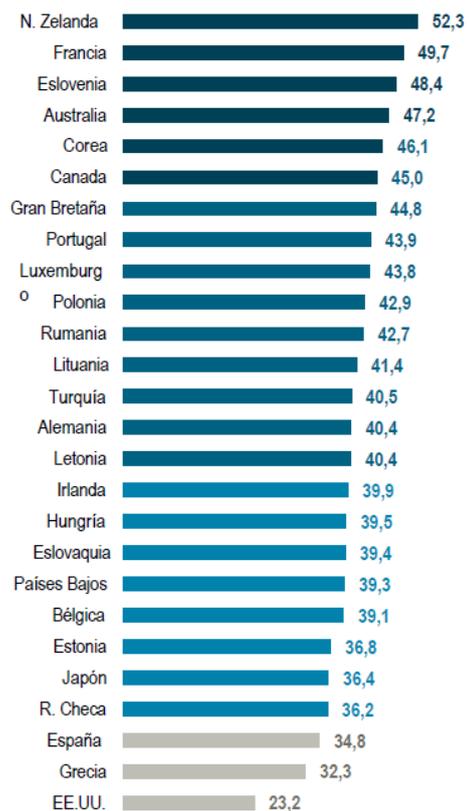
se suman Nueva Zelanda y Turquía. De los 26 países sobre los que se dispone de datos, en un total de 22 están los salarios mínimos son inferiores a ese límite, por lo que cabe suponer que se encuentran por debajo del umbral de la pobreza. En once de ellos no llegan al 50%, como en Países Bajos, Bélgica y Alemania; en este último país el salario mínimo en 2018 se correspondía con el 45,6% del salario mediano, según los cálculos de la OCDE. Al final se sitúa Estados Unidos, donde el salario mínimo nacional es menos de un tercio del salario mediano debido a los años de estancamiento.

Valor relativo del SMI (index Kaitz), 2018, en %

3a) SMI en relación con el salario mediano, en %



3b) SMI en relación con el salario medio, en %



■ ≥60%
 ■ 50%-59,9%
 ■ 40%-49,9%
 ■ <40%

■ ≥45%
 ■ 40%-44,9%
 ■ 35%-39,9%
 ■ < 35%

Nota sobre ambos gráficos: no se disponen datos de Albania, Argentina, Brasil, Bulgaria, Croacia, Malta, Macedonia del Norte, Moldavia, Rusia, Serbia y Ucrania.

Fuente: Base de datos Earning de la OCDE

En resumen, el valor relativo del salario mínimo en relación con el salario mediano indica que en la mayoría de los países el salario mínimo es muy bajo. De los 26 países sobre los que se dispone de datos, 11 países, entre ellos Alemania, tienen salarios mínimos inferiores al umbral del 50% y, por lo tanto, se encuentran en niveles de pobreza. En otros once países el salario mínimo se encuentra a un nivel en el que el trabajador está expuesto a un alto riesgo de pobreza. Sólo en cuatro países el salario mínimo alcanza el nivel de al menos el 60% del salario mediano, entre ellos figuran Turquía y Portugal, países que, por otra parte, tienen niveles de salario mínimo relativamente bajos en términos absolutos. En esos países, el elevado índice Kaitz indica que el nivel salarial de amplios sectores de la población y, por consiguiente, el propio salario mediano es muy bajo.

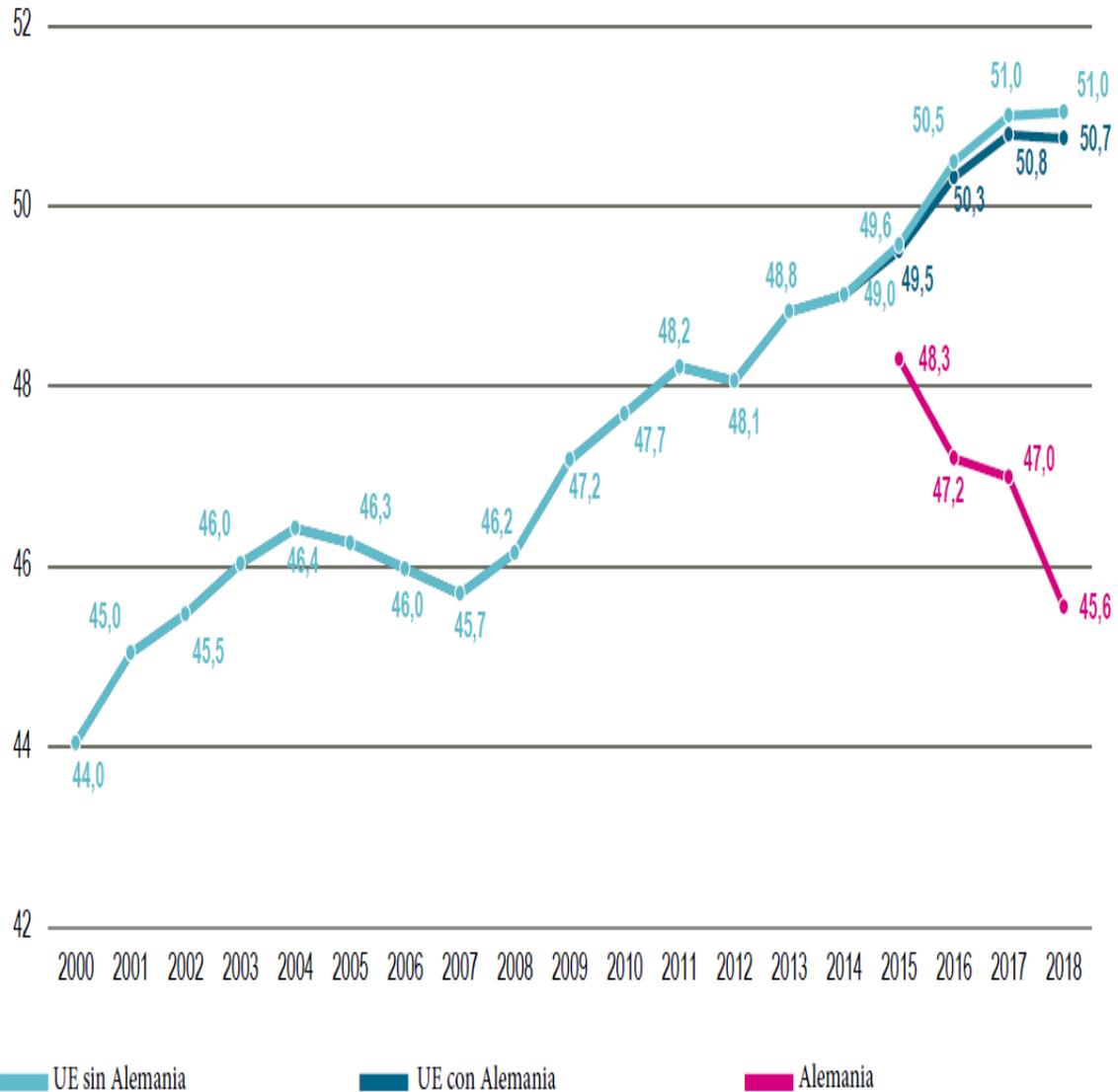
Teniendo en cuenta que los salarios medios suelen ser por regla general más altos que los salarios medianos, el índice Kaitz resulta más bajo cuando los salarios mínimos se calculan en relación con el salario medio. Este efecto es más evidente en Turquía (índice Kaitz: 40,5%), donde los salarios están distribuidos de forma extremadamente desigual. En cambio, Francia (49,7%) y Nueva Zelanda (52,3%), ambos países con una distribución salarial relativamente igualitaria, se mantienen en su posición a la cabeza del grupo, mientras que Estados Unidos (23,2%) se sitúa con mucha diferencia en la parte inferior de la misma, independientemente del método de medición.

En la Unión Europea ha habido una tendencia al alza de los salarios mínimos desde el cambio de milenio, aumentando el promedio del índice Kaitz sobre una base del salario mediano del 44% en 2.000 al 50,7% en 2018. Según datos de la OCDE, Alemania - junto con Bélgica y los Países Bajos - es una de las pocas excepciones en esta tendencia general.

En el caso de Alemania, el índice Kaitz, con un 48,3%, ya estaba por debajo del promedio de la UE cuando se introdujo el salario mínimo en 2015 y luego bajó al 45,6% en 2018. Un camino diferente presenta Gran Bretaña, donde el salario mínimo también se introdujo a un nivel estructuralmente bajo en 1999 (Índice Kaitz: 42,4 %). Sin embargo, en 2015, el Gobierno se fijó el objetivo de aumentar el salario mínimo al 60% de la mediana para los trabajadores mayores de 25 años. Según las previsiones de la *Low Pay Commission* este objetivo se alcanzará en abril de 2020 tras varios aumentos graduales.

Evolución del valor relativo del SMI (índice Kaitz) en promedio en la UE 2000-2018*

Salario mínimo en relación con el salario mediano, en %



*Promedio no ponderado de los índices nacionales Kaitz de 19 países de la UE: Bélgica, Alemania, Estonia, Francia, Grecia, Gran Bretaña, Irlanda, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Baja Sajonia, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovaquia, Eslovenia, España, R. Checa, Hungría. Hasta 2004 sin Eslovenia.

Fuente: Base de datos Earning de la OCDE



3. Evolución actual del salario mínimo interprofesional

El 1/1/2020 el SMI aumentó en 25 de los 37 países sobre los que el WSI recoge regularmente dato, en otros 7 países esta subida se produjo en 2019. Sólo 5 países no han aumentado sus salarios mínimos. Entre ellos se encuentran Bélgica, Irlanda y Letonia. En Irlanda no entró en vigor el aumento (3,1%) hasta el 1/2/2020, ya que el Gobierno aplazó la decisión debido a las incertidumbres en torno al *brexit*. En Bélgica, las partes negociadoras del convenio colectivo no pudieron ponerse de acuerdo en un aumento del salario mínimo y en Letonia se discute actualmente sobre un aumento del SMI de 430 a 500 euros para principios de 2021.

La Comisión Europea critica que los ajustes irregulares del salario mínimo pueden conducir a una erosión de los salarios mínimos reales a lo largo del tiempo, como ha sido el caso de Bélgica. En España se acordó un aumento del salario mínimo interprofesional a mediados de enero de 2020, que entró en vigor con carácter retroactivo a partir del 1/1/2020.

Los aumentos nominales son particularmente marcados en Europa oriental y en algunos mercados emergentes. En el caso de Argentina y Turquía se debe principalmente a la elevada inflación, de modo que los salarios mínimos han disminuido en términos reales tras el ajuste por pérdidas de poder adquisitivo. En países como Polonia, Ucrania, Eslovaquia y Lituania se registran aumentos significativos incluso después de tener en cuenta la inflación. Los gobiernos de algunos países de Europa oriental persiguen explícitamente el objetivo de aumentar los salarios mínimos por encima de la media. En Polonia, el aumento del salario mínimo en 2020 (15,6 %) fue superior incluso a la subida reclamada por los sindicatos (12 %). Además, el Gobierno polaco ha anunciado que aumentará el salario mínimo de los 2.600 a 4.000 zlotys actuales para el año 2024, lo que correspondería a un incremento de más del 50%.

Aumento del SMI, 2020			
Cambios a fecha 1/1/2020 en comparación interanual, en %			
	nominal	real	Fecha
Argentina	49,3	-3,3	01.10.2019
Macedonia del Norte	19,2	18,3	01.12.2019
Polonia	15,6	13,1	01.01.2020
Turquía	15,1	-0,1	01.01.2020
Ucrania	13,2	4,1	01.01.2020
Eslovaquia	11,5	8,5	01.01.2020
Serbia	11,1	9,1	01.01.2020
Grecia	10,9	10,3	01.02.2019
Lituania	9,7	7,3	01.01.2020
R. Checa	9,4	6,7	01.01.2020
Bulgaria	8,6	6,0	01.01.2020
Estonia	8,4	6,0	01.01.2020
Estonia	8,3	7,5	01.01.2020
Croacia	8,1	4,5	01.01.2020
Hungría	7,5	2,7	01.01.2020
Rusia	7,3	5,7	01.04.2019
Nueva Zelanda	7,2	3,2	01.01.2020
Rumania	6,3	-2,5	01.05.2019
Moldavia	6,1	4,3	01.01.2020
Eslovenia	5,8	5,5	01.01.2020
Portugal	5,6	4,7	01.01.2020
España	4,9	3,0	01.04.2019
Gran Bretaña	4,1	0,3	01.01.2020
Brasil	3,1	2,1	01.01.2020
Japón	3,0	1,3	01.07.2019
Australia	2,9	2,4	01.01.2020
Australia	2,5	0,8	01.01.2020
Corea	2,4	0,4	01.01.2020
Luxemburgo	2,3	-0,3	01.01.2020
Canadá	2,0	0,4	01.01.2020
Países Bajos	1,7	0,3	01.01.2020
Malta	1,2	-0,1	01.01.2020
Alemania	0,0	-0,9	01.01.2019
Francia	0,0	-1,2	01.09.2018
Irlanda	0,0	-2,7	01.01.2018
Bélgica	0,0	-1,8	01.01.2019
Letonia	0,0	-1,8	24.07.2009
Albania			
EE.UU.			

En Eslovaquia se aprobó en 2020 el mayor incremento del SMI de los últimos 20 años. Además, el Gobierno eslovaco ha reformado la ley sobre el salario mínimo para fijar en el futuro el salario mínimo en un nivel del 60% del salario medio, a menos que los empleadores y los sindicatos puedan acordar un ajuste diferente del salario mínimo. España, Portugal, Gran Bretaña y Nueva Zelanda también están aplicando un plan más amplio y a largo plazo para aumentar estructuralmente el SMI. En Reino Unido, con un aumento del 4,9% el 1/4/2019, se llevó a cabo el cuarto aumento consecutivo por encima del 4%; el 1 de abril de 2020 le sigue un nuevo aumento del 6,2%. Después de que el Gobierno conservador británico introdujera el *National Living Wage* (un salario mínimo para todos los trabajadores mayores de 25 años) con el objetivo de aumentarlo al 60% del salario mediano en 2020, ha anunciado ahora que aumentará el salario mínimo a dos tercios del

salario mediano en 2024, superando con ello el umbral de los salarios bajos. Una evolución similar se observa en Nueva Zelanda, donde el aumento del 7,3% en 2019 forma parte de una serie de aumentos del salario mínimo que se iniciarán en 2018. El 1/4/2020, el salario mínimo

en Nueva Zelanda aumentará un 6,8% y se ha anunciado un nuevo ajuste a 20 dólares neozelandeses para 2021 (equivalente a 11,77 euros). El salario mínimo habrá alcanzado entonces probablemente dos tercios de la mediana.

En España, el mayor aumento del salario mínimo en la historia del país ya se aplicó a principios de 2019 con un incremento de más del 22%. Después de que la economía española se enfrentara relativamente bien a este extraordinario aumento y de que no se confirmaran las negativas previsiones sobre el empleo, sindicatos y patronal llegaron a un acuerdo en enero de 2020, con la mediación del nuevo gobierno del PSOE y Unidas Podemos, para aumentar el salario mínimo otro 5,6% más a partir del 1/1/2020. El programa de Gobierno también incluye el objetivo de aumentar el salario mínimo al 60% del salario medio para 2024.

También el Gobierno de izquierdas de Portugal elegido en 2019 ha presentado un plan a largo plazo para un aumento estructural del salario mínimo, según el cual éste debe aumentar a 750 euros mensuales hasta 2023, lo que implica un aumento de más del 18 % en relación con el nivel actual.

Dentro de Europa existe una clara tendencia general a aumentar el salario mínimo. En términos nominales, los salarios mínimos en la UE aumentaron en un promedio del 6,0% desde el 1/1/2020, lo que corresponde al segundo mayor aumento anual en los últimos 20 años. Tras deducir la tasa de inflación, el crecimiento real se mantiene en el 4,4%, nivel excepcionalmente alto en los dos últimos decenios. Sin embargo, también hay algunos países con un desarrollo muy débil del salario mínimo. Se trata de cuatro países (Bélgica, Francia, Irlanda y los Países Bajos) en los que, tras el ajuste por inflación, el poder adquisitivo de los salarios mínimos ha disminuido realmente. En Alemania (crecimiento real: 0,3 %) y Luxemburgo (0,8 %), los trabajadores en términos reales sólo tienen un plus muy pequeño después de que se haya tenido en cuenta la inflación.

Es probable que en los próximos años en Europa continúe la tendencia hacia salarios mínimos significativamente más altos. Así lo indican también las amplias campañas sindicales de muchos países europeos, que apuntan a un aumento estructural del respectivo nivel de salario mínimo nacional. Actualmente, las exigencias proceden de los sindicatos de Bélgica y los Países Bajos, que están a favor de un salario mínimo de 14 euros en ambos países, lo que supondría un aumento del salario mínimo actual del 45% y el 38% respectivamente. En otros países, como

Francia, Gran Bretaña, Irlanda, Luxemburgo, España y Portugal, la República Checa y Eslovaquia, las demandas de un aumento extraordinario del salario mínimo varían entre el 10% y el 30%. Además, el ejemplo de Austria muestra que las campañas sindicales sobre el salario mínimo pueden referirse no sólo a los salarios mínimos interprofesionales sino también a los salarios mínimos establecidos en los convenios colectivos. Por último, la actual demanda de los sindicatos alemanes de un salario mínimo de 12 euros, que requeriría un aumento del salario mínimo del 28%, está en consonancia con la tendencia general europea. En el centro de todas las iniciativas sindicales está el objetivo de lograr elevar los salarios mínimos existentes hasta un nivel que superior al del riesgo de pobreza, que sean suficientes para asegurar los medios de vida y, en definitiva, transformarlos en "salarios dignos".

[Evolución del SMI en Alemania y su mecanismo de actualización](#)

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

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

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

El 30/6/2020, el ministro de Trabajo presentó la propuesta de la Comisión sobre el próximo aumento del SMI, que recomienda un incremento del

actual nivel (9,35 €/h) a 10,45 €/h hasta el 1/7/2022 en cuatro fases y actuación el correspondiente reglamento según el cual el 1/1/2021 el SMI aumentará a 9,50 €; el 1/7/2021 a 9,60 €, el 1/1/2022 a 9,82 € y el 1/7/2022 a 10,45 €.

La normativa prevé un mecanismo bianual de revisión del SMI, que comienza cuando la Comisión del Salario Mínimo Interprofesional eleva su propuesta de aumento al Gobierno para adaptar el SMI a la evolución de los salarios de la negociación colectiva y acaba cuando el Gobierno lo dota de validez general mediante decreto ministerial.

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

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

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

4. PROPUESTA PARA REGULAR EL SMI EN LA UE

El "Pilar Europeo de Derechos Sociales" adoptado en 2017 recoge la idea que todos los trabajadores tienen "derecho a una remuneración justa que les permita tener un nivel de vida adecuado". El tema de los salarios mínimos interprofesionales ya desempeñó un papel central en la campaña electoral europea de 2019 en numerosos Estados comunitarios y la nueva presidenta de la Comisión de la UE, Ursula von der Leyen, anunció en 2019 en su discurso inaugural que propondría en los primeros

cien días de su mandato un instrumento jurídico para garantizar que todos los trabajadores de la Unión Europea recibieran un salario mínimo justo.

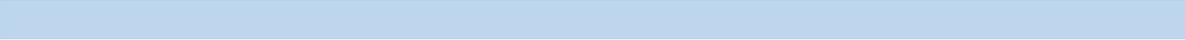
La Comisión Europea presentó a principios de enero de 2020 un primer documento de consulta sobre las posibles medidas para alcanzar un salario mínimo justo, abriendo así un procedimiento oficial de consulta con las asociaciones patronales y los sindicatos europeos. En el documento de consulta, la Comisión analizó los sistemas de salarios mínimos existentes en Europa, llega a la conclusión de que "muchos trabajadores de la UE no están actualmente protegidos por salarios mínimos adecuados y considera que actualmente hay problemas en cuatro puntos en particular: el nivel del salario mínimo, su alcance (habida cuenta de las numerosas excepciones en muchos países), los procedimientos y criterios para su ajuste regular y la participación de las asociaciones patronales y los sindicatos en la fijación del salario mínimo. El objetivo de la Comisión es elaborar normas europeas comunes que regulen estos cuatro puntos y puedan promover la aplicación de salarios mínimos adecuados en todos los países de la UE.

Del debate sobre salarios dignos se deduce que difícilmente se podrá llegar a un modelo uniforme en toda Europa a partir de los análisis de la cesta de la compra. Por lo tanto, como alternativa pragmática, en el debate ha prevalecido una orientación hacia el Índice Kaitz, según la cual un salario mínimo apropiado debería ser al menos el 60% del respectivo salario mediano nacional. Una orientación de este tipo, como núcleo de una reglamentación europea sobre el salario mínimo, daría lugar a un aumento sustancial de los salarios mínimos en muchos países europeos e integraría las diversas iniciativas nacionales para un mayor aumento del salario mínimo en una estrategia europea general. Esto se aplica también a Alemania, donde los tan solicitados 12 euros corresponden a alrededor del 60% del salario medio.

A finales de octubre la Comisión propuso una Directiva de la UE para garantizar que los trabajadores de la Unión estén amparados por salarios mínimos adecuados que les permitan vivir dignamente dondequiera que trabajen.

En vista de las grandes diferencias nacionales en Europa, la iniciativa no pretende establecer un salario mínimo europeo uniforme ni armonizar los sistemas nacionales de salarios mínimos. Tampoco obliga a los Estados miembros que no tienen salarios mínimos interprofesionales a crearlos.

La normativa busca definir criterios comunes para fijar salarios mínimos adecuados a nivel europeo, que luego se aplican a nivel nacional de conformidad con el nivel salarial aplicable en ese país y los sistemas de fijación de salarios tradicionalmente desarrollados. En esencia, el desafío consiste en definir los criterios para un nivel de salario mínimo apropiado que sea a prueba de pobreza y asegure los medios de vida.



UN REGLAMENTO EUROPEO REFORMA LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS CAMIONEROS¹⁶

Tras meses de debate en el seno de las instituciones europeas, así como entre los países del Consejo, el Parlamento europeo adoptó definitivamente el 9 de julio de 2020, el "paquete de carreteras" propuesto inicialmente por la Comisión el 31 de mayo de 2017. Se trata de tres textos legislativos: un reglamento sobre el acceso a la profesión y al mercado, otro sobre la duración de los tiempos de conducción, los períodos de descanso y tacógrafos, y una directiva sobre el desplazamiento de los trabajadores conductores de carretera. En este artículo se presentan las medidas clave del segundo texto legislativo.

Uno de los reglamentos del "paquete de carreteras", aprobado por el Parlamento el 9 de julio, modifica el reglamento nº 561/2006 de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones de la legislación social en el sector de los transportes por carretera, así como también el reglamento nº 165/2014 de 4 de febrero de 2014 sobre los tacógrafos (equipo de registro de la ubicación del vehículo) en el transporte por carretera. Las modificaciones del reglamento de 2006 se refieren al ámbito de aplicación del reglamento, los tiempos de descanso y la cadencia del regreso al lugar de residencia.

Este nuevo reglamento entrará en vigor el vigésimo día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la UE y será entonces directamente aplicable, sin necesidad de que los Estados miembros lo transpongan.

Ajuste del ámbito de aplicación del reglamento de 2006

El ámbito de aplicación del reglamento de 2006 se ampliará, a partir del 1º de julio de 2026, al transporte de mercancías por carretera en operaciones de transporte internacional o de cabotaje con vehículos, incluidos los vehículos con remolque o semirremolque, cuya masa máxima autorizada exceda de 2,5 toneladas.

Por el contrario, una vez el nuevo reglamento entre en vigor, quedarán excluidos:

¹⁶ *Liaisons Sociales* nº 18120 de 13 de agosto de 2020.

- los vehículos o conjuntos de vehículos cuya masa máxima autorizada no exceda de 7,5 toneladas, únicamente en un radio de 100 kilómetros alrededor del establecimiento de la empresa de transporte y siempre y cuando la conducción del vehículo no constituya la actividad principal del conductor y que el transporte no se efectúe por cuenta ajena, cuando se utilicen para el transporte de material, equipos o maquinaria destinados al conductor en el ejercicio de sus funciones o para el transporte de mercancías fabricadas artesanalmente;

- los vehículos con una masa máxima autorizada comprendida entre las 2,5 toneladas y las 3,5 toneladas, incluidos los que llevan remolques o semirremolques, utilizados para el transporte de mercancías cuando dicho transporte no sea por cuenta ajena sino por cuenta propia y cuando la conducción no sea la actividad principal de la persona que conduce el vehículo.

Por último, se **definirá explícitamente** el "**transporte con fines no comerciales**" para la aplicación del reglamento de 2006. Se trata de todo transporte por carretera, distinto del transporte por cuenta ajena o por cuenta propia, por el que no se percibe ninguna remuneración directa o indirecta y que no da lugar a ningún ingreso directo o indirecto para el conductor del vehículo o para otras personas y que no tiene ninguna relación con una actividad profesional o comercial.

Dos períodos consecutivos de descanso semanal reducidos

Se introduce la posibilidad de derogar las normas sobre los períodos de descanso semanal. Un conductor que se dedique al transporte internacional de mercancías puede, fuera del Estado miembro del establecimiento, tomar dos períodos "consecutivos" de descanso semanal reducidos (sobre una misma semana de trabajo y con una duración mínima de 24 horas), a condición de que tome por lo menos cuatro períodos de descanso semanal en cuatro semanas consecutivas, de los cuales por lo menos dos sean períodos de descanso semanal regular. A estos efectos, se considerará que un conductor se dedica al transporte internacional cuando comienza los dos períodos consecutivos de descanso semanal reducido fuera del Estado miembro del establecimiento del empleador y fuera del país de su lugar de residencia. Cuando se hayan tomado dos períodos consecutivos de descanso semanal reducidos, el

siguiente período de descanso semanal irá precedido de un período de descanso que compense esos dos períodos de descanso semanal reducidos.

Ubicación de los tiempos de descanso o de pausa

Se especificará el lugar donde se toman los períodos de descanso semanal regular (mínimo de 45 horas) y los períodos de descanso semanal de más de 45 horas que compensen la reducción de un período de descanso semanal anterior.

Estos descansos deben ser tomados en un lugar de **alojamiento adecuado** tanto para mujeres como para hombres, con instalaciones sanitarias y para dormir que sean adecuadas. El empleador correrá con todos los gastos de alojamiento fuera del vehículo. Sólo se pueden tomar **otros períodos de descanso a bordo del vehículo**. Además, un **conductor** que participe en la operación de un **vehículo con tripulación** puede hacer una pausa de **45 minutos en un vehículo** conducido por otro conductor, siempre que no sea responsable de ayudar al conductor del vehículo.

A título de excepción, cuando un conductor acompañe a un **vehículo transportado por un transbordador o tren** y tome un período de descanso diario regular o un período de descanso semanal reducido, este período de descanso **podrá ser interrumpido no más de dos veces** por otras actividades cuya duración total no exceda de una hora. Durante este período de descanso diario regular o período de descanso semanal reducido, el conductor debe tener una **litera** o, según el nuevo reglamento, una **cabina para dormir**. En este último texto se especifica también que, en lo que respecta a los períodos normales de descanso semanal, esta excepción sólo pueda aplicarse cuando se prevé que el viaje dure ocho horas o más y el conductor tenga acceso a una cabina dormitorio en el transbordador o en el tren.

Por último, la Comisión publicará en un único sitio web oficial, que se actualizará periódicamente, una lista de todas las zonas de estacionamiento que se hayan certificado como seguras, de modo que los conductores que se dedican al transporte de mercancías y pasajeros por carretera puedan acceder fácilmente a ellas.

Ritmo de retorno al lugar de residencia

Las empresas de transporte deben organizar el trabajo de los conductores de tal manera que puedan **regresar al centro de operaciones** del empleador al que están normalmente adscritos para comenzar su período de descanso semanal, situado en el Estado miembro en el que está establecido su empleador, o regresar a su lugar de **residencia** tras cada período de **cuatro semanas consecutivas** para pasar por lo menos un período de descanso semanal regular o un período de descanso semanal de más de 45 horas en compensación por la reducción de un período de descanso semanal.

Sin embargo, cuando un conductor haya tomado dos períodos consecutivos de descanso semanal reducido (véase más arriba), la empresa de transporte organizará el trabajo del conductor de manera que éste pueda regresar antes del comienzo del período de descanso semanal normal de más de 45 horas en compensación.

La empresa documentará la forma en que cumple con esta nueva obligación y conservará esta documentación en sus locales para presentarla cuando haya un control por parte de la autoridad competente.

Nueva derogación del tiempo de conducción diario o semanal

En circunstancias excepcionales, un conductor **podrá superar el tiempo máximo de conducción** diario (9 horas) y semanal (56 horas y 48 horas de media en cuatro meses) hasta una hora como máximo para llegar al centro de operaciones del empleador o a su lugar de residencia para disfrutar de su período de descanso semanal, siempre que ello no ponga en peligro la seguridad vial.

El exceso puede llegar hasta un máximo de dos horas si el conductor ha observado una pausa ininterrumpida de 30 minutos inmediatamente antes de la conducción adicional para llegar al centro de operaciones del empleador o a su lugar de residencia para un período de descanso semanal regular.

En cualquier caso, el conductor indicará el motivo de la excepción manualmente en la hoja de registro o en una impresión del aparato de control o en el registro de servicio, a más tardar al llegar al destino o al

punto de parada correspondiente. Y cualquier exceso de tiempo de conducción se compensará con un período de descanso equivalente, tomado junto con cualquier período de descanso, a más tardar al final de la tercera semana siguiente a la semana en cuestión.

Prohibición de remuneración en función de la rapidez de la entrega

Si esa remuneración puede poner en peligro la seguridad vial y/o fomentar las infracciones, se prohíbe a las empresas de transporte remunerar a los conductores que emplean o que se ponen a su disposición, incluso mediante primas o aumentos salariales, según la distancia recorrida, el volumen de las mercancías transportadas y/o, añade la nueva reglamentación, la velocidad de entrega.

[Reglamento por el que se modifican el reglamento nº 561/2006 \(legislación social relativa a los transportes por carretera\) y el reglamento nº 165/2014 \(tacógrafos\), aprobado definitivamente por el Parlamento Europeo el 9 de julio de 2020.](#)

Una directiva establece normas específicas sobre el desplazamiento de los conductores

En una directiva aprobada definitivamente por el Parlamento Europeo el 9 de julio en el marco del "paquete de carreteras" se establecen nuevas normas específicas sobre el desplazamiento de los conductores dedicados al transporte por carretera de mercancías o pasajeros. Estas disposiciones tienen que ser transpuestas por los Estados miembros de la UE y se aplicarán a las operaciones de cabotaje y de transporte internacional, pero no al tránsito, a las operaciones bilaterales ni a las operaciones bilaterales con carga o descarga adicional.

Una directiva adoptada definitivamente por el Parlamento Europeo el 9 de julio de 2020 introduce normas específicas sobre el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, sobre determinados puntos de la [directiva 96/71/CE](#), recientemente modificada por la [directiva 2018/957](#) y la [directiva 2014/67/CE](#). El objetivo es "tener en cuenta las particularidades vinculadas a la extrema movilidad de la mano de obra en este sector y [establecer] un equilibrio entre la protección social de los conductores y la libertad de los operadores para

prestar servicios transfronterizos", explican las instituciones europeas en el preámbulo de la directiva.

Los Estados miembros tendrán 18 meses a partir del día siguiente a la publicación de la directiva en el Diario Oficial de la UE para transponer estas medidas a la legislación nacional. Las disposiciones transpuestas se aplicarán al final de este período. De la misma manera, la directiva 2018/957 sólo se aplicará al sector del transporte por carretera después de este plazo.

Los conductores considerados como desplazados...

Se trata de los desplazamientos realizados en el marco de una operación de **transporte internacional**, es decir, desplazamientos de conductores realizados por una empresa establecida en un Estado miembro de la Unión Europea, por cuenta propia y bajo su dirección, al territorio de otro Estado miembro, en virtud de un contrato celebrado entre la empresa expedidora y el destinatario de la prestación de servicios que opera en el Estado miembro de acogida, siempre que exista una relación laboral entre la empresa expedidora y el trabajador durante el período de desplazamiento. El desplazamiento terminará cuando el conductor abandone el Estado miembro de acogida.

Además, un conductor también se considerará como desplazado cuando realice un transporte de cabotaje, es decir, cuando cargue y descargue mercancías o recoja y deje pasajeros dentro de un Estado miembro de acogida (distinto de aquél en el que esté establecido su empleador).

... y los que no lo son

La directiva prevé una serie de situaciones en las que no se aplica el régimen de desplazamiento, aunque se trate de una operación de transporte internacional.

Por ejemplo, un conductor no se considerará como desplazado cuando realice **una operación de transporte bilateral**, es decir, cuando traslade mercancías, sobre la base de un contrato de transporte, desde el Estado miembro de establecimiento del empleador a otro Estado miembro o a un tercer país, o viceversa, desde otro Estado miembro o un tercer país al Estado miembro de establecimiento.

Asimismo, **18 meses** después de la entrada en vigor de la **directiva**, el conductor no será considerado como desplazado cuando realice una operación de transporte bilateral y realice también actividades de carga y/o descarga en los Estados miembros o terceros países por los que circula, siempre y cuando no cargue y descargue las mercancías en el mismo Estado miembro.

Tampoco se considerará que un conductor está desplazado cuando realice una **operación de transporte bilateral de pasajeros**, es decir, cuando recoja pasajeros en el Estado miembro de establecimiento y los deje en otro Estado miembro o en un tercer país, o cuando, por el contrario, recoja pasajeros en un Estado miembro o en un tercer país y los deje en el Estado miembro de establecimiento, o cuando recoja y deje pasajeros en el Estado miembro de establecimiento para excursiones locales en otro Estado miembro o en un tercer país. Asimismo, **18 meses** después de la entrada en vigor de la **directiva**, no se considerará que el conductor está desplazado cuando realice una **operación de transporte bilateral de pasajeros** y también recoja pasajeros en una sola ocasión y/o deje pasajeros en una sola ocasión en los Estados miembros o terceros países por los que circula el conductor, siempre y cuando no ofrezca servicios de transporte de pasajeros entre dos lugares del Estado miembro atravesado.

Por último, **tampoco** se considerará que un **conductor** está desplazado:

- cuando **transita** por el territorio de un Estado miembro **sin cargar o descargar** mercancías y sin recoger o dejar pasajeros;
- cuando efectúa el **trayecto de carretera** inicial o final de una operación de transporte **combinado** en el sentido de la [directiva 92/106/CEE](#), si el trayecto de carretera, tenido en cuenta de forma aislada, se compone de operaciones de transporte bilateral.

Limitación de los requisitos administrativos y posibles medidas de control

En lo que respecta al desplazamiento de los conductores, los **Estados sólo podrán exigir** los siguientes requisitos administrativos y medidas de control:

- **obligación de declarar el desplazamiento** a las autoridades del Estado de acogida como muy tarde al comienzo del desplazamiento mediante un formulario estándar multilingüe que recoge las informaciones enumeradas por la directiva, a través de una interfaz pública conectada al sistema de información del mercado interior (IMI);

- **obligación** de garantizar que el **conductor tenga a su disposición determinados documentos** (en papel o electrónicos) especificados por la directiva, como por ejemplo una copia de la declaración de desplazamiento;

- **obligación de transmitir**, por medio de una interfaz pública conectada al IMI, después del período de desplazamiento y a petición expresa de las autoridades competentes del Estado de acogida, la copia de los documentos anteriormente mencionados y los relacionados con la remuneración del conductor durante el período de desplazamiento, el contrato de trabajo o cualquier documento equivalente, el registro de horas de trabajo y la prueba de pago. En su defecto, el Estado miembro de acogida podrá, a través del IMI, requerir a las autoridades del Estado miembro de establecimiento la documentación solicitada.

Y, a fin de garantizar que un conductor no sea considerado como desplazado, los Estados **sólo pueden imponerle la obligación** de mantener y proporcionar cuando se le solicite, en el caso de un control en carretera, la **prueba** de que se trata de una **operación de transporte internacional** y los registros de los tacógrafos, ya sea en papel o en formato electrónico.

Además, la nueva directiva también modifica la [directiva 2006/22/CE](#) para reforzar el control de los desplazamientos de conductores y la cooperación entre Estados (controles concertados, intercambio de información, etc.).

Prohibición de trato más favorable a las empresas pertenecientes a terceros países

La directiva prohíbe tratar más favorablemente a empresas de transporte establecidas en un Estado no miembro de la UE que a empresas establecidas en la Unión Europea, incluso cuando realizan operaciones de transporte en virtud de acuerdos bilaterales o multilaterales que dan acceso al mercado de la UE o partes de la misma.

Información sobre las reglas de desplazamiento

Los Estados tendrán que asegurarse de que las condiciones de trabajo y empleo (incluyendo los elementos de remuneración obligatorios), establecidas por disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas, así como por estipulaciones contractuales aplicables a los conductores desplazados estén a disposición de las empresas de transporte de otros Estados miembros y de los trabajadores desplazados, de manera **accesible y transparente**.

Además, los empleadores se asegurarán de que sus conductores **conozcan sus derechos** y obligaciones derivados de las normas resultantes de la nueva directiva.

[Directiva que establece normas específicas para el desplazamiento de conductores en el sector de transporte por carretera, aprobado definitivamente por el Parlamento Europeo el 9 de julio de 2020.](#)

Aumento del salario mínimo en el sector de transporte de pasajeros por carretera a partir del 1 de marzo de 2020

El aumento del salario mínimo, aplicable en el transporte de pasajeros por carretera, está fijado por cuatro cláusulas adicionales de 3 de marzo de 2020, que son objeto de una solicitud de prórroga.

Las organizaciones patronales del transporte de pasajeros por carretera (Confederación nacional de la movilidad, Federación nacional de transporte por carretera, Unión de empresas de transporte y de logística de Francia) y tres federaciones sindicales (CFDT, CFE-CGC y FO) firmaron el 3 de marzo de 2020 cuatro cláusulas adicionales que recogen una revalorización salarial.

Una subida de 1,7%

Estos cuatro textos, los nº 85, 93, 95 y 113, establecen nuevas escalas de salarios mínimos para todas las categorías profesionales a partir del 1 de marzo de 2020. Así pues, las escalas de remuneración convencional resultantes de las enmiendas del 19 de diciembre de 2018 se incrementan en un 1,7%.

A título de ejemplo, la nueva escala salarial para los obreros comienza en **1.554,45 euros** en el momento de la contratación, frente a los 1.528,47 euros anteriores.

Nuevas escalas

Las nuevas escalas son, en su totalidad, superiores al salario mínimo (10,15 euros por hora desde el 1 de enero de 2020).

- **En el caso del personal obrero** (cláusula nº 113), en el momento de la contratación, la tarifa horaria se incrementa, al pasar de 10,0776 a 10,2489 euros para las cinco primeras cuantías (coeficientes 110 V a 128 V). Más allá, la escala está comprendida entre 10,4046 euros (coeficiente 131 V) y 11,8521 euros (coeficiente 155 V).

- **En el caso de los empleados** (cláusula nº 95), en el momento de la contratación, la tarifa salarial por hora se incrementa de 10,1705 euros a 10,3434 euros para las dos primeras cantidades (coeficientes 105 y 110). Más allá, la escala varía entre 10,3461 euros (coeficiente 115) y 11,1848 euros (coeficiente 148,5).

- **En el caso de los técnicos y supervisores** (cláusula nº 93), en el momento de la contratación, la remuneración por hora oscila ahora entre 11,3003 euros (para el coeficiente 150) y 16,9469 euros (para el coeficiente 225).

- En el caso de los **ingenieros y ejecutivos** (cláusula nº 85), la remuneración anual garantizada varía entre 31.7663,66 y 46.056,83 euros para una antigüedad de hasta cinco años en el grupo.

También aumentan un 1,7% las medias primas y las primas por trabajo en días festivos y domingos. Las cantidades se incrementan a 14,58 y 29,15 euros respectivamente.

[Cláusula nº113 de 3 de marzo de 2020 relativa a la remuneración convencional a partir del 1 de marzo de 2020 \(anexo I\).](#)

[Cláusula nº95 de 3 de marzo de 2020 relativa a la remuneración convencional a partir del 1 de marzo de 2020 \(anexo II\).](#)

[Cláusula nº93 de 3 de marzo de 2020 relativa a la remuneración convencional a partir del 1 de marzo de 2020 \(anexo III\).](#)

[Cláusula nº85 de 3 de marzo de 2020 relativa a la remuneración convencional a partir del 1 de marzo de 2020 \(anexo IV\).](#)

LA DONACIÓN DE DÍAS LIBRES: BENEFICIARIOS, CONDICIONES, FORMALIDADES, EFECTOS.

La donación de días libres permitía originalmente a cualquier empleado renunciar a los días de descanso no utilizados en favor de un colega que tuviera a cargo un hijo menor de 20 años gravemente enfermo. Se pueden acoger también a esta donación los empleados que ayudan a un familiar que sufre una pérdida de autonomía especialmente grave o que presenta una discapacidad, o aquellos que se han comprometido a prestar servicios en la reserva operacional. Recientemente, el legislador ha incluido también a aquellos empleados que han perdido un hijo menor de 25 años.

El empleado que dona días de descanso renuncia a sus días libres de forma anónima y sin compensación. Pueden ser días de vacaciones pagadas, días de RTT¹⁷ o días donados por la empresa. Esta donación está sujeta al acuerdo del empleador que puede rechazarla sin estar obligado a motivar su negativa, y sin existir un procedimiento para impugnar esta decisión.

El empleado que se beneficia de la concesión de días de descanso conserva su remuneración durante su ausencia, así como todos los beneficios que había adquirido antes del comienzo del período de ausencia. El período de ausencia se considera un período de trabajo efectivo a efectos de cómputo para determinar los derechos que el empleado tiene por su antigüedad.

1.- OBJETO Y ALCANCE

Dispositivo legal

El Código de Trabajo ya prevé varios tipos de licencias que permiten a los padres de un niño gravemente enfermo o a los familiares de una persona con pérdida de autonomía o discapacidad ausentarse de su puesto de trabajo.

¹⁷ La [Reducción de Tiempo de Trabajo](#) (RTT) es un dispositivo que prevé la asignación de días de descanso o medios días a un empleado cuyo horario de trabajo excede las 35 horas semanales. El beneficio de los días de RTT se establece en un acuerdo o convenio (normalmente un acuerdo de empresa).

Sin embargo, y a menos de que existan disposiciones contractuales más favorables, el empleador no paga estas licencias. Sólo la licencia de presencia parental y la licencia de solidaridad familiar, sujetas a condiciones específicas, permiten el pago de una prestación diaria.

Pero, como estos permisos son de duración limitada, al final de ellos los empleados a menudo se ven obligados a tomar una licencia no remunerada o a cesar de su puesto de trabajo.

Antes de la intervención del legislador, varias empresas habían establecido, mediante un acuerdo, mecanismos para conceder días de descanso que permitieran a un empleado cuidar de un hijo enfermo. La ley de 9 de mayo de 2014 ([ley nº 2014-459, Diario Oficial de 10 de mayo](#)) extendió esta posibilidad a todos los empleados ([Código de Trabajo, art. L. 1225-65-1](#)). Estas disposiciones legales no sustituyen a los acuerdos ya celebrados en las empresas para permitir la concesión de días de descanso, siempre que estos acuerdos respeten los límites legales.

El dispositivo legal se ha ampliado desde entonces y ahora permite a cualquier empleado dar días de descanso a un compañero:

- para ayudar a un familiar que sufre una pérdida de autonomía particularmente grave o que presenta una discapacidad ([Código de Trabajo, art. L. 3142-25-1](#); [ley nº 2018-84, de 13 de febrero de 2018, Diario Oficial de 14 de febrero](#)).
- que se compromete a servir en la reserva operacional ([Código de Trabajo, art. L. 3142-94-1](#); [ley nº 2018-607, de 13 de julio de 2018, Diario Oficial de 14 de julio](#));
- tras el fallecimiento de un hijo (o persona a cargo) menor de 25 años (artículo L. 3142-94-1 del Código de Trabajo; [ley nº 2018-607, de 13 de julio de 2018, Diario Oficial de 14 de julio](#)); o tras el fallecimiento de un niño (o persona a cargo) menor de 25 años ([Código de Trabajo; artículo L. 1225-65-1-2](#); [ley n.º 2020-692, de 8 de junio de 2020, Diario Oficial de 9 de junio](#)).

Los términos y condiciones de estas donaciones de días de descanso son similares.

Cabe destacar la ley nº 2020-938, de 30 de julio de 2020, que permite ofrecer "cheques de vacaciones" a los cuidadores y, más en general, al

personal de los sectores sanitario, médico social y de ayuda a domicilio, en respuesta a su trabajo durante la epidemia de Covid-19. Este texto introduce un dispositivo temporal y voluntario para que los empleados y funcionarios públicos renuncien a días de descanso o a una fracción de la remuneración de días laborables con el fin de contribuir a un fondo gestionado por la Agencia Nacional de Cheques de Vacaciones (ANCV). La ANCV distribuirá las cantidades correspondientes a los beneficiarios en forma de cheques de vacaciones. Están pendientes de determinar algunos parámetros, por simple decreto, tras la publicación de la ley. Las donaciones sólo serán posibles hasta la fecha límite del 31 de octubre próximo, a fin de permitir la distribución de los cheques de vacaciones antes del 31 de diciembre de 2020.

Ámbito de aplicación: empresas y trabajadores

La donación de días libres es posible en todas las empresas, sea cual sea su plantilla y actividad, siempre que empleen al menos a dos personas: el donante y el beneficiario. Estos últimos deben ser empleados en el sector privado o en empresas públicas. En el caso de las empresas públicas, los trabajadores deben estar empleados con arreglo a las condiciones de derecho privado. Los funcionarios públicos también están incluidos, según los términos establecidos por [decreto nº. 2015-580, de 28 de mayo de 2015](#), modificado por el [decreto nº 2018-874, de 9 de octubre de 2018, Diario Oficial de 10 de octubre](#). **No hay requisitos de antigüedad**. Asimismo, tampoco hay ninguna exigencia en lo que se refiere a su contrato de trabajo (de duración determinada o indefinida), su estatus o clasificación.

La donación se refiere a los empleados que pertenecen a la misma empresa. El legislador no prevé la posibilidad de una donación entre empleados pertenecientes a dos empresas del mismo grupo.

2.- CONDICIONES

El beneficio de las donaciones de días libres está sujeto a varias condiciones acumulativas.

El acuerdo del empleador

La donación de días de descanso está sujeta al acuerdo del empleador ([Código de Trabajo, arts. L. 1225-65-1, L. 3142-25-1 y L. 3142-94-1](#)) debido al impacto de la transferencia de días de descanso en la organización del trabajo. El empleador es libre de **rechazar la solicitud** que se le presenta (véase más adelante).

Los beneficiarios

- **Los empleados que cuidan a un hijo gravemente enfermo**

El beneficiario de la donación de días libres debe tener a su cargo **un hijo menor de 20 años** que padezca una enfermedad, una discapacidad o un accidente particularmente grave que haga indispensable una presencia continua y un cuidado obligatorio ([Código de Trabajo, arts. L. 1225-65-1](#)).

El empleado debe justificar la situación mediante un certificado médico detallado. Este certificado debe ser expedido por el médico que trata al niño por su enfermedad, discapacidad o accidente, y no por el médico del empleado, si éste es diferente ([Código de Trabajo, art. L. 1225-65-2](#)).

El texto no menciona quién debe ser el destinatario de este certificado, pero parece lógico que sea el empleador, ya que es él quien debe autorizar la donación de los días libres.

Una vez que el empleado ha aportado este justificante de acuerdo con los requisitos de la ley, el empleador debe permitirle beneficiarse de los días libres cedidos por otros empleados de la empresa. No parece que esté en situación de negarse. En efecto, a diferencia de la solicitud de donación de días libres, el legislador no condiciona el beneficio de los días libres al acuerdo del empleador.

- **Los empleados que ayudan a un familiar con una pérdida de autonomía especialmente grave o con una discapacidad**

El empleado que puede beneficiarse de esta donación es el que ayuda a una persona que sufre una discapacidad o pérdida de autonomía de carácter particularmente grave, sabiendo que esta persona debe ser:

- su cónyuge, pareja o compañero vinculado por un pacto de solidaridad civil (PACS);
- un ascendente;
- un descendiente o un hijo del que es responsable;
- un pariente colateral hasta el cuarto grado;
- un ascendiente, descendiente o colateral hasta el cuarto grado de su cónyuge, pareja o compañero vinculado por un PACS;
- una persona mayor o discapacitada con la que el empleado reside o con la que mantiene vínculos estrechos y estables, a la que presta asistencia de manera regular y frecuente, a título no profesional, para llevar a cabo todos o parte de los actos o actividades de la vida cotidiana ([Código de Trabajo, art. L. 3142-16](#) y [art. L. 3142-25-1](#)).

El artículo L. 3142-25-1 del Código de Trabajo no proporciona ningún detalle sobre los justificantes que deben presentarse en relación con la situación de un miembro de la familia al que se presta asistencia. Frente a la ausencia en el texto, esta situación puede justificarse con los mismos documentos que se requieren para el empleado que solicita una licencia como cuidador familiar ([Código de Trabajo, art. D. 3142-8](#)):

- declaración jurada del vínculo familiar del trabajador con la persona asistida o de la ayuda prestada a una persona mayor o discapacitada con la que reside o con la que mantiene vínculos estrechos y estables;
- cuando la persona que recibe la asistencia es un hijo dependiente discapacitado o un adulto discapacitado, una copia de la decisión adoptada en aplicación de la legislación de Seguridad Social o de asistencia social, siempre que se demuestre un grado de discapacidad permanente de al menos el 80%;
- en caso de pérdida de autonomía de la persona asistida, una copia de la decisión de concesión del subsidio personalizado de autonomía según la clasificación en grupos II y III de la escala nacional mencionada en el [artículo L. 232-2 del Código de Acción Social y de la Familia](#).

- **Los empleados con un hijo fallecido menor de 25 años de edad**

También puede beneficiarse de esta donación un empleado cuyo hijo (o persona a cargo real y permanente) menor de 25 años haya fallecido. La renuncia del empleado que desea hacer una donación en este contexto puede producirse durante el año siguiente a la fecha del fallecimiento.

Esta extensión de la donación de días libres fue instituida por la ley del 8 de junio de 2020 con el fin de mejorar los derechos de los trabajadores y el apoyo a la familia tras la muerte de un hijo ([ley nº 2020-692, de 8 de junio de 2020](#)).

El texto no especifica si el empleado tiene que presentar al empleador pruebas de su situación. Sin embargo, el empleado lógicamente le habrá enviado el certificado de defunción y un documento que atestigua la filiación con el fallecido, o su cuidado efectivo y permanente.

Un decreto debe determinar las condiciones de aplicación de este dispositivo a los funcionarios públicos civiles y militares. El jefe de servicio debe estar informado de la donación de los días libres; no puede oponerse.

Esta misma ley establece una licencia general de quince días después de tal muerte:

- Se amplía de cinco a siete días la licencia mínima actualmente prevista en el Código de Trabajo en caso de fallecimiento de un hijo si éste es menor de 25 años y si, independientemente de la edad, el hijo fallecido era asimismo padre. Además, esta licencia se extiende al fallecimiento de un menor de 25 años que dependa efectiva y permanentemente del trabajador, sin ninguna filiación materna o paterna ([artículo L.3142-4 del Código de Trabajo](#));
- y crea una "licencia por duelo" de ocho días adicionales, que pueden dividirse en fracciones, pagadas en parte por la Seguridad Social y en parte por el empleador ([Código de Trabajo, art. L. 3142-1-1](#)).

Estas nuevas disposiciones se aplican a los fallecimientos que se produzcan a partir del 1 de julio de 2020.

Esta ley también introduce una prestación para las familias en caso de fallecimiento de un hijo a cargo, cuya cuantía se fijará por decreto. El pago de ciertas prestaciones familiares vinculadas al número de hijos a cargo se mantiene durante un cierto período (que se especificará por decreto).

Además, ningún empleador podrá rescindir el contrato de trabajo de un empleado durante las 13 semanas siguientes al fallecimiento de su hijo (o de la persona a su cargo) menor de 25 años, a menos que dicha rescisión esté justificada por una falta grave del interesado o por la imposibilidad de mantener el contrato por una razón no relacionada con el fallecimiento del hijo ([artículo L. 1225-4-2 del Código de Trabajo](#)).

- **Empleados comprometidos a servir en la reserva operacional**

La donación de días libres también puede beneficiar a los empleados que se hayan comprometido a prestar servicios en la reserva operacional; esta donación les permite efectuar un período de actividad dentro de la reserva ([Código de Trabajo, art. L. 3142-94-1](#)).

Cabe señalar que estos empleados están autorizados a ausentarse del trabajo durante ocho días por año civil en relación con sus actividades en la reserva ([artículo L. 3142-89 del Código de Trabajo](#)). Esta autorización de ausencia puede reducirse a cinco días en las empresas de menos de 250 empleados, con el fin de preservar el buen funcionamiento de la empresa.

Días objeto de donación

El trabajador puede renunciar a todos o a parte de sus días de descanso no disfrutados, independientemente de que se hayan asignado o no a una cuenta de ahorro-tiempo ([artículo L. 1225-65-1 del Código de Trabajo](#), [artículo L. 3142-25-1](#) y [artículo L. 3142-94-1 del Código de Trabajo](#)). Estos pueden ser:

- días de vacaciones pagadas;
- días de RTT, o días no trabajados para los empleados por días;
- días ofrecidos por la compañía;
- días adicionales de permiso convencional proporcionados por la compañía;
- días de descanso compensatorio (vinculado a horas extras, o como contrapartida por otras dificultades);
- días de recuperación.

Sin embargo, en lo que respecta a las vacaciones anuales, sólo pueden transferirse días que excedan de los 24 días laborables. Por lo tanto, la

donación sólo puede referirse a los días disponibles más allá de las cuatro semanas de licencia pagadas, es decir, la quinta semana.

Están excluidos, en cambio, los días de descanso semanal (en particular los domingos), el 1º de mayo y los días festivos.

3.- FORMALIDADES

Solicitud del empleado

El empleado que desee renunciar a los días de vacaciones debe presentar una solicitud a tal efecto ([Código de Trabajo, arts. L. 1225-65-1, L. 3142-25-1 y L. 3142-94-1](#)). Dado que el legislador no especifica los términos de tal solicitud, ésta puede hacerse verbalmente. No obstante, se recomienda que se haga una solicitud por escrito. Puede ser una carta del empleado o un formulario establecido en la empresa. Por lo menos se debe indicar el tipo y el número de días de licencia que se van a donar y el nombre del beneficiario.

Según el informe preparado en nombre de la Comisión de Asuntos Sociales del Senado sobre el proyecto de ley para permitir la donación de días de descanso a los padres de un niño gravemente enfermo ([nº 456](#)), "la donación se hace para un colega específico. No es posible hacer una donación general que beneficie a un colega que se encuentre en la situación prevista en el texto".

Este tipo de solicitud puede hacerse varias veces al año.

El empleado debe renunciar "anónimamente" y "sin compensación" a sus días libres. Por consiguiente, el empleador no debe revelar la identidad de los donantes. No obstante, el anonimato de la donación será relativo en función del tamaño de la empresa. Garantizado en una gran empresa, necesariamente lo será menos en una PYME.

Se ha instituido el anonimato y la gratuidad para proteger al donante y al donatario. El empleador debe velar por que la donación voluntaria no se convierta en una obligación impuesta a determinados empleados, o que el empleado que se beneficia de los días de descanso no se vea obligado por sus compañeros donantes ([Informe del Senado, citado anteriormente, nº 456](#)).

Respuesta del empleador

El empleador es libre de aceptar o rechazar la solicitud del empleado, o de aceptarla parcialmente, para que el solicitante pueda conservar un cierto número de días de descanso. El legislador no especifica cómo debe formalizar su acuerdo el empleador. Por ejemplo, puede enviar una carta al solicitante o validar la carta o el formulario completo del solicitante con la mención "aceptado".

El empleador **no está obligado a motivar la denegación** y no existe un procedimiento para impugnar la denegación. No obstante, la negativa del empleador no podrá basarse en ninguno de los motivos discriminatorios expresamente mencionados por el legislador, como el origen, el sexo, la moral, la edad o el estado civil ([Código de Trabajo, art. L. 1132-1](#)).

4.- EFECTOS

Para el trabajador que renuncia a sus días libres

El empleado trabaja el tiempo correspondiente a los días de descanso a los que ha renunciado.

La donación de días se hace "sin contrapartida" ([Código de Trabajo, arts. L. 1225-65-1](#), artículo [L. 3142-25-1](#) y artículo [L. 3142-94-1](#) del mismo código), por lo que el donante no puede obtener ninguna compensación o remuneración a este respecto. Además, no puede solicitar un aumento de salario o un período de descanso compensatorio obligatorio por las horas suplementarias trabajadas.

Para el empleado que se beneficia de la donación de los días libres

La donación de días de descanso aumenta el número de días disponibles para el empleado destinatario. Por lo tanto, este último tiene más tiempo para estar presente con su hijo o el familiar al que ayuda, o para llevar a cabo sus actividades en la reserva operacional, sin ninguna reducción de salario o derechos a la jubilación.

El empleado que reciba uno o más días libres cedidos tiene derecho a seguir recibiendo su remuneración durante el período de ausencia. El período de ausencia se considera como un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos de antigüedad del empleado. Conserva todas las ventajas que había adquirido antes del comienzo de su período de ausencia ([Código de Trabajo, arts. L. 1225-65-1, L. 3142-25-1 y L. 3142-94-1](#)). Los días de descanso remunerados donados no están sujetos a reajustes para tener en cuenta la diferencia entre el nivel salarial del donante y el del beneficiario. No tienen que ser "prorratedos" o "desglosados" para que correspondan con la remuneración del receptor. El texto no impone el recurso al uso de un fondo.

Al final de su ausencia, el empleado que es beneficiario de uno o más días donados recupera su trabajo anterior o un trabajo similar con una remuneración al menos equivalente.

5.- ORGANIZACIÓN CONVENCIONAL DE LA DONACIÓN DE DÍAS LIBRES

[Oportunidad de negociar dentro de la empresa](#)

Al ser bastante sucintas las disposiciones del Código de Trabajo, puede ser interesante negociar los detalles prácticos de la donación dentro de la empresa. En particular, se pueden definir las situaciones que dan derecho a licencias, los días que se pueden donar, su número máximo, el procedimiento de solicitud y el principio y las condiciones de la contribución del empleador.

[Especificación de los días libres que se pueden donar](#)

Por la vía del acuerdo, las empresas tienen la posibilidad de especificar el tipo de días de licencia que pueden ser transferidos. A manera de ejemplo, según el acuerdo concertado el 27 de julio de 2015 en Saint Maclou, los días de reducción de tiempo de trabajo, los días de antigüedad y los días depositados en una cuenta de ahorro de tiempo son transferibles. Por otra parte, se excluye del plan la donación de días de licencia remunerada "a fin de mantener un equilibrio justo entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso".

Por su parte, el acuerdo firmado en Starbucks Coffee France, el 18 de febrero de 2015, enmendado por un acuerdo del 26 de enero de 2018, incluye "días adicionales de permiso por las operaciones de vestirse y desvestirse". El acuerdo Géodis de 27 de diciembre de 2019 enumera las vacaciones pagadas correspondientes a la quinta semana, las vacaciones fraccionadas, los días de reducción de tiempo de trabajo, las vacaciones por antigüedad y las vacaciones específicas para los empleados de 58 años o más.

También es posible limitar el número de días que se pueden donar. Por ejemplo, el acuerdo de Peugeot Citroën, de 15 de mayo de 2014, modificado por última vez por el acuerdo de 29 de enero de 2020, y el acuerdo de Capgemini de 13 de marzo de 2015, modificado por la cláusula adicional de 19 de junio de 2018, fijan este límite máximo en cinco días de descanso por año civil.

Formalización de un proceso de solicitud

Mediante acuerdo, se podrá establecer un procedimiento de solicitud. Así pues, en varios acuerdos de empresa se ha previsto un formulario específico en el apéndice. Este formulario debe ser completado y presentado al gerente de recursos humanos. En otras empresas, se invita a los empleados a utilizar el mismo procedimiento que cuando desean solicitar un día libre (intranet o formulario en papel).

El acuerdo celebrado el 18 de diciembre de 2019 en Christian Dior dispone, por ejemplo, que el empleado debe declararse primero y ser reconocido como persona con derecho a recibir cuidados. Además, primero deben haber agotado todas sus posibilidades de ausencias pagadas. El acuerdo también especifica un procedimiento para la toma de días determinados.

El acuerdo Géodis del 27 de diciembre de 2019 formaliza la puesta en marcha de una campaña de petición de donaciones: así, un empleado que desee beneficiarse de la donación de días libres informa al departamento de recursos humanos, especifica el número de días de los que desea beneficiarse y justifica la admisibilidad de su solicitud al departamento. La empresa organiza entonces una campaña para pedir donaciones a los empleados.

Establecimiento de un fondo de solidaridad en la empresa

Muchos acuerdos de empresa establecen un fondo de solidaridad en el que se depositan las donaciones de días o medios días. Este fondo suele ser estar financiado en parte por la empresa mediante un sistema de contribuciones paralelas.

En Peugeot Citroën, por ejemplo, el acuerdo de 15 de mayo de 2014 incluyó una donación de la dirección de 100 días al fondo de solidaridad. Para los dos años siguientes, se añadieron 50 días adicionales. Por su parte, la dirección de Saint Maclou ha contribuido con 50 días al fondo de solidaridad desde su creación. El acuerdo firmado el 27 de julio de 2015 también introdujo la posibilidad de organizar una campaña para pedir donaciones, previa aceptación por escrito del empleado beneficiario. Las donaciones recogidas en este contexto se destinan al empleado dentro del límite de 25 días laborables. Los días que superan este límite se transfieren al fondo de solidaridad. Por último, este fondo puede ser solicitado por los empleados de la empresa en el marco de acciones humanitarias o sociales realizadas con asociaciones o fundaciones reconocidas de utilidad pública.

MODELO DE CARTA DE ACEPTACIÓN DE UNA SOLICITUD DE DONACIÓN DE DÍAS LIBRES

Sr. o Sra.,

Su solicitud de donación de días libres en el marco previsto en los artículos (L. 1225-65-1, L. 3142-25-1 o L. 3142-94-1) del Código de Trabajo ha merecido toda nuestra atención. Nos complace responder favorablemente.

Le confirmamos que hemos informado al Sr. M. de que puede disfrutar de una licencia de (número de) días.

Asimismo, le confirmamos que hemos preservado el anonimato de su donación.

Atentamente.

Firma

MODELO DE CARTA PARA EL BENEFICIARIO DE LA DONACIÓN DE DÍAS LIBRES

Sr. o Sra.,

Nos complace informarle de que es usted beneficiario de una donación de días libres no disfrutados por otro empleado de la empresa, en el marco del sistema previsto en el artículo (L. 1225-65-1, L. 3142-25-1 o L. 3142-94-1) del Código de Trabajo. Por lo tanto, tiene la posibilidad de tomar una licencia de (número de) días. Durante este período de ausencia, se le mantiene su remuneración y se asimilará a un período de trabajo real a efectos de derechos vinculados a la antigüedad. Además, conservará el disfrute de todas las ventajas que haya adquirido antes del comienzo de esta ausencia.

Le agradeceríamos que nos informara de las fechas de este permiso.

[Posiblemente (para un padre de un niño gravemente enfermo, si la empresa no tiene ya estos documentos)]:

De conformidad con los requisitos establecidos en el artículo L. 1225-65-2 del Código de Trabajo francés, le agradeceríamos que nos enviara un certificado médico detallado del médico que trata a su hijo. Este documento atestiguará la gravedad de la enfermedad, discapacidad o accidente de su hijo, que hace indispensable una presencia continua y un cuidado obligatorio.

Atentamente.

Firma

LA REMUNERACIÓN EN EL SECTOR PRIVADO

1.- Salario, primas y ventajas

SALARIO

La cuantía del salario se determina libremente durante las negociaciones entre el empleador y el empleado. Sin embargo, deben respetarse ciertas disposiciones legales y contractuales. El salario se compone de todas las cantidades pagadas en dinero y de los beneficios en especie recibidos por el empleado. No se puede modificar el salario sin el acuerdo del trabajador.

Fijación de salario

El empleador y el empleado determinarán conjuntamente la cuantía del salario de acuerdo con las siguientes disposiciones:

- el importe del salario mínimo (1.539,42 euros brutos mensuales) y el salario mínimo eventualmente garantizado por convenio o acuerdo colectivo.
- igualdad de salario para hombres y mujeres.
- igualdad salarial de los trabajadores que realizan el mismo trabajo (principio de igual salario por igual trabajo).
- el pago de las horas extras y complementarias que se deban.

Está prohibido fijar el salario por medio de subastas electrónicas.

Modificación

No se puede modificar el salario durante el curso del contrato sin el acuerdo del empleado. Su rechazo no puede constituir una falta¹⁸. Sin embargo, puede dar lugar a un despido si el cambio de sueldo propuesto se debe a una causa real y grave (dificultades económicas o medidas disciplinarias, por ejemplo). Se prohíbe toda cláusula de revisión automática de los salarios mediante la indexación de la evolución del salario mínimo.

¹⁸ Salvo que se haya celebrado un [acuerdo de rendimiento colectivo](#) que introduzca modificaciones en ese sentido. Mediando un APC, si el trabajador no acepta una reducción de sus remuneraciones puede ser libremente despedido. Aquí se impondría una aceptación «con la espada al cuello».

ATENCIÓN: se puede hacer una deducción en la nómina si el empleado no trabaja (por ejemplo, en caso de huelga).

Contribuciones sociales sobre la remuneración

Para el cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social, se incluyen en la remuneración todas las cantidades siguientes pagadas al empleado:

- Salarios o ganancias.
- Pago de vacaciones.
- Subvenciones, bonos, gratificaciones y cualquier otro beneficio en efectivo.
- Beneficios en especie, comisiones y propinas.

PRIMAS Y GRATIFICACIONES

Definición

Las primas y las gratificaciones son un complemento del salario.

Su pago es obligatorio si están previstos por:

- el contrato de trabajo o un convenio colectivo,
- la costumbre.
- un compromiso unilateral por parte del empleador.

Estas cantidades constituyen un componente del salario. Se trata por ejemplo de las siguientes primas:

- Bonos y gratificaciones anuales (bonos de fin de año, bonos del 13^o mes, bonos de vacaciones, bonos del balance, bonos de participación en los beneficios, etc.).
- Bonificaciones relacionadas con la recuperación del coste de la vida (bonificaciones por el coste de la vida, bonificaciones por productividad, etc.).
- Primas relacionadas con la persona (asistencia, puntualidad, primas de antigüedad, etc.),
- Primas relacionadas con ciertas condiciones de trabajo (dureza, trabajo peligroso e insalubre, servicio de guardia, etc.).

Las primas y las gratificaciones no son un elemento del salario si no son obligatorias. Es el caso, por ejemplo, de una prima de rendimiento, una prima variable decidida por el empleador o una prima excepcional de poder adquisitivo.

Contribuciones sociales sobre la remuneración

Para el cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social, se incluyen en la remuneración todas las cantidades siguientes pagadas al empleado:

- Salarios o ganancias
- Pago de vacaciones
- Subvenciones, bonos, gratificaciones y cualquier otro beneficio en efectivo
- Beneficios en especie, comisiones y propinas

PRESTACIONES EN ESPECIE

Definición

Las prestaciones en especie son un elemento del salario que no se paga en efectivo (es decir, en efectivo, cheque o transferencia bancaria).

La mayoría de las veces se trata del suministro de alimentos o la provisión de un vehículo o alojamiento.

El hecho de estar consideradas como parte del salario permite:

- controlar el respeto del salario mínimo o del salario mínimo convencional,
- determinar la compensación que se pagará al empleado durante sus vacaciones pagadas,
- determinar la indemnización compensatoria del preaviso de despido y la indemnización por despido,
- determinar el importe de las cotizaciones sociales (cotizaciones a la Seguridad Social, CSG y CRDS),
- determinar la cuantía que debe declararse a efectos del impuesto sobre la renta.

Contribuciones sociales sobre la remuneración

Para el cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social, se incluyen en la remuneración todas las cantidades siguientes pagadas al empleado:

- Salarios o ganancias.
- Pago de vacaciones.
- Subvenciones, bonos, gratificaciones y cualquier otro beneficio en efectivo.
- Beneficios en especie, comisiones y propinas.

2.- Salario mínimo

El salario mínimo de crecimiento (SMIC) corresponde al salario mínimo legal por hora que debe recibir el empleado. Sin embargo, en ciertos casos (aprendices y empleados menores de 18 años), se aplican deducciones. El actual salario mínimo bruto por hora es de 10,15 euros.

El salario mínimo corresponde al salario mínimo legal por hora por debajo del cual no se puede pagar al empleado.

Se aplica a todos los empleados mayores de edad, independientemente de la forma de su remuneración (por tiempo, rendimiento, tarea, por unidad producida, comisión o propina).

Si se paga al empleado menos del salario mínimo el empleador puede ser condenado a pagar una multa de 1.500 euros y obligado a pagar daños y perjuicios al empleado.

NOTA: el salario mínimo no se aplica a los representantes de ventas al no estar sujetos a horarios de trabajo.

Cuantía

El importe del salario mínimo neto se da a título indicativo, ya que las cotizaciones no son las mismas en todas las empresas, en particular para la provisión de pensiones.

La remuneración de un empleado adulto no puede ser inferior a la cuantía del salario mínimo.

Cuantías del SMIC		
Smic	Cuantía bruta	Cuantía neta
Smic horario	10,15 €	8,03 €
Smic mensual	1.539,42 €	1.219 €
Smic anual	18.473 €	14.623 €

NOTA: el importe del salario mínimo neto percibido por el empleado depende de la empresa en cuestión y de ciertas contribuciones vinculadas al sector de actividad.

Para comprobar si el salario pagado es al menos igual al salario mínimo, sólo se tienen en cuenta ciertas cantidades.

Cantidades objeto de cálculo del SMIC	
Salario, ventajas y primas	¿Se tiene en cuenta?
Salario base	Sí
Beneficios en especie	Sí
Primas relacionadas con la productividad	Sí
Reembolso de los gastos (incluida la prima de transporte)	No
Suplementos por horas extras	No
Primas de participación e incentivos	No
Primas de antigüedad, primas de asistencia o primas relacionadas con condiciones de trabajo especiales (insalubridad)	No
Primas por vacaciones y fin de año, a menos que se paguen en cuotas mensuales	No

Mínimo convencional

El convenio colectivo aplicable prevé en general un salario mínimo convencional.

- Si el salario mínimo convencional es inferior al salario mínimo, el empleador paga un complemento salarial para alcanzar el monto del salario mínimo.

- Si el mínimo contractual es superior al salario mínimo, el empleador paga la cantidad prevista en el convenio colectivo.

¿Cómo se actualiza?

El salario mínimo se revaloriza cada año el 1 de enero. Tiene como referencia la tasa de inflación medida para el 20% de los hogares con ingresos más bajos. El Smic se revaloriza sobre la base de la mitad del aumento del poder adquisitivo del salario medio por hora de los obreros y empleados.

Si el índice de precios al consumidor aumenta a lo largo del año por lo menos un 2% en relación con el índice registrado cuando se estableció el último importe del salario mínimo, éste se incrementará automáticamente en las mismas proporciones.

En cualquier momento el Gobierno puede proceder a aumentar el Smic.

3.- Pago del salario

El pago del salario está sujeto a ciertas reglas formales: periodicidad, forma de pago, destinatario en caso de pago con cheque o en efectivo. El empleador está obligado a cumplir ciertas condiciones.

Periodicidad del pago

El salario se paga una vez al mes. Es posible solicitar un anticipo del sueldo. Así, por quince días, la cantidad a abonar será la mitad del salario mensual.

Esta frecuencia de pago sólo ha de respetarse para el salario y no se aplica a las bonificaciones y gratificaciones que se puedan pagar al empleado.

A los trabajadores temporeros, temporales, intermitentes y del hogar hay que pagarles dos veces al mes. No pueden transcurrir más de 16 días de intervalo entre el pago de los salarios.

Modo de pago

- **Transferencia bancaria**: el pago puede hacerse por transferencia bancaria. Si el empleado es menor de 18 años, sus padres o tutor pueden solicitar que se les pague el salario en su lugar. El trabajador debe recibir una nómina.
- **Cheque**. El pago puede hacerse con un cheque cruzado. En el caso de pago con cheque, el empleador paga al empleado su salario. Sin embargo, si el empleado está ausente el día de pago, puede dar un poder firmado a otra persona para que lo reciba. Si el empleado es menor de 18 años, los padres o el tutor pueden pedir que se les pague el salario en su lugar. El trabajador debe recibir una nómina.
- **En efectivo**: El pago sólo puede hacerse en efectivo si el importe del salario es inferior a 1.500 euros y si el empleado lo solicita. El empleador no puede oponerse a la solicitud del empleado. En caso de pago en efectivo, el empleador entrega al empleado su salario. Sin embargo, si el empleado está ausente el día de pago, puede dar un poder firmado a otra persona para que lo reciba. Si el empleado es menor de 18 años, los padres o el tutor del empleado pueden solicitar que se les pague el salario en su lugar. El trabajador debe recibir una nómina.

NOTA: los empleados que están en contacto directo con la clientela durante su tiempo de trabajo pueden recibir una propina además del salario recibido. Esto se aplica en particular al personal empleado en hoteles, cafés, restaurantes, teatros o peluquerías.

Fecha de pago

No se impone al empleador ninguna fecha de pago (a menos que esté prevista en un acuerdo de empresa o en un convenio colectivo).

En ausencia de cualquier especificación sobre este punto, el empleador puede pagar al empleado al final del mes o durante el mes siguiente. El empleador sólo está obligado a pagar cada mes en el mismo periodo (normalmente a finales de mes o a principios del mes siguiente).

El empleador debe respetar la frecuencia de los pagos (generalmente mensuales).

El salario debe ser pagado en un día laborable, excepto en el caso de pago por transferencia bancaria.

En caso de impago

Si el empleador no paga al empleado o sólo paga parte del salario o lo paga con retraso, comete un delito y puede ser sancionado con una multa de hasta 2.250 euros.

El empleado puede escribir a su empleador exigiendo el pago del salario.

El empleado también puede solicitar al organismo de jurisdicción paritaria, el Prud'homes, el pago de la cantidad reclamada. Dispone de un plazo de 3 años para hacer esta petición, a partir del día en que el empleado debería haber sido pagado.

El Prud'homes puede ordenar al empleador, posiblemente con penalidad, que pague las cantidades adeudadas al empleado. El empleado puede ser indemnizado por daños y perjuicios.

Este organismo también puede ordenar la rescisión del contrato de trabajo por falta de pago del salario a cargo del empleador. En este caso, el empleado puede recibir la indemnización prevista por despido sin causa real y grave.

Reembolso del pago indebido de más

Un empleador que ha pagado por error a un empleado una cantidad de dinero indebida tiene derecho a pedirle que la devuelva. La deducción de la nómina no puede exceder el 10% del salario neto.

El empleador puede:

- Arreglar amistosamente las condiciones de reembolso.
- Recuperar las cantidades indebidas de los salarios (dentro del límite de la fracción de las cantidades inembargables autorizadas para la incautación de salarios).

- Iniciar una acción legal para el reembolso.

Dispone de un período de 3 años desde el día en que el empleador se da cuenta de su error para iniciar el proceso.

NOTA: la nómina debe indicar la cantidad de la deducción y su naturaleza.

4.- Nómina

Cada empleado debe recibir una nómina cuando se le paga el salario.

¿Cómo se entrega la nómina?

Desde 2017, la nómina electrónica se ha convertido en el principio y el formato de papel en la excepción, a menos que el empleado no esté de acuerdo.

Para la entrega de la nómina electrónica, el empleador debe informar al empleado de las condiciones en las que está disponible la nómina. El empleador debe conservar una copia de la nómina (en papel o en formato electrónico) durante un período de 5 años.

El empleado puede negarse a recibir la nómina electrónicamente. Debe informar al empleador de ello.

Penalización en caso de no entrega

Si el empleador no entrega regularmente la nómina, puede ser sancionado con una multa de hasta 450 euros por cada nómina no presentada.

También el empleador puede ser sancionado con el pago de los daños y perjuicios al empleado.

Duplicado

Un empleado que haya perdido su nómina puede solicitar un duplicado al empleador, pero no existe ninguna disposición legal que obligue al empleador a transmitirlo.

Informaciones obligatorias desde 2019

La nómina debe incluir la siguiente información:

Campo 1: identificación del empleador y del empleado

Nombre y dirección del empleador (opcionalmente el nombre del establecimiento al que pertenece el empleado).

Número de la nomenclatura de actividades del establecimiento de empleo (código **APE** o código **NAF**) y número de la inscripción del empleador en el registro nacional de empresas y establecimientos (número **Siret**).

Convenio colectivo del sector de actividad aplicable al empleado o, en su defecto, referencia al Código de Trabajo en lo que respecta a la duración de las vacaciones pagadas y los plazos de preaviso en caso de terminación de la relación laboral.

Nombre y trabajo del empleado, su **posición** en la **clasificación** convencional (el nivel jerárquico o coeficiente).

Período y número de horas de trabajo, distinguiendo entre las horas en tiempo normal y las horas extraordinarias (con indicación de las tasas aplicadas a las horas correspondientes).

Naturaleza y volumen de la tarifa a la que se refieren los salarios de los empleados (tarifa fija semanal o mensual en horas, o tarifa fija anual en horas o días).

Naturaleza de la base de cálculo del salario cuando, excepcionalmente, la base de cálculo del salario no es el tiempo de trabajo.

Naturaleza y cantidad de los accesorios de los salarios sujetos a las contribuciones salariales y patronales.

Campo 2: salario

Remuneración bruta del empleado.

Cuantía y base de cálculo de las **contribuciones a la Seguridad Social** que deben pagar el empleador y el empleado antes de la deducción de las exenciones y exoneraciones.

Tasa de **cotizaciones y contribuciones** a cargo del **empleado** antes de la deducción de las exenciones y exoneraciones.

Naturaleza y cuantía de **otros pagos y deducciones** (en particular la cobertura de los gastos de transporte del domicilio al trabajo).

Cantidad realmente **recibida por el empleado.**

Fecha de pago.

Fecha y cuantía del pago de las vacaciones cuando se incluya un período de vacaciones anuales en el período de pago en cuestión.

Campo 3: cotizaciones y contribuciones sociales

Importe de las **contribuciones a la protección social** recaudadas en 5 epígrafes: salud, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, jubilación, familia y desempleo.

Cuantía total de las **exenciones y exoneraciones de las cotizaciones y contribuciones sociales.**

Importe total pagado por el empleador (remuneración bruta pagada al empleado, cotizaciones y contribuciones a cargo del empleador, deducción hecha de las exenciones y reducciones de las cargas sociales). Importe correspondiente a la evolución de la remuneración vinculada a la supresión de las **cotizaciones de desempleo y enfermedad.**

Campo 4: neto a pagar y neto imponible

Cantidad neta para pagar antes **del impuesto sobre la renta** y cantidad de impuesto sobre la renta.

Campo 5: informaciones finales

Mención de la sección dedicada a la **nómina en el portal www.service-public.fr, bajo el título cotizaciones de los empleados.**

Mención indicando al empleado que **conservar la nómina** por un período **de tiempo ilimitado.**

En el caso de **actividad parcial**, el número de **horas indemnizadas.**

El empleado puede impugnar la cantidad o la exactitud de su nómina durante 3 años a partir de la fecha de presentación.

Nota: se aplican disposiciones especiales a los empleados afiliados al régimen local de seguro médico complementario obligatorio en los departamentos de Haut-Rhin, Bas-Rhin y Moselle. En la nómina sólo deben figurar los valores correspondientes a la tasa y parte salarial del empleado.

Menciones prohibidas

El empleador no debe mostrar en la nómina del empleado el ejercicio del derecho de huelga o las funciones del representante del personal.

La naturaleza y el monto de la remuneración relacionada con la actividad del representante del personal deben figurar en una hoja adjunta a la nómina. Corresponde al empleador elaborar esta hoja y proporcionársela al empleado.

Clasificación de las rúbricas

Se prevén rúbricas específicas para cada una de las cotizaciones o contribuciones sociales.

Salud

- **Seguridad Social - enfermedad, maternidad, discapacidad y muerte**

Estas contribuciones financian la cobertura de los gastos de atención médica, las prestaciones en especie (dietas) y las indemnizaciones pagadas en determinadas condiciones en caso de incapacidad o invalidez laboral.

- **Complementaria – discapacidad - invalidez – muerte**

Se puede establecer un plan complementario opcional en la empresa o en la rama profesional para compensar la pérdida de ingresos.

- **Complementaria salud**

Las contribuciones del seguro médico complementario permiten el reembolso de los gastos incurridos por el asegurado en caso de enfermedad, accidente laboral, accidente en la vida cotidiana o maternidad.

El reembolso del seguro médico complementario se suma al reembolso del seguro médico básico obligatorio.

La cobertura de los empleados por el seguro médico complementario es obligatoria. El empleador debe financiar al menos la mitad de la cobertura.

Accidentes de trabajo - enfermedades profesionales

Esta contribución a la Seguridad Social cubre los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Es el empleador el que paga exclusivamente esta contribución que se calcula sobre la remuneración bruta de los empleados.

Es el organismo Carsat (fondo de pensiones y seguro de salud laboral) el que fija la tasa según el tamaño y la actividad de la empresa.

Jubilación

Las contribuciones de pensión del sistema básico de Seguridad Social financian el sistema de pensiones obligatorio.

Las contribuciones del seguro de vejez se calculan de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Remuneración bruta inferior o igual al límite máximo de la Seguridad Social (contribución de vejez limitada).
- Remuneración bruta total (sin la contribución máxima a la pensión).

Seguridad Social limitada

Las tasas de contribución son las siguientes:

8,55% para la parte del empleador
6,90% para la parte salarial

Seguridad Social sin límite

Las tasas de contribución son las siguientes:

1,90% para la parte del empleador
0,40% para la parte salarial sobre la totalidad de la remuneración.

Pensión complementaria

Las contribuciones de pensión suplementaria financian el plan Agirc-Arrco o Ircantec.

Las contribuciones se componen de 2 partes:

Tramo 1 entre el 1^{er} euro y el importe del límite máximo de la Seguridad Social (3.428 euros)

Tramo 2 entre el importe del límite máximo de la Seguridad Social (3.428 euros) y 8 veces el importe del límite máximo de la Seguridad Social.

Las cuotas de los miembros de la Asociación para la Gestión del Fondo de Financiación (AGFF) también se muestran en estas líneas.

Jubilación complementaria

La cotización financia la pensión complementaria opcional introducida en las empresas. Constituye entonces un tercer nivel de jubilación para los empleados.

Estos derechos adquiridos se añaden a los niveles anteriores del sistema de pensiones.

Prestaciones familiares

Esta contribución a la Seguridad Social tiene por objeto financiar las prestaciones familiares que pagan los organismos de subsidios familiares (CAF).

A cargo exclusivamente del empleador, se calcula sobre la remuneración bruta total del empleado. La tasa estándar es del 5,25%.

Sin embargo, se aplica una reducción de la tasa cuando la remuneración del empleado es inferior a 3,5 el SMIC. La tasa de contribución de las prestaciones familiares se reduce entonces al 3,45%.

Otras contribuciones a cargo del empleador

Se trata de contribuciones específicas que son responsabilidad exclusiva del empleador.

Esta rúbrica incluye en particular:

- el pago del transporte,
- la contribución al Fondo Nacional de Ayuda a la Vivienda (FNAL),
- participación del empleador en el esfuerzo de construcción (CEEP),
- la contribución patronal al fondo de financiación de las organizaciones profesionales y sindicales,
- la contribución de autonomía solidaria (CSA),
- el paquete social,
- la contribución del empleador a la formación profesional continua.

NOTA: a partir de 2019, la contribución de la APEC sólo debe aparecer en la nómina de los empleados correspondientes.

Contribuciones estatutarias o de convenio colectivo

En varios convenios colectivos, así como en ciertos estatutos especiales, se prevén contribuciones obligatorias específicas. El empleador que está sujeto a este acuerdo o estatuto tiene la obligación de cumplir las obligaciones que se derivan del mismo.

Se incluye en esta rúbrica la contribución a los fondos de pago de vacaciones.

La CSG no sujeta al impuesto sobre la renta

La contribución social general (CSG) contribuye a la financiación solidaria de la protección social, en particular los sectores de los fondos de solidaridad de la familia, la enfermedad y la vejez.

La CSG tiene en cuenta el total de los ingresos brutos de las personas que residen en Francia y están afiliadas a un régimen de seguro médico francés obligatorio. En determinados casos, se beneficia de una reducción del 1,75% por gastos profesionales.

La tasa de CSG sobre los ingresos por trabajo es del 6,80%.

Rebajas de contribuciones

Esta sección incluye:

- la rebaja general de que disponen los empleadores para aquellos empleados cuyos salarios brutos son inferiores a 1,6 el Smic.
- la reducción de la tasa de cotizaciones para las prestaciones familiares por los empleados cuyos ingresos brutos sean inferiores a 3,5 el Smic.
- Las exenciones específicas para las empresas situadas en zonas de revitalización rural (ZRR), o en zonas de empleo para revitalizar (BER) o en zonas de reestructuración de la defensa (ZRD) o situadas en ultramar (Lodeom).

NOTA: a partir de 2019, la reducción de las contribuciones de los empleados por las horas extras y las horas adicionales debe figurar en la nómina.

Total pagado por el empleador

Se trata de la cantidad total pagada por el empleador por el trabajo del empleado incluidas las cotizaciones patronales.

Esta rúbrica incluye:

- la remuneración bruta del empleado,
- las contribuciones y cotizaciones a cargo del empleador, una vez deducidas las exenciones y reducciones de las cargas sociales.

Retención del impuesto sobre la renta en la nómina

La nómina debe indicar:

- la base, la tasa y el importe de la retención
- la cantidad que se habría pagado al empleado en ausencia de la retención

La mención "Neto a pagar antes del impuesto sobre la renta" y su valor asociado deben figurar en un tamaño de letra al menos igual a 1,5 veces el utilizado para las otras líneas de la nómina.

5.- Cotizaciones salariales

Además de las contribuciones sociales pagadas por el empleador, el empleado debe pagar las cotizaciones salariales. La tasa y la base de cálculo de esas contribuciones varían según las cotizaciones (o gravámenes) de que se trate.

Cotizaciones de Seguridad Social

Tasas y bases de las cotizaciones sociales		
Tipo de cotización	Base de cotización	Tasa
Seguro de vejez sin límite (pensión del sistema general)	Cantidad de salario	0,40%
Seguro de vejez con límite (pensión del sistema general)	Cantidad de salario hasta 3.428 € por mes	6,90%

Cotizaciones sociales (CSG/CRDS)

Tasas y bases de las cotizaciones sociales		
Tipo de cotización	Base de cotización	Tasa
Contribución Social Generalizada (CSG)	98,25% del salario bruto, hasta un máximo de 164.544 euros. 100 % por encima de esta cantidad	9,20%, de los cuales el 2,4% no es deducible de la renta imponible
Contribución al pago de la deuda social (CRDS)	98,25% del salario bruto, hasta un máximo de 164.544 euros. 100 % por encima de esta cantidad	0,50% no deducible de la renta imponible

Cotizaciones de desempleo

Antes de 65 años

Tasas y bases de las cotizaciones de desempleo		
Tipo de cotización	Base de cotización	Tasa
Agencia para el Empleo de los directivos APEC	Salario hasta 13.712 euros al mes	0,024%

A partir de 65 años

La remuneración de un empleado de 65 años o más está sujeta a una contribución de solidaridad específica. Es el 2,4% del salario bruto.

Nota: la contribución del seguro de desempleo de los empleados se ha suprimido completamente desde el 1 de octubre de 2018.

Cotizaciones de pensión complementaria

Tasas y bases de la pensión complementaria			
Tipo de cotización		Base	Tasa
Agirc-Arrco	Tramo 1	Hasta 3.428 € por mes	3,15%
	Tramo 2	Entre 3.428 € et 27.424 € por mes.	8,64%
Contribución de equilibrio generalizada (CEG)	Tramo 1	Hasta 3.428 € por mes	0,86%
	Tramo 2	Entre 3.428 € et 27.424 € por mes.	1,08%
Contribución de equilibrio técnico (CET)	Tramo 1	Hasta 3.428 € por mes	No se paga
	Tramo 2	Entre 3.428 € et 27.424 € por mes.	0,14%

Para obtener precisiones complementarias <https://www.urssaf.fr/portail/home.html>

6.- Reembolso de los gastos de transporte en el trayecto domicilio-trabajo

Los gastos de transporte son aquellos que debe hacer frente el empleado para acudir al trabajo. Estos gastos pueden ser reembolsados por el empleador y están exentos de contribuciones dentro de ciertos límites y bajo ciertas condiciones.

Todos los empleados del sector privado, incluyendo los empleados a tiempo parcial o en prácticas, que utilizan el transporte público para llegar a su lugar de trabajo, tienen obligatoriamente derecho al reembolso parcial de esos gastos. Se trata de la utilización de los siguientes modos de transporte: metro, autobús, tranvía, tren y alquiler de bicicleta.

Los billetes de transporte comprados individualmente no son reembolsables. Sólo los abonos de transporte anuales, mensuales o semanales son pagados por el empleador.

La cobertura es del 50% de la tarifa en 2ª clase para el trayecto más corto para los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial que trabajen a media jornada o más.

Los empleados a tiempo parcial que trabajan menos de medio tiempo reciben una remuneración proporcional al número de horas trabajadas en relación con el tiempo trabajado.

Por ejemplo, en una empresa donde la semana laboral es de 35 horas, un empleado que trabaja 15 horas semanales, el reembolso de un abono de transporte de 73 euros se calculará de la siguiente manera: $(73 \times 50\%) \times 15/17,5 = 31,29$ euros.

Condiciones de reembolso

El reembolso por parte del empleador se realiza mensualmente (incluso para abonos anuales):

- Al final del mes siguiente al de la validación (salvo en el caso de las suscripciones anuales, cuyo reembolso se reparte mensualmente).
- A la entrega del justificante del empleado (entrega o presentación del título).

Una declaración jurada será suficiente:

- si la suscripción a un servicio de alquiler de bicicletas públicas no incluye la identidad del empleado.
- o si se trata de un trabajador temporal.

Un convenio colectivo puede prever diferentes métodos de prueba o reembolso.

En cualquier caso, el período de reembolso no debe exceder de un mes.

NOTA: en caso de modificación de las condiciones de reembolso (plazo, prueba, etc.), el empleador debe informar a los empleados con al menos un mes de antelación.

El importe reembolsado del abono de transporte debe mencionarse en la nómina.

Los reembolsos parciales de los abonos de transporte están exentos del impuesto sobre la renta.

7.- PREGUNTAS FRECUENTES

[¿La prima de antigüedad es obligatoria?](#)

No. La ley no exige que el empleador pague una prima de antigüedad a sus empleados.

Sólo se pagará una prima de antigüedad al empleado si está prevista en una de las siguientes condiciones:

- por un convenio colectivo o un acuerdo de empresa,
- por el contrato de trabajo,
- por una costumbre establecida.

El importe de la prima de antigüedad puede ser:

- una cantidad fija,
- un porcentaje del salario básico o del salario bruto total o del salario mínimo acordado,

- una prima ocasional (no mensual).

Esta prima es adicional al salario básico y debe figurar por separado en la nómina.

NOTA: si el empleador se niega a pagar al empleado la prima de antigüedad debida, éste puede demandar a la empresa ante el tribunal laboral correspondiente para reclamar sus derechos.

¿Qué es el Índice de Igualdad Profesional?

El empleador de una empresa con al menos 50 empleados debe calcular y publicar un índice de igualdad profesional entre mujeres y hombres.

El índice se diseñó como una herramienta para poner fin a las desigualdades laborales.

Debió ser implementado a más tardar el 1 de marzo de 2020.

¿Cuáles son las diferencias entre los beneficios en especie y los gastos profesionales?

Los gastos de empresa son gastos incurridos por el empleado que luego son reembolsados por el empleador. Por ejemplo:

- Gastos de comida.
- Gastos de viaje.
- Gastos de ropa.
- Gastos relativos a la documentación.

1) Las prestaciones en especie son las que el empleador proporciona al empleado. Ejemplos de estas prestaciones son:

- Coche de empresa.
- Ordenador portátil.
- Vivienda corporativa.
- Vales de comida.

2) Los gastos profesionales y las prestaciones en especie no se tienen en cuenta de la misma manera en lo que respecta a la remuneración y las contribuciones a la Seguridad Social:

Diferencias entre gastos profesionales y prestaciones en especie		
Gastos o prestación	Incluido en la remuneración	Sujeto a las cotizaciones sociales CSG y CRDS
Gastos profesionales	No	No
Prestaciones en especie	Sí	Sí (excepto reglamentación particular)

NOTA: un empleado puede ser remunerado en su totalidad con prestaciones en especie (por ejemplo, un empleado au pair).

¿Un empleado tiene que reembolsar el equipo roto o perdido de la empresa?

No, el empleador no puede pedir al empleado que reembolse los daños o la pérdida del equipo, si éste se ha roto o perdido involuntariamente.

El empleador tampoco puede pedirle al empleado que compre el equipo.

Sin embargo, en caso de negligencia grave, se puede condenar al empleado a pagar una indemnización por daños y perjuicios al empleador.

Ejemplo: en caso de degradación voluntaria con la intención de dañar al empleador.

NOTA: está prohibido que el empleador retenga los salarios para compensar las sumas que le debe un empleado por suministros de cualquier tipo.

¿Quién puede recibir la prima de precariedad al final de un contrato de trabajo?

Al final de un contrato de duración determinada, el empleado recibe una prima de precariedad (equivalente a un mínimo del 10% de la

remuneración bruta total pagada durante el contrato), excepto en determinados casos.

3)

- Contrato de duración determinada: la prima de precariedad se paga salvo en caso de falta grave del empleado, de rescisión anticipada del contrato a iniciativa del empleado o de rechazo de un contrato de duración indeterminada.
- Contrato de interinidad: la prima de precariedad se paga salvo en caso de falta grave del empleado o de rechazo de un contrato de duración indeterminada.
- Contrato de profesionalización: la prima de precariedad no se paga excepto cuando se aplique un convenio colectivo más favorable.
- Contrato único de inserción (CUI) – Trayectoria Empleo Competencias (PEC): la prima de precariedad no se paga excepto cuando se aplique un convenio colectivo más favorable.
- Contrato de acompañamiento en el empleo CAE: la prima de precariedad no se paga excepto cuando se aplique un convenio colectivo más favorable.
- Contrato de aprendizaje: la prima de precariedad no se paga.
- Contrato de derecho consuetudinario: la prima de precariedad no se paga excepto cuando se aplique un convenio colectivo más favorable.
- Contrato estudiante (durante las vacaciones escolares): la prima de precariedad no se paga.
- Contrato de temporada (agricultura): la prima de precariedad no se paga (si el acuerdo o el convenio aplicable en la empresa no prevé una indemnización por finalización de contrato).

¿Qué es la prima excepcional de poder adquisitivo?

La prima de poder adquisitivo, conocida como «prima Macron», es un sistema que permite al empleador pagar al empleado una prima excepcional.

La cantidad de la prima no está limitada. Es el empleador el que establece libremente la cuantía de esta prima excepcional.

La bonificación puede ser pagada a todos los empleados vinculados a la empresa por un contrato de trabajo.

Esta prima está sujeta a las siguientes condiciones:

- La remuneración mensual del empleado debe ser inferior, durante los 12 meses anteriores al pago de la bonificación, a 3 veces el importe del salario mínimo de crecimiento (SMIC).
- La bonificación no puede sustituir un aumento de sueldo previsto por un acuerdo salarial en la empresa.
- Si la bonificación se paga sólo a una parte de los empleados de la empresa, quedarán excluidos de ella aquellos empleados cuya remuneración supere un límite máximo establecido por el empleador o por un acuerdo de empresa.
- La bonificación debe pagarse antes del 31 de diciembre de 2020. Puede pagarse por adelantado, pero en todo caso ha de realizarse antes de esta fecha.
- El dispositivo debe ser objeto de un acuerdo de empresa o de una decisión unilateral del empleador. El empleador informará al Comité Económico y Social (CSE).

La prima está exenta del impuesto sobre la renta, de las cotizaciones salariales y contribuciones sociales, hasta un máximo de 1.000 euros.

Si la empresa ha establecido un acuerdo de participación en los beneficios, la bonificación está exenta en las mismas condiciones, hasta un límite de 2.000 euros.

[¿Cómo obtener y utilizar los vales de restaurante?](#)

El vale de restaurante permite pagar la comida, si no se tiene un comedor o un restaurante de empresa. El empleador no está obligado a dar estos vales a sus empleados.

El empleador puede escoger entre:

- proporcionar un comedor o restaurante de empresa o
- pagar una prima para el almuerzo.

Si el empleador opta por conceder vales de comida, el trabajador tiene derecho a un vale por comida incluido en su horario de trabajo diario,

tanto si es un empleado (a tiempo completo o parcial), como si es un aprendiz o un trabajador temporal.

El trabajador no está obligado a aceptar los vales de comida a menos que un convenio colectivo lo disponga para todos los empleados. Si no desea utilizar vales, el empleado debe informar a su empleador por escrito.

El vale de comida está financiado parcialmente por el empleador, que paga entre el 50% y el 60% de su valor.

El empleador puede proporcionar los vales de restaurantes en varios formatos:

- Talonario de cheques en papel.
- Tarjeta chip prepagada y recargable (puede ser usada en los mismos terminales que las tarjetas bancarias).
- Acceso a una aplicación en el teléfono móvil (smartphone). Si tiene una tarjeta o una aplicación en su smartphone, puede acceder al saldo de su cuenta personal de vales de comida de forma gratuita (por ejemplo, por SMS).

Utilización

Los vales de restaurante son personales. El empleado es la única persona que puede usarlos.

Los vales sólo se pueden utilizar en días laborables, a menos que se tenga que trabajar los domingos o días festivos.

Se puede pagar toda o parte de la comida con los vales de comida en restaurantes y ciertos negocios relacionados (*delicatessen, catering, panaderías, negocios de distribución de alimentos, etc.*) y en las tiendas de frutas y verduras. Los vales son válidos para alimentos que pueden ser consumidos inmediatamente o utilizados para preparar la comida: comidas preparadas o ensaladas preparadas, sándwiches, frutas y verduras, productos lácteos, etc.

Los restaurantes y las tiendas no están obligados a aceptar vales de restaurante. Cada cadena de tiendas establece su propia lista de

productos a pagar por cada vale de comida. Por lo tanto, puede haber diferencias de una cadena a otra.

Los vales de comida se pueden utilizar hasta un límite de 19 euros por día¹⁹.

Cuando se utilice una tarjeta o una aplicación en el smartphone, se carga la cantidad exacta a pagar mientras que, si se utiliza vales de papel, el comerciante no está autorizado a dar cambio.

Sólo se pueden pagar comidas con vales de restaurante en el departamento donde se trabaja y en los departamentos vecinos. El empleador puede otorgar al empleado vales válidos fuera de estos límites si se viaja por negocios.

Fecha de caducidad

Los vales de restaurante pueden utilizarse durante el año civil de su emisión y en enero y febrero del año siguiente. Si no se han utilizado todos los vales, deben devolverse al empleador en un plazo de 15 días a partir del final de su período de validez. A cambio, el empleador entrega un número igual de vales válidos para el año en curso.

Se puede pedir al empleador el reembolso de los tickets restaurante no utilizados si se cesa en el puesto de trabajo.

Participación del empleador

El empleador es libre de determinar el importe del valor nominal de los vales de restaurante.

El vale de comida está financiado en parte por el empleador, que está obligado a pagar entre el 50 y el 60 % de su valor. El 40 y el 50 % del valor restante del vale queda a cargo del empleado.

¹⁹ [A partir del 12 de junio](#), el límite superior llega a 38 euros por día, domingos y festivos incluidos, exclusivamente en restaurantes. Esta medida es temporal, del 12 de junio al 31 de diciembre de 2020. El límite de 19 euros no cambia en otro tipo de comercios.

Una empresa que decide establecer un sistema de vales de comida para sus empleados debe obtenerlos de una de las empresas privadas especializadas en la emisión de vales.

El empleador debe pagar el pedido de vales de comida a más tardar en el momento de la entrega de los vales y por el importe total de su valor.

La sociedad emisora de los vales debe reembolsar los vales presentados por los restauradores y comerciantes autorizados a aceptarlos en el curso de su actividad comercial, en un plazo máximo de 21 días a partir de la fecha de entrega.

Para estar exento de las contribuciones a la Seguridad Social, la contribución empresarial debe estar incluida dentro del límite de 5,55 euros por vale para los vales de 2020.

Si la contribución del empleador supera este límite (lo cual no está prohibido), la fracción de la contribución que supera el límite legal se incluye en la base de cotización de la Seguridad Social de la empresa.



EL SECTOR DEL CUIDADO: LUCES Y SOMBRAS DEL TRABAJO ASISTENCIAL NO REMUNERADO Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ACCESO AL EMPLEO*

El término “cuidado” define un amplio conjunto de actividades, desde intensivas hasta extensivas, desde reales y físicas hasta emocionales y de acompañamiento afectivo, centradas en resolver las necesidades de asistencia de otra persona.

A lo largo de la vida todas las personas requieren que otras les cuiden. El grado de cuidado-dependencia que unas personas tienen de otras se acentúa al inicio y al final de la vida, durante situaciones de enfermedad, y ante la discapacidad. En esos escenarios, las personas requieren de otras para resolver satisfactoriamente necesidades básicas de alimentación, higiene, vestido y afecto.

El trabajo asistencial es uno de los cimientos sobre los que se basan nuestras sociedades. Sin cuidados, la sociedad y la economía no podrían funcionar. Sin embargo, el trabajo en este sector suele estar mal remunerado y poco reconocido.

Al mismo tiempo, la distribución del cuidado juega un papel central en la formación de la desigualdad entre mujeres y hombres. La estructura de la prestación de cuidados o la distribución de las responsabilidades de cuidados es quizás el factor individual más importante en la continuación de las desigualdades de género.

A medida que Europa intenta superar la crisis del COVID-19, se hace necesario abordar la cuestión del valor que le damos al trabajo como cuidador²⁰.

El trabajo del cuidado en el mundo²¹

El trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, está en el centro mismo de la humanidad y de nuestras sociedades. Las

²⁰ https://www.tasc.ie/assets/files/pdf/cae_2020-report-final.pdf

²¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf

economías de los países dependen de esta actividad para sobrevivir y prosperar. En todo el mundo **las mujeres y las niñas realizan más de las tres cuartas partes del total de trabajo de cuidados no remunerado**, suponiendo dos tercios de la fuerza de trabajo del cuidado.

El trabajo de cuidados comprende una amplia gama de ocupaciones relativas a los servicios personales, como enfermería, profesorado escolar, medicina, etc. El trabajo doméstico, entendido como la atención directa e indirecta en los hogares, también forma parte de la fuerza laboral del cuidado.

La **mayor parte del trabajo** del cuidado en todo el mundo lo realizan **cuidadores no remunerados**, en su mayoría, como se ha mencionado, **mujeres y niñas de grupos socialmente desfavorecidos**. Esta actividad no remunerada es un factor clave para determinar el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo, así como de la calidad de los trabajos que realizan. Aunque la experiencia del cuidado puede ser gratificante, indudablemente puede obstaculizar seriamente las oportunidades económicas y el bienestar de cuidadores no remunerados, mermando, incluso, su disfrute general de los derechos humanos.

Por otra parte, **la mayoría de los trabajos remunerados** en el sector del cuidado también son **desempeñados por mujeres**, frecuentemente inmigrantes, con relaciones laborales integradas en la economía informal, con peores condiciones salariales y sujetas a un alto grado de incertidumbre. El trabajo de cuidados remunerado seguirá siendo una importante fuente de empleo en el futuro, especialmente para las mujeres. La naturaleza relacional del trabajo de cuidados limita la posible sustitución de los humanos por robots y otras formas tecnológicas de provisión de servicios.

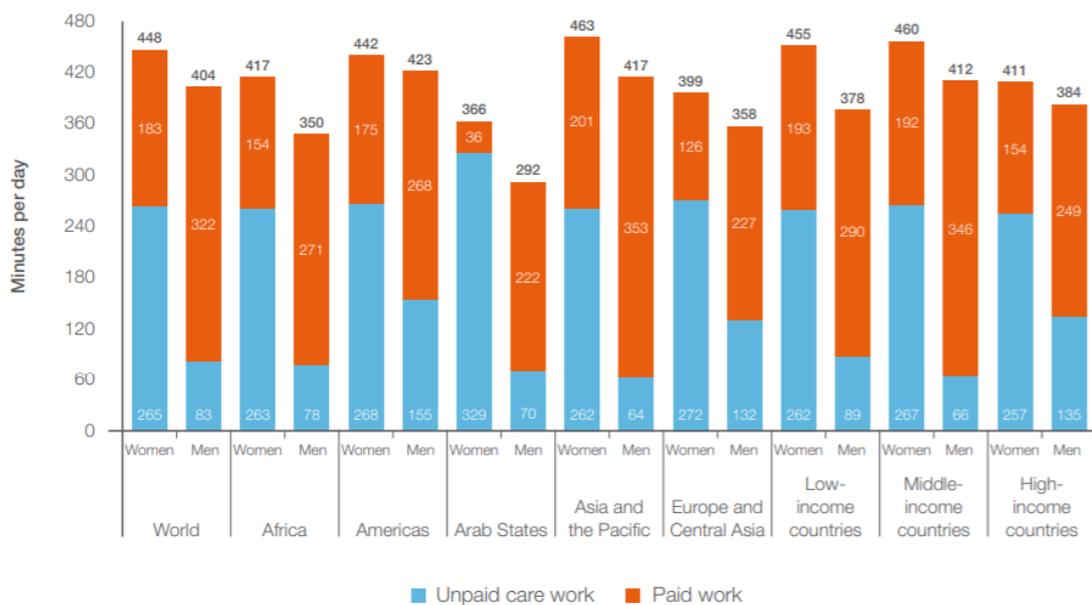
Las condiciones y el reconocimiento que se hace del trabajo de cuidados no remunerado afectan también a la forma en la que se configura esta actividad de manera remunerada: Se trata, por lo general de empleos que se consideran al mismo tiempo esenciales y “de segunda línea”, conllevando una de las paradojas más extendidas de las sociedades modernas.

Sin embargo, de cara al mejor interés general, debería ser un objetivo garantizar buenas condiciones para la prestación de cuidados en ambas modalidades, pagada y no pagada. El avance en el desarrollo de políticas

transformadoras y garantizar unas condiciones dignas del trabajo de cuidado son cruciales para procurar un futuro basado en la justicia social y la igualdad de género. En términos concretos, **esto requerirá duplicar la inversión en la economía del cuidado, lo que podría conducir a la creación de unos 475 millones de puestos de trabajo para 2030.**

En todo el mundo, sin excepción, las mujeres realizan tres cuartas partes de los cuidados no remunerados, o, lo que es lo mismo, el 76,2% del total de horas dedicadas a esta actividad. En ningún país del mundo los hombres y las mujeres proporcionan una parte igual del trabajo de cuidados no remunerado. En el transcurso de un año, esto representa un total de 201 días laborables (sobre una base de ocho horas) para las mujeres, en comparación con 63 días laborables para los hombres.

Figure 2. Time spent daily in unpaid care work, paid work and total work, by sex, region and income group, latest year



Note: See Chapter 2, figure 2.8 (64 countries).

Source: ILO calculations based on Charmes, forthcoming (see full report).

Los cambios en las estructuras familiares y el envejecimiento de las sociedades apuntan a un aumento en el número de mujeres y hombres que se enfrentarán a un conflicto entre el cuidar de manera no remunerada y el acceso o mantenimiento del empleo.

A este respecto, en todo el mundo debe abordarse de inmediato un mayor apoyo a los roles igualitarios de género a través del desarrollo de políticas específicas para que las actitudes hacia el cuidado, tanto de hijos como

de personas mayores o discapacitadas y lo que se considera un equilibrio adecuado entre el trabajo y la familia, favorezca una división más igualitaria entre mujeres y hombres.

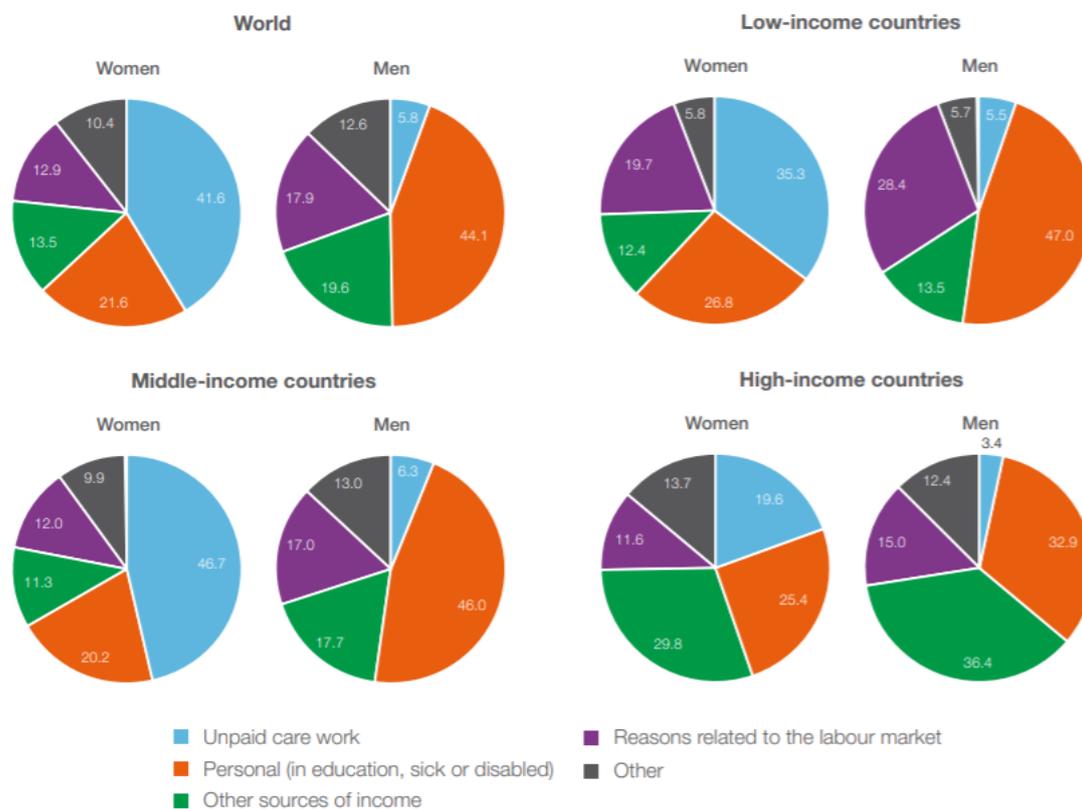
Actualmente 647 millones de personas en edad de trabajar están fuera de la fuerza laboral debido a sus responsabilidades familiares. El rol de cuidadoras no remunerado constituye el principal obstáculo para la participación de la mujer en los mercados laborales de muchos países. Una distribución más equitativa del trabajo de este papel entre hombres y mujeres se asocia claramente con niveles más altos de participación de la mujer en la fuerza laboral. **En 2018, 606 millones de mujeres en edad de trabajar** no pudieron acceder a un empleo remunerado debido a sus obligaciones de cuidado; en el mismo periodo, **solo 41 millones de hombres** estaban fuera de la fuerza laboral por la **misma razón**.

Estos 647 millones de personas que se dedicaban al cuidado no remunerado a tiempo completo representaban el grupo más grande de fuerza de trabajo "perdida" para el mercado laboral en el mundo; las madres de niños pequeños representaban con creces el subgrupo más numeroso.

Las cuidadoras representan el 41,6% de los 1.400 millones de mujeres al margen de la fuerza laboral en todo el mundo, sólo el 5,8% de los 706 millones de hombres están en esta situación. Aunque la existencia de mujeres cuidadoras que no se integran en el mercado laboral formal es, respecto a hombres cuidadores, en todos grupos de países diferenciados por ingresos mucho mayor, en los países con ingresos medios es donde esta ratio se hace más desequilibrada. Y, aunque existe la idea extendida de que muchas mujeres "prefieren" el cuidado al empleo remunerado, un estudio de la OIT-Gallup de 2017²² puso de manifiesto que, a nivel mundial, la mayoría de las mujeres preferirían trabajar en empleos remunerados, formando parte de la población activa contabilizada. En este sentido, la mayoría de los hombres encuestados mostraron su acuerdo a esta postura. Esto implica que una gran parte de esta fuerza laboral potencial podría activarse a través de políticas de acceso universal a la atención, servicios e infraestructura.

²² https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm

Figure 3. Percentage of inactive persons, by sex and main reason for being outside the labour force, latest year



Note: See Chapter 2, figure 2.23(84 countries).

Source: ILO calculations based on *labour force and household survey* microdata.

Unión Europea

Está ampliamente reconocido el hecho de que la distribución del trabajo del cuidado en la sociedad supone un factor esencial en la formación de la desigualdad entre hombres y mujeres. El hecho de que las mujeres proporcionen una abrumadora parte de esa actividad de cuidados, ya sea a hijos, mayores, etc., significa que, a menudo, han sido excluidas de la política económica, así como de la actividad filantrópica, cultural y de ocio.

En el informe de la OIT de 2018 se abordan diferencias entre países europeos. Por poner un ejemplo, en países donde la estructura social tiene un componente familiar tradicional muy acentuado y en los que, además, la religión católica sigue representando un peso sustancial en la organización social, el reparto del cuidado es mucho más asimétrico – Italia, España, Portugal e Irlanda, por poner un ejemplo – que en países

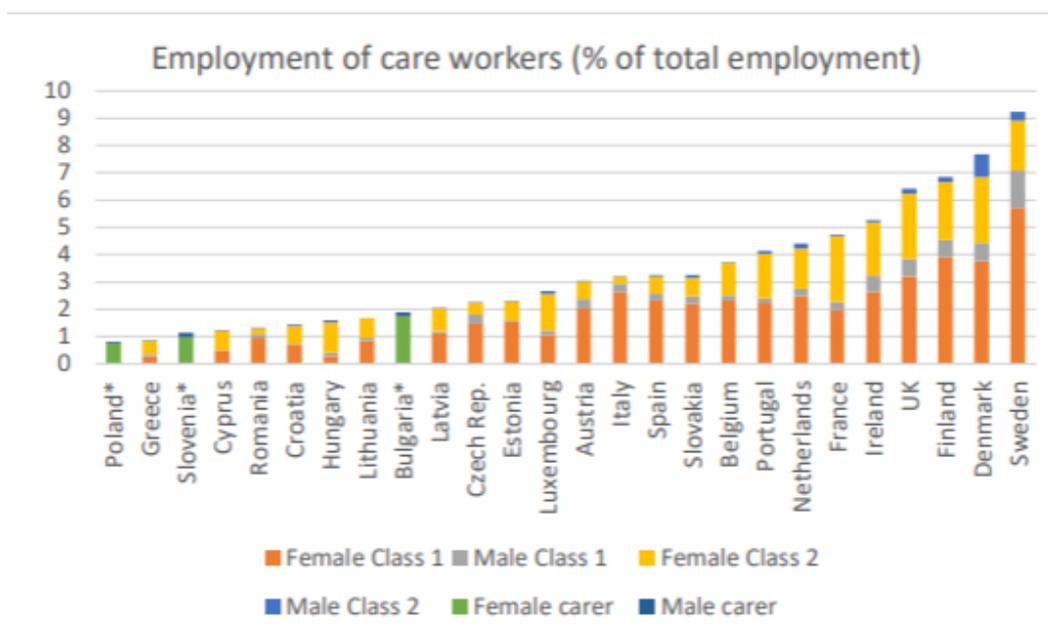
con un componente estructural mucho más laico, donde se asume que el cuidado no pertenece a la esfera privada de las familias, sino que es una necesidad que afecta a la sociedad en sí misma y que no corresponde a ninguno de los dos sexos en particular – Suecia –. No obstante, aún en estos segundos países, si el cuidado es profesional y externo, sigue siendo ocupado mayoritariamente por mujeres.

How much time do women and men spend on unpaid care work?



En las sociedades modernas, esta distribución desigual de la atención es uno de los factores más relevantes de la continuidad estructural de las desigualdades de género. **De hecho, disminuir el desequilibrio en el reparto del cuidado es actualmente parte de la estrategia oficial de igualdad de género de la Unión Europea.**

La pandemia por COVID-19 ha puesto de relieve la dependencia que tienen las sociedades del sector del cuidado. Los y las cuidadoras, incluidos trabajadores sanitarios, han estado en la vanguardia del mantenimiento de servicios esenciales. Ahora que Europa está en el principio de la senda de salida de esta crisis, se requiere reevaluar el trabajo de cuidados y la sobrerrepresentación de las mujeres en esta actividad.



La economía del cuidado en Irlanda

Irlanda es un caso peculiar en el ámbito europeo, ya que su sistema de atención está, en muchos sentidos, menos desarrollado que en otros países del entorno. Irlanda se clasifica a menudo como un estado de bienestar liberal en el que el gasto estatal en la atención, y los servicios públicos en general, es comparativamente bajo.

Si el cuidado profesional pagado no cuenta con suficiente apoyo estatal, como es el caso de Irlanda, se llevará a cabo en el hogar por las familias y, en particular, por las mujeres. La escasa financiación pública encarece la atención profesional y convierte el trabajo del cuidado en una opción profesional poco atractiva.

Irlanda depende mucho más del trabajo de cuidados no remunerado que otros países de la Unión Europea. La mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado lo realizan mujeres, aunque el género en la distribución del trabajo total es más uniforme, como se ve más adelante. Irlanda, por otra parte, proporciona un apoyo significativo para facilitar a los cuidadores no remunerados a través de su sistema de transferencias²³. Esto permite a los cuidadores no remunerados contar con cierto tipo de

²³ https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/carers/

protección social (cotizaciones, licencias remuneradas), pero facilita su exclusión del mercado laboral.

En este sentido, el acceso al cuidado infantil facilitaría en gran medida la obtención de mayores ingresos por la posibilidad de optar por trabajos con mayor exigencia horaria. A este respecto, el estado irlandés gasta mucho menos que otros países de la UE en el cuidado infantil. Esto da como resultado salarios bajos y condiciones laborales pobres entre los trabajadores de del sector de educación-cuidado infantil que, por otra parte, conlleva poca oferta y tarifas muy costosas para los padres. Esto tiene como consecuencia añadida la dependencia de muchas familias irlandesas de cuidadores informales y para aquellos la frecuente asunción de trabajos de poca calidad.

La situación es similar en el cuidado de adultos. El pago y las condiciones son similares a las del sector de la infancia y el sistema se está privatizando cada vez más. La mejora de los salarios y de las condiciones laborales solo puede producirse a través de un aumento de los recursos públicos.

El cuidado no remunerado en Irlanda

El volumen de trabajo de cuidados no remunerado de una sociedad depende de una serie compleja de factores, entre ellos, fundamentalmente, la necesidad de cuidado. Un componente clave a este respecto es la estructura demográfica. Un país con muchos niños, aun con los demás factores equilibrados respecto a otros países, tendrá una mayor necesidad de cuidados. Igualmente, un país con muchas personas mayores también tendrá una gran necesidad de atención. En la actualidad, Irlanda tiene una población comparativamente joven que envejecerá considerablemente 2070, aunque, para entonces, todavía será más joven que la mayoría de los demás países de la UE²⁴.

Si se entiende por trabajo las actividades que podrían remunerarse para que las haga otra persona, entonces, los cuidados constituyen trabajo. Una parte de los cuidados se realiza de manera remunerada y otra parte, la mayoría, de manera no remunerada, y la diferencia se define por

²⁴ Comisión UE, 2018: 23-24

brechas de desigualdad socioeconómica que siguen delimitando las sociedades y que sin duda aumentarán en el período post pandemia.

Se entiende como cuidadora no remunerada a una persona cuya función principal es cuidar a otra/s con necesidades de asistencia regular debido a la enfermedad, discapacidad o incapacidad, temporal²⁵ o permanente, para realizar determinadas tareas por su cuenta, sin recibir una compensación económica.

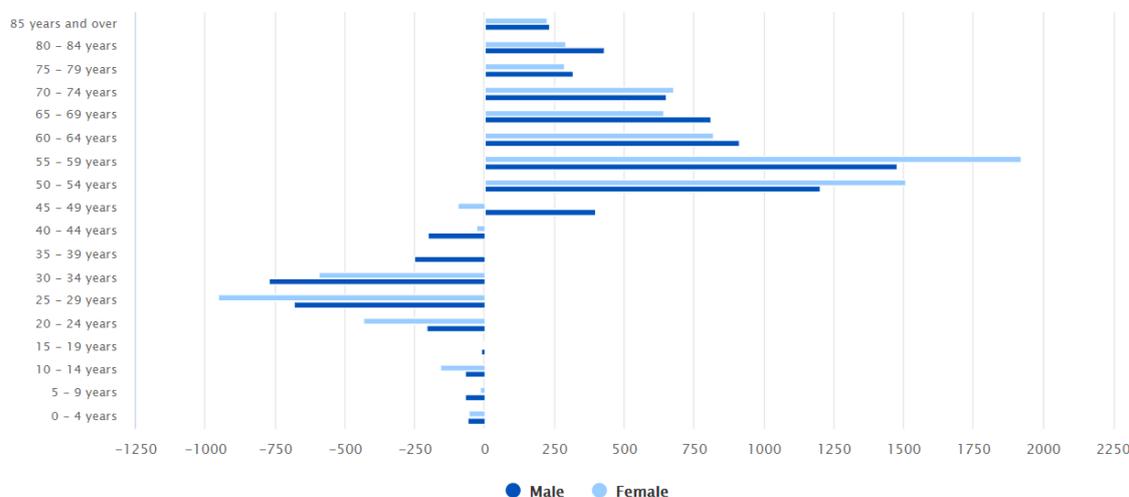
En este sentido, las personas que cuidan a familiares, parejas o amigos cercanos suelen ser cuidadoras no remuneradas que trabajan numerosas horas, a menudo hasta 24 horas al día. Los cuidadores pueden provenir de cualquier grupo demográfico de edad y el rol puede desarrollarse de forma gradual o repentina. Su trabajo abarca desde ayudar con el cuidado personal hasta hacer gestiones, ayudar con la logística e intendencia doméstica o la provisión de compañía y apoyo.

En Irlanda, al igual que en casi todos los países de Europa, debido a las mejoras sanitarias, la esperanza de vida ha aumentado drásticamente en las últimas décadas. Esto implica que es cada vez más probable que la mayoría de las personas deban cuidar a otras en algún momento de sus vidas. En la actualidad, aproximadamente el 8% de todos los adultos (unas 350.000 personas) en Irlanda están actuando como cuidadores no remunerados; su papel es clave en la sociedad irlandesa ya que sin ellos muchas personas vulnerables no podrían llevar una vida independiente y potencialmente tendrían que ingresar en un dispositivo residencial.

Ya el [censo de 2016](#) mostró, respecto a este asunto, que un total de 195.263 personas (4,1% de la población) proporcionaban asistencia no remunerada a otras, lo que suponía un aumento del 4,4% respecto a la cifra de 187.112 de 2011. Desde ahí este número no ha hecho sino aumentar. Las mujeres constituían más del 60% de las personas dedicadas al cuidado. Resulta impactante la cifra de 3.800 niños y niñas menores de 15 años dedicados al cuidado de otras personas.

²⁵ Menores sanos, por ejemplo.

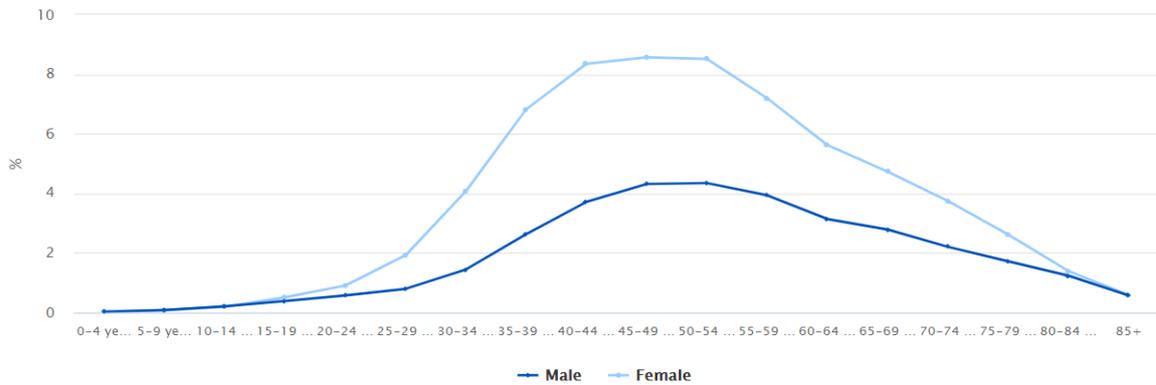
Figure 5.1 Change in the number of carers by sex and age group, 2011–2016



Source: CSO Ireland

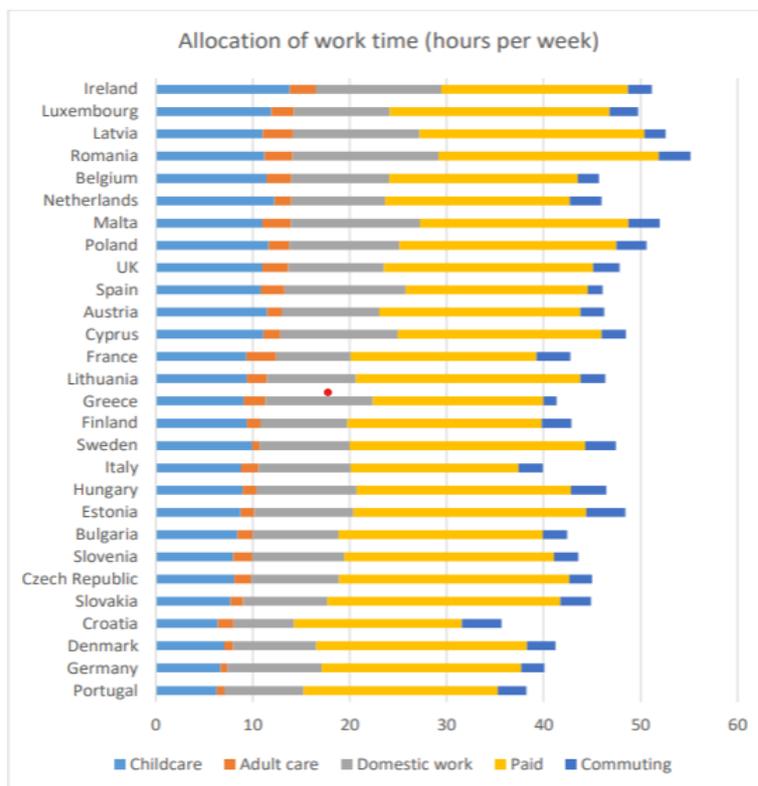
De la proporción de hombres y mujeres en el cuidado, no solo cabe destacar el mayor porcentaje de aquellas, que **tampoco es especialmente llamativo**, sino **el número de horas que las mujeres dedican al cuidado no remunerado respecto a las horas que dedican los hombres**. En la gráfica a continuación se ve que cuando el cuidado supone una dedicación similar a una **jornada completa** de trabajo se desarrolla con mayor frecuencia por **mujeres** que por hombres. En este sentido, aunque en Irlanda existen ayudas económicas (se detalla más adelante) para cuidadores, su cuantía no se acerca siquiera a lo que sería un salario medio, por lo cual, muchas más mujeres que hombres están sujetas a unos ingresos medios muy inferiores de manera regular que, además, tendrán reflejo en sus cotizaciones de cara a una prestación de jubilación, en su capacidad de ahorro para la vejez, etc. En definitiva, a pesar de que es evidente que el cuidado “no profesional” le ahorra dinero tanto a las familias, como a las arcas públicas, no se compensa ni se reconoce en su justo valor para la sociedad irlandesa.

Figure 5.3 Proportion of care hours provided by males and females in each age group, 2016



El volumen del cuidado en Irlanda

La gráfica a continuación muestra el volumen del cuidado infantil o de adultos, junto con otras formas de trabajo²⁶ realizadas en Irlanda y en otros países de la UE, incluido el Reino Unido²⁷.



Como puede verse, los irlandeses son, de todos los países de la UE, los que más tiempo dedican al cuidado no remunerado. De este tiempo, la

²⁶ Doméstico, remunerado y tiempo de transporte necesario.

²⁷ Se basa en datos de la [Encuesta europea de calidad de vida de 2016](#).

parte dedicada al cuidado infantil es la más significativa. La media es, para Irlanda, de alrededor de 14 horas de cuidado infantil y de casi 3 horas de cuidado de adultos por semana. Esto está considerablemente por encima del resto de países de la UE y refleja, tanto la juventud de la población del país, como lo inasequible del sistema de cuidado infantil profesional.

Cuando se añade el trabajo doméstico al trabajo del cuidado no remunerado, vemos que los irlandeses también hacen la mayor cantidad de trabajo no remunerado de los países de la UE contemplados y si se añade el trabajo remunerado y los desplazamientos, vemos que el tiempo total dedicado al trabajo en Irlanda, remunerado y no remunerado, es el cuarto más alto de la UE.

Los altos niveles de trabajo de cuidados no remunerado se correlacionan con las tendencias del mercado laboral remunerado. Por ejemplo, Irlanda tiene la tasa de empleo más baja entre los hogares monoparentales de la UE y la séptima tasa de empleo materno más baja ([OCDE, 2014](#)).

La distribución del trabajo y del cuidado no remunerado

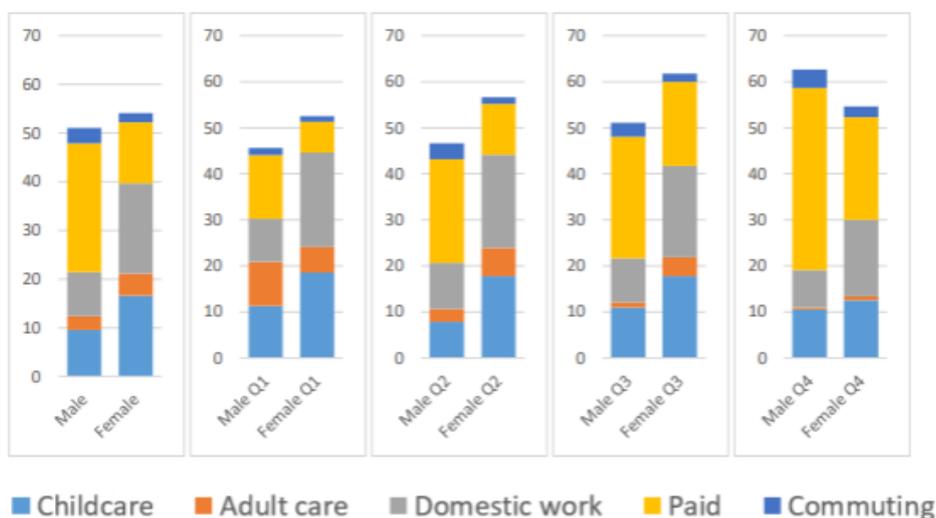
El trabajo de cuidados está distribuido de manera desigual entre hombres y mujeres, asimismo, son los grupos de población con menores ingresos los más proclives a realizar mayor volumen de trabajo de cuidados no remunerado. En este sentido, equilibrar la carga de las mujeres no es simplemente una cuestión de reparto entre hombres y mujeres, ya que la distribución del trabajo total en la sociedad es comparativamente uniforme, sino de una aplicación de políticas de puesta a disposición de las familias de servicios profesionales del cuidado, de calidad y accesibles.

Es más probable que las madres acepten trabajar en jornadas parciales cuando el coste del cuidado infantil es tal que impide que puedan asumir jornadas. Por otra parte, aunque las decisiones de las mujeres en este aspecto también están influenciadas por las actitudes del padre / pareja, los datos de diversos estudios indican que tanto hombres como mujeres comparten la opinión de que sería positiva una adquisición por los hombres de un papel más importante en las responsabilidades de cuidado, pero que se dificulta debido a barreras estructurales.

Observando los resultados en contraposición a las preferencias, cuando las mujeres cuentan con mayores ingresos, tienden a disminuir la ocupación en el trabajo doméstico no remunerado, ya que, con los ingresos ganan poder de negociación.

En lo tocante a la clase social, la educación tiende a estar correlacionada con actitudes de igualdad de género, especialmente para las mujeres. Se puede esperar una división más equitativa del trabajo remunerado y no remunerado entre los grupos con mayor nivel de educación e ingresos. Por el contrario, entre los grupos de menores ingresos una mayor desigualdad de género en el trabajo también puede ser el resultado de la desigualdad en el trabajo remunerado ya que las diferencias de género en las tasas de empleo son mayores entre los grupos de educación inferior, lo que lleva a los hombres a realizar menos trabajo no remunerado en tanto que se concentran en la actividad remunerada.

La gráfica a continuación muestra el desglose por ingresos de cómo se distribuyen los cuidados no remunerados y el trabajo total. Como antes, dividimos el tiempo de trabajo en cinco categorías: Cuidado infantil, Cuidado de adultos, Trabajo doméstico, Trabajo remunerado y Tiempo de transporte necesario.



En cuanto a las desigualdades entre hombres y mujeres, las diferencias de género en el trabajo de cuidados no remunerado aumentan inicialmente con ingresos: los hombres con ingresos más bajos parecen realizar una cantidad similar de trabajo de cuidados no remunerado que las mujeres. Esto está impulsado por una gran cantidad de horas dedicadas al cuidado de adultos. En todo caso, dado que estos realizan

menos trabajo menos, se correlaciona con la posibilidad de efectuar más volumen de cuidado que los hombres con actividad remunerada. Las mayores diferencias en el trabajo no remunerado entre hombres y mujeres son observables en el medio de la distribución. En los hogares con ingresos medios (2 y 3), las mujeres trabajan 24 horas y 22 horas en el cuidado no remunerado respectivamente, frente a 11 horas y 12 horas para los hombres. Si se incluye el trabajo doméstico, las desigualdades en la distribución del trabajo no remunerado son aún mayores. En la parte superior de la distribución de ingresos (4), la brecha es más pequeña, probablemente como resultado de una mayor capacidad para pagar el cuidado de los niños.

La gráfica a continuación analiza la distribución del trabajo total y del trabajo de cuidados no remunerado en las etapas de la vida de padres e hijos. En síntesis, lo que vemos es que el tiempo dedicado al cuidado no remunerado y al trabajo total está fuertemente relacionado con la etapa de la vida. Cuando hay menores de siete años, tanto hombres como mujeres dedican gran parte de su tiempo al trabajo de cuidado no remunerado, las mujeres dedican 45 horas a la semana y los hombres dedican 34 horas. Según los niños crecen, la diferencia de género en el trabajo no remunerado es básicamente la misma. Las mujeres dedican más al trabajo de cuidados no remunerados durante todas las etapas debido a la dedicación al cuidado de adultos más adelante.



En resumen, las mujeres realizan la gran mayoría del trabajo de cuidados no remunerado y los grupos poblacionales con ingresos más bajos

también destacan por asumir más volumen de esta actividad. A este respecto, se observa una fuerte disminución del trabajo de cuidados no remunerado para las mujeres de altos ingresos. Los hombres de grupos de ingresos inferiores realizan la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado entre el total de hombres, con considerablemente menos tiempo asignado al cuidado entre hombres de los grupos de ingresos medios y altos.

[Prestaciones económicas a cuidadores en Irlanda](#)

En Irlanda los cuidadores “familiares” pueden tener derecho a una serie de ayudas del Ministerio de Protección Social. Las personas que cuidan a otras, ya sean niños, adultos discapacitados o personas mayores, puede solicitar alguna de las prestaciones previstas.

El grueso del trabajo de cuidado no remunerado en Irlanda es el cuidado infantil. Esta actividad tiene aparejada una ayuda económica para los progenitores (o quienes ostenten la tutela legal) que se dedican al cuidado infantil que, de otro modo, no recibirían remuneración.

La [ayuda por hijo](#) se proporciona a los tutores de niños menores de 16 y hasta los 18 presenta una discapacidad que requiere atención constante. Se abona una cuantía de 140€ al mes por cada niño.

Otro sostén disponible para la atención infantil es la [prestación por maternidad](#). En este caso se trata de una prestación contributiva, que se abona a la madre por un periodo de 26 semanas, por cuantía fija de 245€ por semana, independientemente del salario previo a la baja por maternidad²⁸.

Por último, en lo tocante a las ayudas económicas relativas a la infancia y las familias, un elemento importante es la [Ayuda para familias trabajadoras](#) (PMA). Se trata de un pago semanal, libre de impuestos, disponible para personas trabajadoras con hijos en una franja salarial baja. En definitiva, se articula como un complemento a los ingresos familiares de unidades que están por debajo de un umbral económico.

²⁸ Desde el 1 de septiembre de 2016 existe una baja por paternidad remunerada con la misma cuantía por 2 semanas.

Al margen de las ayudas precitadas, las dos ayudas principales para cuidadores que se dedican a esta actividad a tiempo completo, son la prestación contributiva para cuidadores y el subsidio para cuidadores. También pueden optar a una subvención anual de apoyo al cuidador.

La [prestación contributiva para cuidadores](#) se configura como un pago a corto plazo, hasta 24 meses, que se abona a las personas que renuncian a su empleo para cuidar de alguien que requiere atención a tiempo completo. Tras un año desempeñando esta actividad, las personas en esta situación pueden solicitar una Licencia de Cuidador de hasta 2 años para brindar atención a tiempo completo a alguien que la necesite, durante la cual, con el cumplimiento de ciertos requisitos, se puede seguir recibiendo la prestación económica. Si se cuida de más de una persona, las cuantías se ajustan al alza.

Carer's Benefit rates 2020

Carer	Maximum weekly rate	Increase for a child dependant From 9 January 2020
Caring for 1 person	€220	Child under 12 years of age €36 (full rate) €18 (half rate)
Caring for more than 1 person	€330	Child aged 12 and over €40 (full rate) €20 (half rate)

El [subsidio para cuidadores](#) se configura como una asignación económica para las personas que cuidan de alguien que requiere cuidados y atención a tiempo completo y que los necesitará durante al menos 12 meses. Esta ayuda económica está sujeta a cumplimiento de requisitos de vulnerabilidad económica y se debe cumplir la condición de residencia habitual.

Carer's Allowance rates 2020

Carer	Maximum weekly rate	Increase for a child dependant From 9 January 2020
Aged under 66, caring for 1 person	€219	Child under 12 years of age €36.00 (full-rate) €18.00 (half-rate)
Aged under 66, caring for 2 or more	€328.50	
Aged 66 or over and caring for 1 person	€257	Child aged 12 and over €40.00 (full-rate) €20.00 (half-rate)
Aged 66+, caring for 2 people	€385.50	

Existe también el [subsidio de cuidados compatible con otras ayudas de bienestar social](#), para cuidadores que ya son beneficiarios de otras prestaciones, de manera que puedan complementar aquellas.

Maximum half-rate Carer's Allowance rates 2020

Half-rate Carer's Allowance	Under 66	Age 66 and over
Caring for one person	€109.50	€128.50
Caring for two or more	€164.25	€192.75

El [subsidio por atención domiciliaria](#) es un pago mensual que se hace al cuidador de un niño con una discapacidad grave que vive en casa. Cuando el menor cumple los 16 años puede optar la prestación por discapacidad, no obstante, si el cuidador continúa proporcionando atención a tiempo completo a su hijo, puede mantener la ayuda económica. **La cuantía es de 309,50€ al mes.**

La [subvención de apoyo al cuidador](#) es un pago anual que se hace a los cuidadores, de 16 años o más, que procuran atención a tiempo completo durante, al menos, 6 meses al año. Se puede compatibilizar con un número determinado de horas de trabajo remunerado a la semana y se paga una subvención por cada persona a cargo del cuidador. En el presupuesto para 2021 se ha anunciado un incremento de esta

subvención de 150€, pasando de 1.700€ a 1.850€ anual a partir de junio de 2021.

Por último, existe el [Programa para responsables del hogar](#), por el cual, si se suspende el trabajo remunerado para cuidar a tiempo completo de un niño menor de 12 años o de una persona discapacitada, se considerará el tiempo invertido a esta actividad de atención necesaria como tiempo cotizado a efectos de la seguridad social y de cara a la pensión contributiva.

El trabajo de cuidado no remunerado y el Estado de Bienestar

Ya se ha visto que Irlanda es el país de la UE en el que más trabajo de cuidados no remunerado se efectúa. Uno de los motivos es que Irlanda cuenta con un sistema de protección social que facilita esta forma de provisión del cuidado.

Los países con un sistema de bienestar social desarrollado abordan la necesidad de cuidados de tres formas fundamentales:

- Prestaciones económicas directas a familias o individuos con responsabilidades de cuidado de cualquier tipo, que impiden que estén integrados en el mercado laboral;
- Prestación pública de servicio de cuidados profesionales, en el que gran parte de la necesidad de atención se provee directamente por el estado;
- Desgravaciones fiscales a familia y cuidadores, que les permiten contar con mayor disponibilidad económica, de modo que pueden invertir más en contratar externamente los cuidados.

De las tres modalidades, la primera es la que menos incentiva el acceso y mantenimiento del empleo remunerado. Irlanda, en este sentido, se sitúa como un país que depende de las ayudas económicas, pero que no cuenta con un sistema de servicios de cuidado directo bien desarrollado.

Para que se diese mayor valor al trabajo del cuidado no remunerado, Irlanda debería mantener las ayudas a cuidadores, mientras desarrolla un sistema público de cuidado más sólido, sobre todo en lo que respecta

al cuidado infantil, que, colateralmente, daría lugar a una distribución más equitativa

NUEVO PROGRAMA JOB ENTRY TARGETED SUPPORT (JETS)

El 5 de octubre, el Ministro de Economía, Rishi Sunak y la Ministra de Trabajo y Pensiones, Thérèse Coffey presentaron un nuevo programa, *Job Entry Targeted Support (JETS)*, dirigido a aquellos desempleados recientes que lleven tres meses buscando trabajo. *JETS* forma parte del programa *Work and Health Programme (WHP)*.

JETS cuenta con una dotación de 238 millones de libras destinadas a aumentar el apoyo a los demandantes de empleo, asegurando que aquellos que participen en el programa tengan acceso a un asesoramiento flexible y personalizado que les permita reincorporarse a la actividad laboral de una forma rápida. Una serie de proveedores ofrecerán un abanico de ayudas, incluyendo asesoramiento especializado para acceder a sectores en crecimiento, así como la preparación del curriculum y entrevistas.

A través del programa *JETS* también se dará a los demandantes de empleo el impulso necesario para volver al trabajo mediante un plan de acción acordado con sus asesores laborales personales, *Jobcentre Plus Work Coach*, además de oportunidades para desarrollar sus habilidades.

Con el fin de alcanzar el objetivo de conseguir empleos sostenidos los Proveedores deberán:

- Proporcionar a los participantes un apoyo más adaptado a sus necesidades que el que esté disponible en su localidad.
- Contar con fuertes vínculos con empresas nacionales y locales.
- Tener vinculación con los servicios de atención sanitaria y social, y otros servicios locales.
- Adoptar un enfoque global para hacer frente a los obstáculos que los participantes afrontan para su colocación.

Desde octubre de 2020, el programa *JETS* se ha convertido en una parte independiente del *WHP* con el fin de proporcionar un apoyo al empleo rápido y flexible que complementa la oferta existente mediante un enfoque sectorial que responda a las prioridades locales.

El *WHP JETS* proporciona una ayuda flexible que incluye, entre otras cosas, el análisis de las competencias transferibles (para el acceso a otros trabajos), la redacción de curriculum, la búsqueda de empleo, el

desarrollo de aptitudes para la entrevista y el fomento de la confianza en el entorno post COVID-19, además de adoptar un enfoque sectorial.

Los participantes serán remitidos a los proveedores a través de los servicios de empleo, *Jobcentre Plus*. Los asesores laborales, *Jobcentre Plus Work Coaches*, utilizarán sus conocimientos y habilidades para identificar a los participantes elegibles para participar en el Programa, siendo responsables de la decisión final de idoneidad para su inclusión en el mismo.

Durante el tiempo de participación en el Programa los *Jobcentre Plus Work Coaches*, los proveedores deberán cumplir con una serie de obligaciones:

- ✓ Establecer contacto inicial con los participantes para llevar a cabo los ajustes necesarios para el primer encuentro, que deberá celebrarse dentro de los 15 días hábiles posteriores a la remisión del Ministerio de Trabajo y Pensiones, *DWP*.
- ✓ Ayudar a los participantes a encontrar y mantener un trabajo sostenido mediante la colaboración con los participantes.
- ✓ Realizar y custodiar los informes de finalización del programa hasta que sean solicitados por el *Jobcentre Plus*.
- ✓ Asegurarse de que se siguen cumpliendo los requisitos del Fondo Social Europeo.
- ✓ Actualizar los datos de los participantes
- ✓ Mantener el contacto continuado, cuando sea posible, entre los participantes y *Jobcentre Plus* (*Jobcentre Plus* recabará opiniones y comentarios sobre los servicios recibidos presentados voluntariamente por los participantes).
- ✓ Cubrir los gastos de desplazamiento de los participantes, así como los del cuidado de menores cuando esto suponga un impedimento para la atención durante el primer mes (por ejemplo, para acudir a entrevistas, realizar cursos de formación o durante el primer mes de empleo hasta recibir el salario).
- ✓ Asegurarse de que los participantes están totalmente informados del proceso de realización de reclamaciones y quejas.

Requisitos de participación

- Estar en edad laboral (16 -Gales- y 18 -Inglaterra-, hasta la edad de la pensión estatal).
- Ser residente legal en Inglaterra o Gales y contar con la capacidad legal de trabajar.
- Estar percibiendo la prestación Crédito Universal relacionada con el trabajo, o la nueva prestación contributiva por desempleo, *New Style JobSeeker Allowance (JSA)*.
- Haber estado desempleado y recibiendo las ayudas mencionadas durante al menos 13 semanas.
- Contar con la motivación necesaria y requerir un asesoramiento flexible para la búsqueda de empleo.

Duración del Programa

Una vez que el participante se incorpore al programa, deberá completar un período de 182 días en los que el proveedor deberá ayudarle a conseguir un trabajo duradero. El proveedor estará obligado a cumplir dicho período de preparación a no ser que se obtenga un empleo antes de que finalice el mismo (*early completion*). Una vez cumplidos los 182 días se iniciará un período de seguimiento de la actividad del trabajador de 117 días de duración (*Job Outcomes period*).

Si lo considera conveniente, *Jobcentre Plus* podrá solicitar un informe de finalización, tanto para los que cumplan el total de los 182 días como los que lo completen antes. Para los participantes que no hayan logrado trabajar ni por cuenta propia ni ajena el informe de finalización deberá completarse en los 10 últimos días hábiles del programa.

NUEVA INFORMACIÓN SOBRE EL JOB RETENTION BONUS EN REINO UNIDO

El Gobierno británico anunció el pasado 8 de julio, durante la presentación de la actualización estival del presupuesto, Summer Spending Review, la eliminación definitiva del Programa de Retención de Empleo, *Coronavirus Job Retention Scheme (CJRS)*, en octubre próximo²⁹ y, como complemento del programa, la creación de un bonus para las empresas acogidas al mismo, Job Retention Bonus (JRB), con el que se pretende recompensar e incentivar a los empresarios que mantengan a sus empleados en nómina una vez finalizado el programa de retención de empleo. El pasado 2 de octubre se amplió la información sobre dicho bonus.

A continuación, se describen los puntos principales del programa:

Empresarios que pueden solicitarlo

Un empresario podrá solicitar el JRB en relación a cualquier trabajador que haya estado acogido al programa Coronavirus Job Retention Scheme. También se puede pedir el JRB si se ha hecho una solicitud relativa a ese trabajador mediante el Job Support Scheme. El Gobierno indica que próximamente se publicará más información sobre este programa.

No puede solicitarse el bonus en relación a trabajadores por los que las empresas hayan devuelto cantidades percibidas en concepto de CJRS, independiente de la razón por la que se devolvieron dichas cantidades.

Trabajadores por los que se puede solicitar

El Gobierno sólo aceptará solicitudes relativas a empleados por los que:

- El empresario haya solicitado por ellos una reclamación legítima del CJRS.
- Hayan continuado empleados por la empresa desde la última reclamación de ayuda con arreglo al CJRS, hasta al menos el 31 de diciembre de 2021.
- El trabajador no se encuentre en periodo de preaviso por despido que haya comenzado antes del 1 de febrero de 2021.

²⁹ El 31 de octubre el Gobierno anunció un nuevo retraso del CJRS hasta el 31 de marzo de 2021.

- El empresario haya pagado suficiente el mes de referencia y supere el umbral mínimo del JRB.

Si HMRC continúa comprobando si una empresa cumple los requisitos para tener derecho al CJRS, esta puede solicitar el JRB, pero el pago se retrasará hasta que finalice la comprobación. HMRC no abonará el JRB si se hizo una solicitud errónea del CJRS y el empleado no tiene derecho al mismo.

Es posible pedir el JRB en relación a trabajadores de empresas que han sido transferidos por la o adquisición de una empresa, siempre que se cumplan tres requisitos:

- Que sea de aplicación la normativa TUPE
- Que se apliquen las normas PAYE relativas a supuestos de sucesión de empresas
- Que los trabajadores estuvieran asociados con la transferencia de una empresa en suspensión de pagos donde la normativa TUPE sería de aplicación si no estuviera en suspensión de pagos.

No se podrá solicitar el JRB en relación a trabajadores transferidos después de que finalice el CJRS (31 de octubre).

El Gobierno permite solicitar el JRB en relación a trabajadores de agencia y empleados públicos.

Umbral mínimo de ingresos

Para que el empresario pueda solicitar el bonus los trabajadores deberán recibir al menos el umbral mínimo de ingresos, esto es, 1.560 libras brutas, a lo largo de los tres meses fiscales de referencia:

- 6 de noviembre a 5 de diciembre de 2020
- 6 de diciembre a 5 de enero de 2021
- 6 de enero a 5 de febrero de 2021

Además, se exige que el empresario pague una cantidad -la que sea- cada uno de los tres meses de referencia. Es decir, no valdría con que los dos primeros meses el trabajador percibiera 780 libras y el tercero nada.

El requisito del mínimo de ingresos aplica independientemente de la frecuencia con la que se pague a los trabajadores, o de cualquier

circunstancia que afecte al salario del trabajador durante los periodos de referencia, como el disfrute de un permiso por enfermedad o un permiso no remunerado.

Cómo solicitar Job Retention Bonus

Para poder solicitarlo el empresario debe cumplir los siguientes requisitos:

- Estar dado de alta en el programa PAYE online
- Cumplir con las obligaciones derivadas del PAYE en relación a todos los trabajadores entre el 6 de abril de 2020 y el 5 de febrero de 2021.
- Tener las nóminas al día y asegurarse de informar de las fechas de salida de la empresa de cualquier trabajador que se vaya antes del final del periodo de pago en el abandone la empresa.
- Utilizar el programa de pagos irregulares para cualquier trabajador que no reciba su salario de forma periódica
- Cumplir con las exigencias de HMRC relativas a la remisión de datos de empleados de solicitudes anteriores del CJRS.

El bonus comprenderá un pago único al empresario de 1.000 libras por cada trabajador que cumpla los requisitos. Los pagos que se reciban deberán computarse como ingresos a efectos del cálculo de IRPF e Impuesto de Sociedades.

