



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

Nº 251  
Diciembre  
2020

*Revista de*

**ACTUALIDAD  
INTERNACIONAL  
SOCIOLABORAL**

Nº 251  
Diciembre  
2020



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

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

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

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

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

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

## ÍNDICE

### SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

#### **Irlanda, 4**

- Indicadores económicos

#### **Reino Unido, 8**

- Indicadores económicos

### MERCADO DE TRABAJO

#### **EMPLEO/DESEMPLEO**

#### **Alemania, 11**

- Evolución del mercado laboral en noviembre

#### **Bélgica, 21**

- Informe sobre el desempleo en noviembre

#### **EEUU, 25**

- Informe sobre el empleo en noviembre

#### **Irlanda, 32**

- EPA Tercer trimestre
- Estadísticas mensuales

#### **Países Bajos, 45**

- Posición económica de las mujeres, su situación en el mercado de trabajo holandés\*

#### **Reino Unido, 52**

- Estadísticas mensuales
- Presentación del Spending Review para 2021/2022
- Tarjeta Sanitaria Europea a partir de 2021

### RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

#### **Francia, 61**

- Transposición de la nueva directiva de trabajadores desplazados
- Igualdad profesional entre mujeres y hombres\*

### **Bélgica, 97**

- Economía Social en Bélgica: las sociedades cooperativas

### **Irlanda, 105**

- Economía Social y Empresa Social como motor del cambio hacia una economía digital, verde e inclusiva

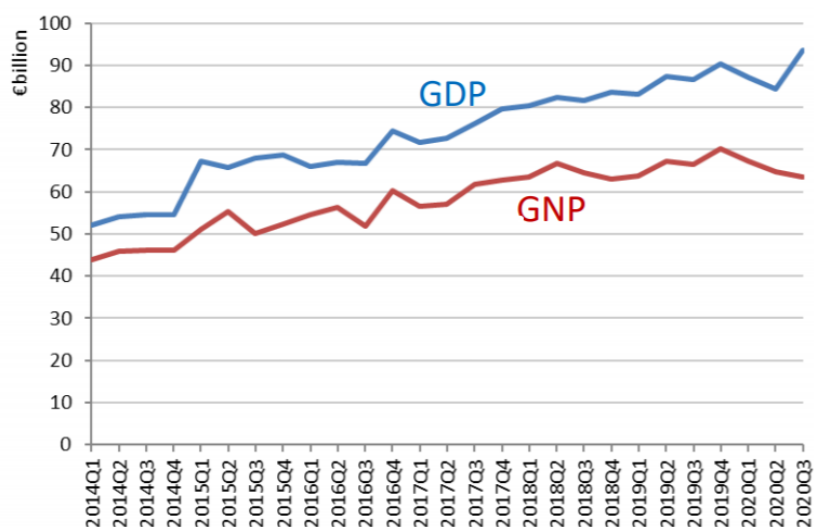
---

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

**SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y  
SOCIAL**

### INDICADORES ECONÓMICOS <sup>1</sup>

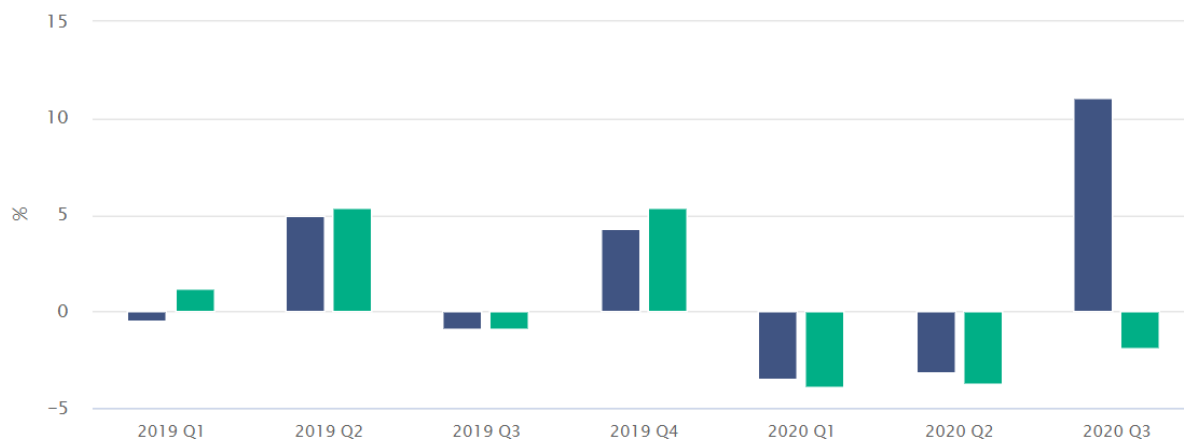
En este trimestre de 2020 se ha observado un **aumento anual del PIB del 8% en comparación con el tercer trimestre de 2019**. La CSO ha publicado el [informe económico completo](#):



Este crecimiento viene impulsado por el sector de empresas multinacionales. La Demanda Doméstica Modificada - proxy de la economía doméstica - aumentó un 19% intertrimestral. El consumo personal ha crecido un 21% intertrimestral, aunque, en términos interanuales sigue bajando un 5,7% debido a la debilidad de los servicios. Las exportaciones han crecido un 5,5%, con un aumento de más del 14% en las exportaciones de bienes (principalmente farmacéuticos). El Producto Interno Bruto (PIB) aumentó un 11,1% en el tercer trimestre de 2020 en coherencia con la eliminación de ciertas restricciones de COVID-19.

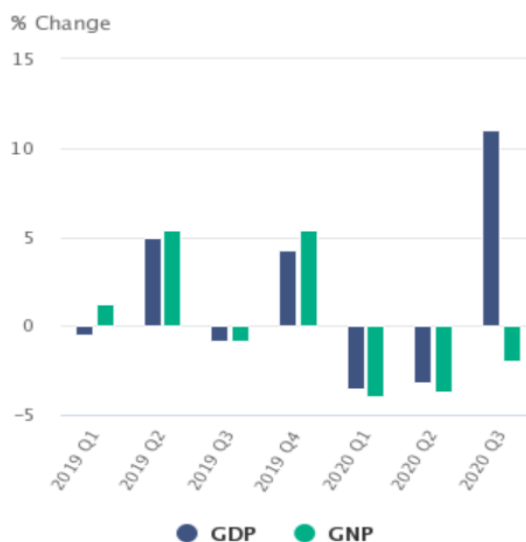
<sup>1</sup> <https://www.gov.ie/en/press-release/8d9ff-minister-donohoe-notes-bounce-back-in-economic-activity-following-relaxation-of-restrictions-in-the-third-quarter/>

Figure 2: Seasonally adjusted Growth Rates % change on previous quarter



El nivel del PIB a precios constantes de mercado se situó en 98.000 millones de euros en el tercer trimestre de este año, un 8,1% más que en el tercer trimestre de 2019.

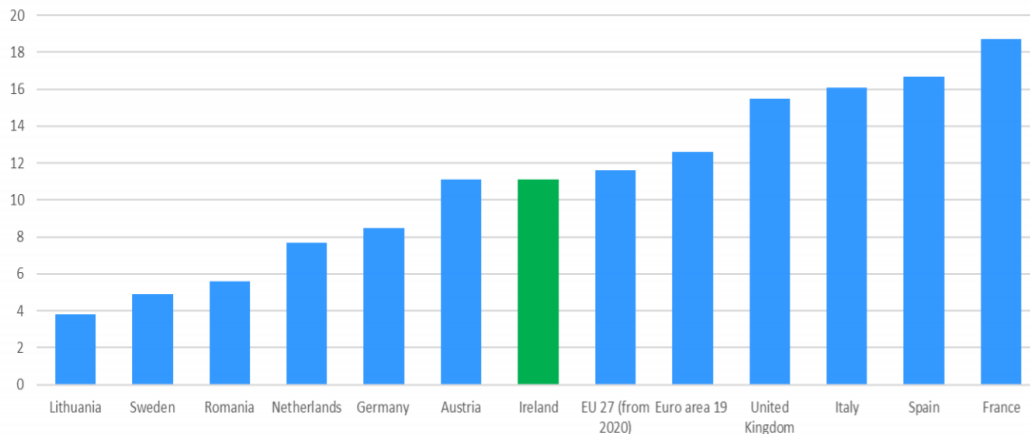
Figure 1: Quarterly Growth Rate



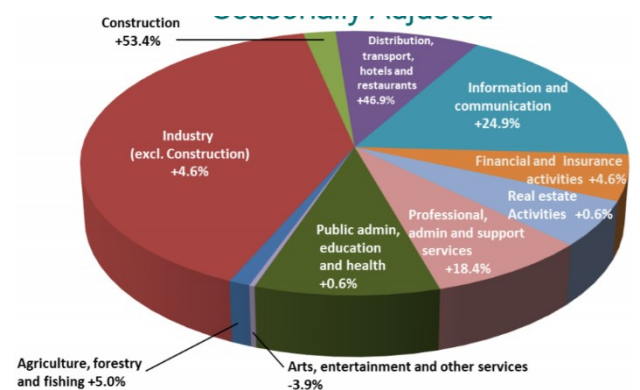
Source: CSO Ireland

Irlanda afianza su lugar en la economía de la Unión Europea como una de las más dinámicas y con mayor capacidad de recuperación; no obstante, se verá el impacto del Brexit en los próximos meses.

## Q3 2020 GDP % Change by Country Seasonally Adjusted

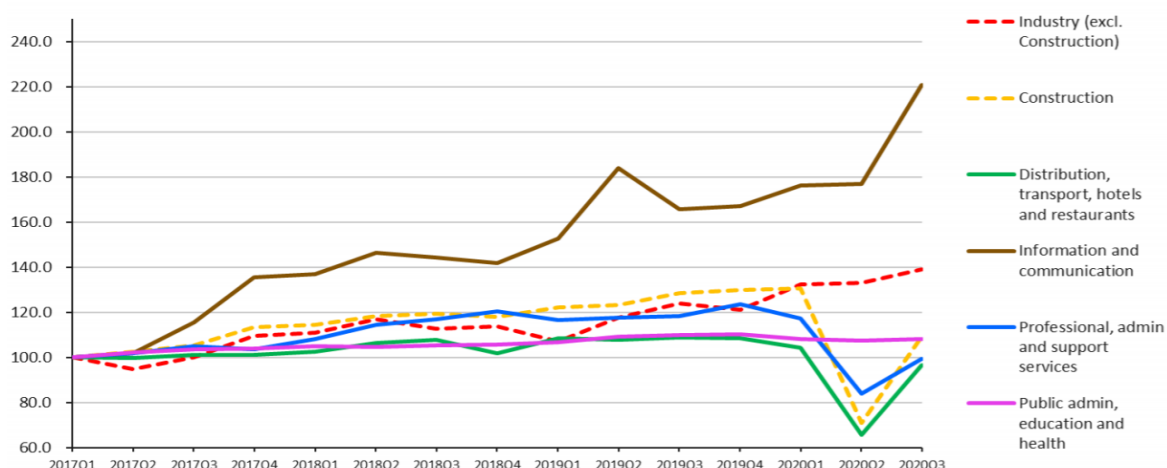


El valor agregado del sector de la Construcción registró un aumento del 53,4% en términos de volumen en el tercer trimestre de 2020 en comparación con el trimestre anterior, mientras que “Distribución y Transporte” y Hostelería creció un 46,9%. Información y Comunicación aumentó un 24,9% intertrimestral, y los Servicios Profesionales y Administrativos registraron un aumento del 18,4%. El valor agregado de la industria (excluida la construcción) y las actividades financieras y de seguros aumentaron un 4,6% y la agricultura, la silvicultura y la pesca registraron un aumento del 5,0%. El sector del Arte y la Cultura registró una disminución de 3.9% en términos reales en el trimestre.





## Trends in Sector Growth Q1 2017 =100



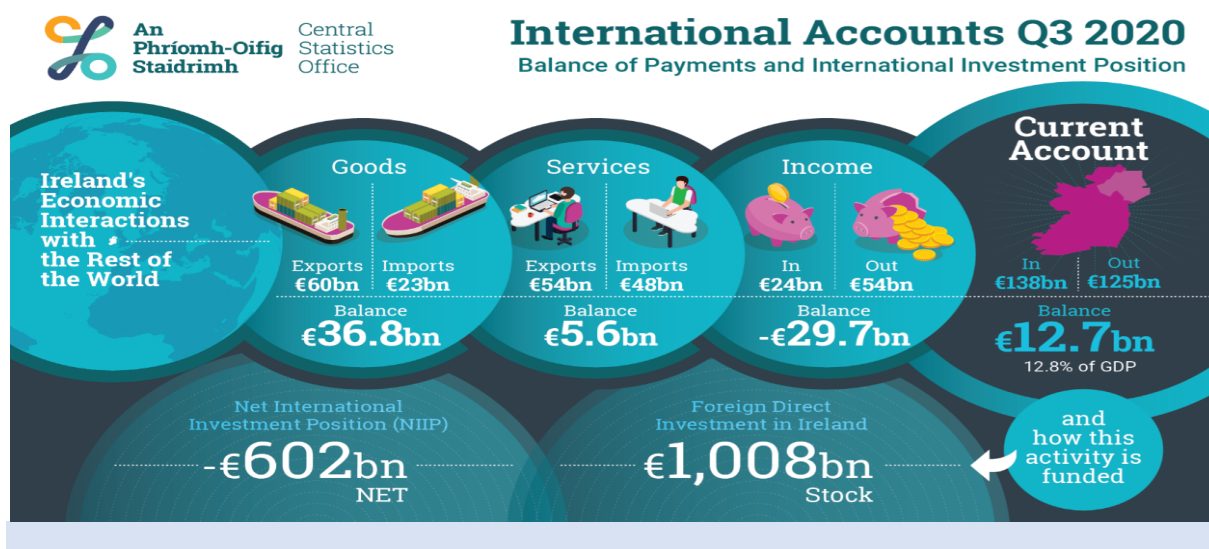
La Cuenta Corriente de la Balanza de Pagos registró un superávit de 12.700 millones de euros en transacciones con el resto del mundo en el trimestre

El gasto personal en bienes y servicios creció un 21,3% en el trimestre.

La demanda interna modificada, una medida amplia de la actividad interna subyacente que cubre el gasto personal, gubernamental y de inversión, aumentó en un 18,7%

Se observó un crecimiento del 46,9% en el sector del Transporte y Hostelería; el sector de Industria, dominado por multinacionales, creció un 4,6%. Las exportaciones de bienes y servicios aumentaron un 5,7% en el trimestre

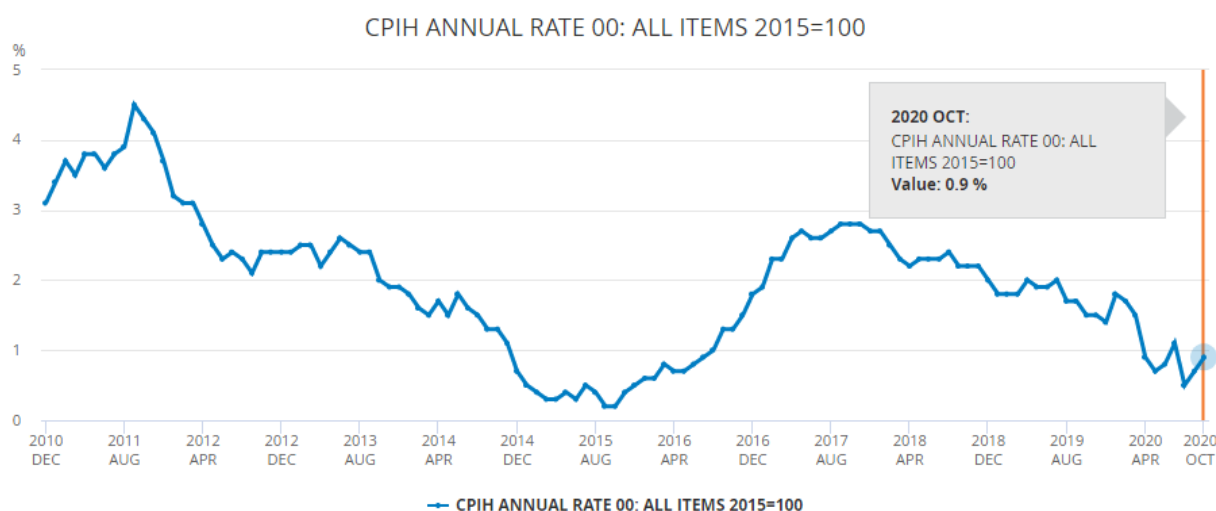
Respecto a la situación de la economía internacional de Irlanda, siguen aumentando las exportaciones y la inversión extranjera:



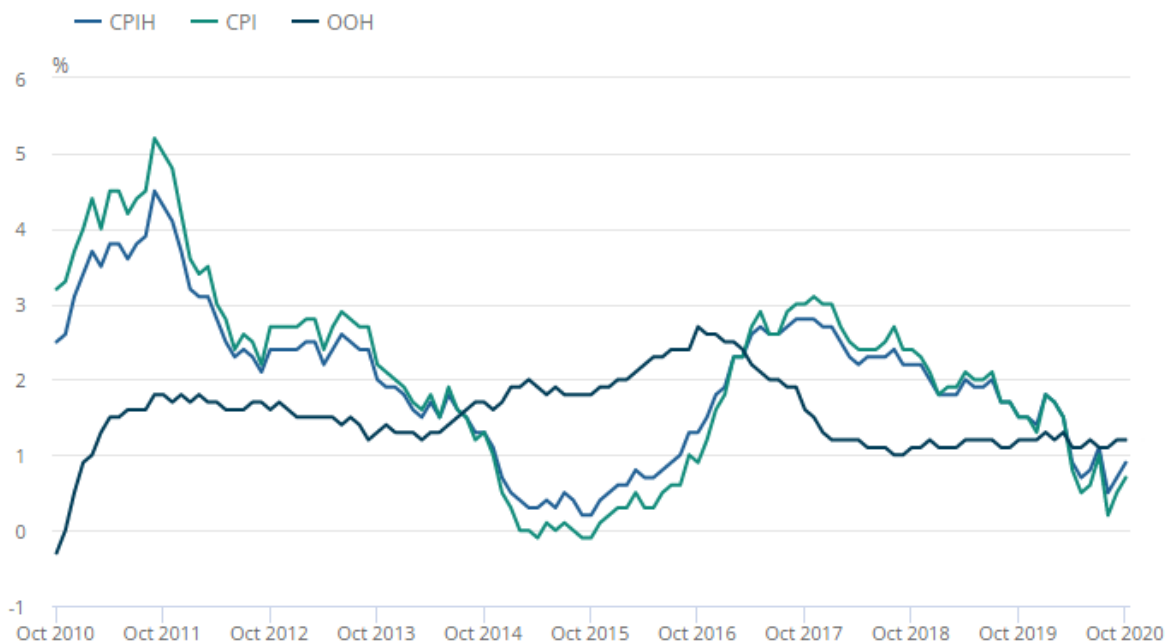
INDICADORES ECONÓMICOS

De acuerdo con los últimos datos ajustados publicados el 10 de diciembre de 2020 por *Office for National Statistics*, en el mes de octubre la economía británica aumentó un 0,4%. Esto supone un 7,9% menos que los niveles de crecimiento de febrero de 2020. El sector servicios creció en octubre un 0,4%, el sector productivo un 1.3% y la construcción un 1%.

Los últimos datos publicados el 18 de noviembre de 2020 muestran que en el mes de octubre de 2020 el **índice de precios al consumo** (CPI) se sitúa en el 0,9%. Esto supone un incremento del 0,2% respecto a octubre. El siguiente gráfico contiene la evolución del IPC en los últimos 10 años:

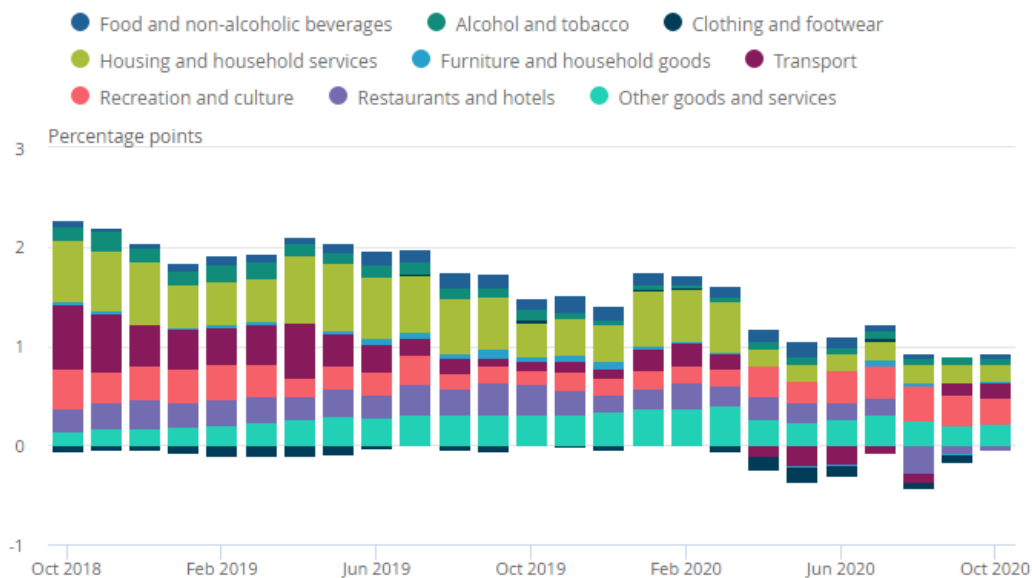


En la siguiente imagen se incluye la evolución en los últimos 10 años del CPIH (CPI incluyendo los costes de la vivienda en régimen de propiedad), OOH (costes de la vivienda en régimen de propiedad) y el CPI (IPC).



Fte. ONS

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



Fte. ONS (PIB)



## **MERCADO DE TRABAJO**

## EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN NOVIEMBRE

---

### Índice:

1. Paro registrado y subempleo. Efecto de la crisis sanitaria (Agencia Federal de Empleo)
2. Ocupación y afiliación a la Seguridad Social (Agencia de Empleo)
3. Reducción de jornada (Agencia de Empleo e Ifo)
4. Prestaciones por desempleo (Agencia de Empleo)
5. Oferta de empleo (Agencia de Empleo)
6. Barómetro de empleo (Ifo)
7. Índice de confianza empresarial (Ifo)
8. Temor a la quiebra (Ifo)

La Agencia federal de Empleo publicó el 1/12/2020 los datos correspondientes a la evolución del mercado de trabajo en noviembre. El presidente de la agencia, Detlef Scheele, destacó en la rueda de prensa que las nuevas restricciones implantadas en noviembre "han repercutido en el mercado laboral, aunque de momento no ha originado un aumento de los despidos", pero ha aumentado la cifra de notificaciones de las empresas ante la agencia para introducir la jornada reducida (Kurzarbeit) y las empresas han moderado la demanda de trabajadores.

En este informe se ofrecen, además de los datos de la Agencia de Empleo, las estimaciones realizadas por el Instituto de Investigación Económica (Ifo).

### **1. Paro registrado y subempleo. Efecto de la crisis sanitaria (Agencia Federal de Empleo)**

La caída del desempleo en noviembre frente al mes anterior fue más notoria que el registrado en años anteriores. El paro registrado se cifró en 2.699.000 personas, 61.000 menos (-2%) frente a octubre, 39.000 menos en términos desestacionalizados (octubre: -38.000; septiembre: -13.000). Con ello volvió a caer la tasa de paro 0,1 punto porcentual, situándose en el 5,9%, aunque en comparación interanual registra un aumento de 1,1 puntos porcentuales. En comparación interanual aumentó el paro en 519.000 (+24%).

La Agencia Federal señala que en octubre 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, ha descendido en noviembre en 42.000 personas frente a al mes anterior en términos desestacionalizados. En total había en 3.520.000 personas subempleadas (octubre: -34.000; septiembre: -22.000) y se registró un incremento de 385.000 en comparación interanual (+12%).

La Agencia cifra el efecto de la crisis sanitaria sobre el desempleo en noviembre en -37.000, (después de -57.000 en octubre, -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) y afirma que desde julio no ha habido prácticamente ningún aumento adicional debido al Covid-19, y desde septiembre se perciben incluso disminuciones notables.

Asimismo, el efecto total producido por la crisis entre los meses de abril a noviembre en 552.000 parados. Si se desglosa por motivos destacan 123.000 parados que anteriormente tenían trabajo por cuenta propia o ajena, 67.000 que no han logrado encontrar un empleo por cuenta propia o ajena, 128.000 personas que no han podido iniciar una medida de las políticas activas de empleo y otras 201.000 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 noviembre de 2020

	Total		Código Social III		Código Social II	
	en miles	%	en miles	%	en miles	%
Total	+520.000	100	+277.000	100	+243.000	100
De ellos						
Parados adicionales que anteriormente tenían trabajo por cuenta propia o ajena o realizaban una Formación Dual	+123.000	23,7	+157.000	56,7	-34.000	-14,0
Parados que no han logrado encontrar un empleo por cuenta propia o ajena	+67.000	12,9	-32.000	-11,6	+99.000	40,7
Personas que no han podido iniciar una medida de las políticas activas de empleo	+128.000	24,6	+20.000	7,2	+108.000	44,4
Personas que han pasado a la situación de desempleo por otros motivos	+201.000	38,7	+132.000	47,7	+70.000	28,8

Fuente: Agencia Federal de Empleo

La Agencia Federal constata considerables diferencias regionales en lo referente al incremento del número de desempleados. En términos interanuales, el incremento regional del desempleo oscila entre las cuotas de aumento más altas del 36% en Berlín, el 35,9% en Baviera o el 35,4% en Baden-Wurtemberg y las más bajas de Brandemburgo con 11,1% o Sajonia-Anhalt con 9,4%.

En octubre se dieron de alta en el registro de desempleo de las agencias de empleo 507.000 personas, 68.000 o un 12% menos que en noviembre de 2019. Al mismo tiempo, 567.000 personas se dieron de baja del registro, una caída de 32.000 o un 5% en términos interanuales. Desde el mes de abril y hasta noviembre se han dado de alta como desempleados un total de 4.105.000 personas, 665.000 (-14%) menos que en el mismo período del año anterior. Otras 3.741.000 se dieron de baja, 1.149.000 (- 24%) menos en comparación al 2019.

De las altas producidas entre abril y noviembre, 1.651.000 personas contaban anteriormente con un empleo por cuenta ajena en mercado de trabajo regular, 117.000 o un 8% más en comparación interanual (noviembre: 5%), destacando la hostelería y restauración (+31.000, +30%), en el comercio (+21.000; 10%) y el transporte y almacenamiento (+15.000; +16%). En ese período 1.255.000 personas lograron abandonar la situación de desempleo por encontrar un trabajo regular, 71.000 o un 5% menos en comparación interanual (noviembre: +17%). Entre abril y noviembre se dieron de alta como desempleados un total de 69.000 personas que anteriormente habían trabajado por cuenta propia, 9.000 o un 15% más en comparación interanual (noviembre: +22%).

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 0,66% de los trabajadores sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social, frente al 0,62% del año anterior.

En cuanto a la probabilidad de abandonar la situación de desempleo encontrando un empleo, la agencia afirma que entre abril y noviembre una media mensual del 5,95% logro abandonar la situación por encontrar un empleo, un valor muy inferior al 7,68% del mismo periodo del año anterior e incluso del 6,55% alcanzado en la crisis financiera de 2009. No obstante, si se compara la evolución mensual se observa una mejora y aunque la cuota de noviembre fue menor que el valor del año anterior, se situó muy por encima del alcanzado durante la crisis económica de 2009.

## 2. 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 últimamente, aunque en un bajo nivel.

La ocupación se cifró en octubre en 44,93 millones, 20.000 más frente a septiembre en términos desestacionalizados (septiembre: +25.000; agosto: +7.000; julio: +23.000). Frente al año anterior descendió en 645.000 ocupados o un 1,4% (septiembre: -649.000 o -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 septiembre se cifró en 33,80 millones, lo que supone un incremento de 31.000 frente al mes anterior en términos desestacionalizados (septiembre: +20.000; 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 143.000 personas o un 0,4% (agosto: -121.000 o -0,4%; julio: -105.000; -0,3%). En febrero creció la afiliación en 425.000 afiliados en comparación interanual (+1,3%).

En septiembre descendió la afiliación con jornada completa en 182.000 (-0,7%) en comparación interanual, mientras que la afiliación con jornada parcial creció en 39.000 personas (+0,4%).

Otras formas de empleo descendieron aún más que la afiliación frente al año anterior. Según estimaciones preliminares, la cifra de autónomos (inclusive miembros de la familia que participan en los negocios) descendió durante el tercer trimestre de 2020 en 168.000 o un 4,1% en comparación interanual (2º trimestre: -140.000; -3,4%). La cifra total de autónomos fue de 3,98 millones. La cifra de personas que tenían como única fuente de ingresos un miniempleo descendió en septiembre a 4,23 millones, 287.000 mil o un 6,4% menos en comparación interanual (agosto: -6,8%).

## 3. 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 noviembre reducción de jornada para 537.000 trabajadores (octubre: 148.000; septiembre: 107.000). La cifra más alta de notificaciones se registró en abril con 8,02 millones. La agencia explica la



subida de noviembre con las medidas restrictivas impuestas esos meses para hacer frente a el creciente número de infecciones.

Aunque de momento es una cifra estimada, la agencia informa que 2,22 millones de trabajadores que efectivamente percibían en septiembre la prestación por jornada reducida, después de que fueran 2,55 en agosto (la Agencia va revisando y en su caso corrigiendo mensualmente las cifras de meses anteriores). El nivel más alto alcanzado hasta el momento se registró en abril con 5,95 millones. En septiembre de 2019, la cifra de trabajadores con reducción de jornada por motivos de la coyuntura económica se elevó a 75.000.

La agencia publica en el informe de noviembre datos definitivos del mes de mayo de 2020. En ese mes, un total de 5,73 millones de personas recibieron prestaciones por jornada reducida. En un inicio, la agencia estimó en mayo 5,82 millones (informe de junio), que posteriormente rectificó al alza a 5,92 millones (informe de septiembre).

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 con jornada reducida.

Según estimaciones, en noviembre había 2,0 millones de personas trabajaban con jornada reducida, aumentado con ello la cifra por primera vez desde mayo. Al mismo tiempo, revisó a la baja sus estimaciones sobre el número de trabajadores con jornada reducida en octubre, ajustándolo a unos 1,8 millones de trabajadores (estimaciones anteriores: 3,3 millones); justificó la corrección con la publicación de las cifras definitivas de mayo por parte de la Agencia Federal de Empleo y la consiguiente comparación con las estimaciones originales del instituto.

El porcentaje de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con reducción de jornada en noviembre creció al 5,9% (octubre: 5,4%) debido principalmente a los sectores económicos que se han visto afectados por las nuevas restricciones introducidas en noviembre. Estima que el número de trabajadores con jornada reducida en la industria hotelera y de restauración se ha duplicado en comparación con el mes anterior y el comercio ha registrado un ligero aumento. Sin embargo, en el sector manufacturero descendió de nuevo el porcentaje, situándose por debajo de la marca del 10%.

**Cuadro sobre la evolución de los perceptores con reducción de jornada – abril – noviembre 2020, en millones (con sus respectivas rectificaciones en meses posteriores).**

	Marzo20	Abril/20	Mayo/20	Junio/20	Julio/20	Agosto/20	Sept./20	Oct./20	Nov720
<b>Instituto Ifo</b>	-	-	7,3	6,7	5,6	4,7 (*)	3,7	1,8 <b>Ajustado</b>  (Estimación inicial 3,3)	2
<b>Agencia Federal de Empleo</b>	2,58 Corrección a la baja en septiembre)  2,60 corregida a la baja en agosto  2,46 Corrección a la baja en julio  2,49 Corrección en junio al alza  2,02 Cifra estimada inicialmente	5,95 Corrección a la baja en septiembre  5,98 Corrección en agosto a la baja en abril  6,10 Cifra corregida en julio a la baja  6,83 Cifra estimada inicialmente	5,92 Corrección en septiembre al alza  5,82 Corrección a la baja en agosto:)  6,70 Cifra estimada inicialmente	4,63 Corrección en septiembre a la baja  : 5,36 cifra estimada inicialmente	3,32 en octubre corregido a la baja  4,24 cifra estimada inicialmente	2,55 En noviembre corregido a la baja  2,58 Cifra inicial estimada )	2,22 Cifra inicial estimada en noviembre		

Asimismo, el del Instituto Ifo estima que el porcentaje de empresas con reducción de jornada aumentó del 24,8% en octubre al 28,0% en noviembre.

Aunque los sectores especialmente afectados son la hostelería, con un aumento del 62,9% al 91%, la restauración al aumentar del 53,4% al 71,7% y las agencias de viajes y operadores turísticos, con un aumento del 88% al 91,1%, se puede observar el aumento en casi todos los sectores importantes de la economía (servicios: del 24,0% al 30,6%; comercio: del 18,8% al 20,7%; construcción: del 7,4% al 9,0%). Sólo en la industria se observó un ligero descenso del 31,9% al 30,5% (-1,4%), aunque algunos ramos

industriales se observaron fuertes descensos (industria automotriz: 36,7% - 13,3%), así como en la cesión de trabajadores (52,5%; -11,7%)

No obstante, en algunos sectores se observa la tendencia opuesta como en la industria automotriz que registró un fuerte descenso al pasar del 50% al 36,7%, editorial 42% al 34,7%, y en la contratación de trabajadores en cesión laboral, que pasó la cuota de empresas del 64,2 al 52,5% de las empresas. También bajó en la fabricación de equipos eléctricos (del 43,4% al 34,9%), a la industria de la imprenta (del 47,6% al 39,1%) o a los fabricantes de equipo de procesamiento de datos (del 49% al 38,4%).

#### **4. 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 noviembre fueron las siguientes:

- 1.036.000 personas percibieron la prestación contributiva por desempleo, 15.000 menos que en el mes anterior (-23.000 en términos desnacionalizados) y 314.000 más que hace un año. La agencia estima los efectos de la crisis sanitaria en los perceptores de la prestación contributiva en 236.000 perceptores, aunque acentúa que una gran parte del incremento de beneficiarios de la prestación se produjo hasta mayo, mientras que desde septiembre la crisis incluso tuvo un efecto negativo.
- En cuanto al seguro básico de las personas demandantes de empleo, el número de beneficiarios de las prestaciones no contributivas por desempleo se situó en 3.793.000 personas, un descenso de 29.000 frente al mes anterior (-16.000 en términos desestacionalizados) y un aumento de 34.000 en comparación interanual. La agencia estima los efectos de la crisis sanitaria en los perceptores de las prestaciones no contributivas en 283.000 perceptores.

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

#### **5. Oferta de empleo (Agencia Federal de Empleo)**

La demanda de mano de obra ha caído de forma drástica desde el inicio de la crisis sanitaria, aunque en los últimos meses se había recuperado de forma perceptible. Las repercusiones de las restricciones impuestas en noviembre han debilitado el crecimiento de la demanda de nuevos trabajadores. En noviembre se habían notificado 601.000 puestos de trabajo vacantes a la

Agencia Federal de Empleo, 136.000 menos que hace un año. Frente al mes anterior fueron 11.000 más en términos desestacionalizados.

El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se situó en octubre en los 99 puntos y con ello aumentó 1 punto frente al mes anterior, pero está 21 puntos por debajo del nivel alcanzado el año anterior.

## **6. Barómetro de empleo (Ifo)**

El instituto Ifo elabora asimismo en base a una encuesta empresarial un barómetro de empleo. Según este, la disposición de las empresas a contratar a nuevos trabajadores ha aumentado en noviembre sólo ligeramente frente a octubre. El barómetro de empleo subió a 96,7 puntos (octubre: 96,5). El instituto acentúa que la segunda ola del coronavirus y las nuevas restricciones no han tenido grandes repercusiones por el momento en el mercado laboral alemán, aunque la evolución en los distintos sectores es muy heterogénea.

En cuanto a los distintos sectores, el barómetro subió ligeramente en la industria, aunque un mayor número de empresas del sector planean despidos que contrataciones. Los proveedores de servicios planean contratar más trabajadores, especialmente los proveedores de servicios informáticos. En el turismo se cuenta con despidos y en el comercio ha cedido algo el barómetro, después de los planes de nuevas contrataciones del mes pasado, las empresas solo cuentan con mantener ahora el número de trabajadores. La construcción sigue buscando nueva mano de obra para hacer frente al aumento de trabajo en el sector.

## **7. Índice de confianza empresarial (Ifo)**

El indicador del instituto Ifo sobre la confianza empresarial en los negocios ha empeorado en comparación con el mes anterior al caer de 92,5 puntos en octubre (corregido en términos desestacionalizados) a 90,7 en noviembre. El índice mide tanto la evaluación sobre la situación actual como las expectativas en los negocios. El descenso actual se atribuye principalmente a las expectativas más pesimistas de las empresas, aunque la situación actual también la evalúan en comparación algo peor. La inseguridad en los negocios ha aumentado. La segunda ola del coronavirus ha paralizado la recuperación de la economía alemana.

El indicador del clima empresarial en el sector de servicios ha disminuido notablemente y por primera vez desde junio es de nuevo negativo. La

anterior evaluación positiva sobre la situación actual se ha enturbiado notablemente y un número considerablemente mayor de empresas se muestran pesimistas en lo que respecta a los próximos meses. Los indicadores del sector hostelería y restauración han caído en picado. En el comercio también ha empeorado la confianza empresarial, las empresas se mostraron menos satisfechas con la situación actual y también las expectativas se nublaron notablemente. El comercio minorista en particular habla de marcha mucho peor en los negocios. En la construcción cayó el índice ligeramente. Las empresas evalúan su situación actual algo mejor que la del mes anterior, pero, por el contrario, sus expectativas resultaron ser algo más pesimistas.

La confianza empresarial del este de Alemania se deterioró aún más en noviembre, continuando en noviembre la tendencia descendente que comenzó en octubre. El índice del clima de negocios para toda la economía regional cayó de 93,9 a 92,1 puntos. Cayeron en la misma medida las expectativas en los negocios y la evaluación de la situación actual.

## **8. Temor empresarial a la quiebra (Ifo)**

El instituto también estima que el 15% de todas las empresas ven amenaza su existencia, lo que implica una mejora con los pronósticos de junio, cuanto el porcentaje era del 21%. Los porcentajes oscilan mucho de sector a sector, siendo de esta opinión el 86% de las agencias de viajes y turoperadores, el 76% de los hoteles y el 62% de la restauración. Se ven menos amenazados en el sector de publicidad (27%), transporte (14%) y al final se la escala se encuentran los servicios informáticos (5%) y asesores fiscales y legales (3%). La cuota media de servicios es del 19% (junio: 27%). En el comercio baja la cuota al 14% (Junio: 18%) y en el comercio minorista al 18% y 10%. La industria registra una cuota del 11% (junio 17%), viéndose especialmente afectada la industria metalúrgica con el 34%, la imprenta con el 29%, fabricantes de bebidas con el 22%, la industria textil con el 20% y de la confección con el 18%. Menos afectados se ve la industria química (1%) y la farmacéutica (0%). En la construcción se sigue manteniendo un bajo porcentaje, aunque con un 4% se duplicó frente a junio

No obstante, las empresas del este del país ven más amenazadas su existencia por la crisis sanitaria que las del oeste. El 20% de las primeras ve el futuro con gran preocupación., especialmente en los sectores de servicios, restauración y hostelería. En todos los sectores del este del país espera no obstante que la situación comercial no vuelva a la normalidad hasta diciembre de 2021.

**Empresas que se ven amenazadas con la quiebra**  
**En %**

	<b>Total</b>	<b>Industria manufacturera</b>	<b>Servicios</b>	<b>comercio</b>	<b>construcción</b>
<b>Este de Alemania</b>					
Noviembre	20,0	15,4	25,9	13,7	6,7
Junio	21,8	21,5	25,7	18,0	5,4
<b>Alemania Total</b>					
Noviembre	15,2	11,3	19,3	13,6	4,4
Junio	20,7	16,7	26,6	17,8	2,2

Fuente: Encuesta del Ifo, noviembre de 2020



### INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN NOVIEMBRE

---

#### A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de noviembre de 2020 había 486.846 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados DEI), 260.648 hombres y 226.198 mujeres, lo que supone un descenso de 3.949 personas con relación al mes anterior y un aumento de 22.312 personas en base interanual 11/2019.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2018— se situó en el 9,3% lo que significa que, en base mensual se produjo un descenso de 0,1% y que, en términos anuales se produjo un aumento de 0,4%

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de noviembre había 377.869 ciudadanos belgas, 49.536 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.502 son españoles) y 59.441 son ciudadanos extracomunitarios.

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

#### B. Desempleo EFT (EPA-española)

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 5,1% en el mes de octubre de 2.020 (8,4% en la zona euro y 7,6% en la UE-27).

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica BNB.  
<http://stat.nbb.be/Index.aspx?DataSetCode=UNERATE&lang=fr>

## STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

**FIN NOVEMBRE 2020**

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

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

Hommes	103.762	109.727	1.200	47.159	260.648	-2.246	+13.424
Femmes	85.937	97.497	1.154	42.764	226.198	-1.703	+8.888
<b>Total</b>	<b>189.699</b>	<b>207.224</b>	<b>2.354</b>	<b>89.923</b>	<b>486.846</b>	<b>-3.949</b>	<b>+22.312</b>
- 1 m.	-1.778	-691	-88	-1.480	-3.949		
- 12 m.	+11.843	+8.096	+143	+2.373	+22.312		

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

Hommes	21.954	22.870	189	5.468	50.292	-2.074	+1.407
Femmes	13.639	17.726	146	4.502	35.867	-1.884	+1.073
<b>Total</b>	<b>35.593</b>	<b>40.596</b>	<b>335</b>	<b>9.970</b>	<b>86.159</b>	<b>-3.958</b>	<b>+2.480</b>
- 1 m.	-2.316	-1.326	-61	-316	-3.958		
- 12 m.	-75	+1.748	+33	+807	+2.480		

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

Hommes	34.598	43.577	399	21.762	99.937	+581	+4.334
Femmes	27.760	37.974	434	18.768	84.502	+528	+2.598
<b>Total</b>	<b>62.358</b>	<b>81.551</b>	<b>833</b>	<b>40.530</b>	<b>184.439</b>	<b>+1.109</b>	<b>+6.932</b>
- 1 m.	+681	+623	-9	-195	+1.109		
- 12 m.	+4.171	+4.212	+7	-1.451	+6.932		

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

Hommes	6.448	18.589	106	3.263	28.300	-1.961	+2.516
Femmes	4.177	14.304	80	3.200	21.681	-1.835	+1.753
<b>Total</b>	<b>10.625</b>	<b>32.893</b>	<b>186</b>	<b>6.463</b>	<b>49.981</b>	<b>-3.796</b>	<b>+4.269</b>
- 1 m.	-2.003	-1.460	-52	-333	-3.796		
- 12 m.	+167	+3.294	+29	+808	+4.269		

### 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%	6,7%	15,3%	9,4%	-0,1%	+0,5%
Femmes	5,9%	12,9%	7,3%	16,3%	9,2%	-0,1%	+0,4%
<b>Total</b>	<b>6,2%</b>	<b>13,0%</b>	<b>6,9%</b>	<b>15,8%</b>	<b>9,3%</b>	<b>-0,1%</b>	<b>+0,4%</b>
- 1 m.	+0,0%	-0,1%	-0,3%	-0,2%	-0,1%		
- 12 m.	+0,4%	+0,5%	+0,4%	+0,4%	+0,4%		

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



<b>DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES</b>						
Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de : -						
<b>NOVEMBRE 2020</b>						
<b>PAYS</b>						
DEIN05						
NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
<b>Belgique</b>	<b>202.624</b>	<b>25.547</b>	<b>175.245</b>	<b>18.871</b>	<b>377.869</b>	<b>44.418</b>
Autriche	25	0	46	2	71	2
Bulgarie	1.410	78	1.661	87	3.071	165
Chypre	8	0	9	0	17	0
République Tchèque	180	15	206	15	386	30
Allemagne	587	26	698	29	1.285	55
Danemark	25	2	34	5	59	7
Espagne	2.560	125	1.942	126	4.502	251
Estonie	6	1	25	2	31	3
Finlande	26	3	56	1	82	4
France	4.618	403	5.371	463	9.989	866
Grande Bretagne	408	11	292	9	700	20
Grèce	473	12	426	13	899	25
Croatie	71	2	71	3	142	5
Hongrie	107	3	191	4	298	7
Irlande	62	8	68	0	130	8
Italie	5.325	231	3.874	183	9.199	414
Lituanie	47	3	100	6	147	9
Luxembourg	88	10	65	7	153	17
Lettonie	34	1	57	1	91	2
Malte	1	0	6	0	7	0
Pays-Bas	3.614	156	3.550	153	7.164	309
Pologne	1.383	67	1.503	68	2.886	135
Portugal	1.368	101	1.150	98	2.518	199
Roumanie	1.869	157	2.640	241	4.509	398
Slovaquie	491	15	568	35	1.059	50
Slovénie	14	1	14	1	28	2
Suède	53	2	60	3	113	5
<b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>	<b>24.853</b>	<b>1.433</b>	<b>24.683</b>	<b>1.555</b>	<b>49.536</b>	<b>2.988</b>
<b>TOTAL U.E.</b>	<b>227.477</b>	<b>26.980</b>	<b>199.928</b>	<b>20.426</b>	<b>427.405</b>	<b>47.406</b>
Suisse	45	5	53	2	98	7
Congo (Rép. démocratique)	1.718	85	2.088	103	3.806	188
Algérie	1.172	20	582	22	1.754	42
Maroc	5.883	140	3.937	206	9.820	346
Macédoine	402	21	321	37	723	58
Nonège	23	1	26	0	49	1
Serbie + Monténégro	488	40	404	49	892	89
Tunisie	630	11	367	14	997	25
Turquie	1.927	46	1.320	53	3.247	99
Réfugiés et apatrides	2.039	124	1.207	76	3.246	200
Autres nationalités hors U.E.	18.844	827	15.965	693	34.809	1.520
<b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b>	<b>33.171</b>	<b>1.320</b>	<b>26.270</b>	<b>1.255</b>	<b>59.441</b>	<b>2.575</b>
<b>TOTAL ETRANGERS</b>	<b>58.024</b>	<b>2.753</b>	<b>50.953</b>	<b>2.810</b>	<b>108.977</b>	<b>5.563</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>260.648</b>	<b>28.300</b>	<b>226.198</b>	<b>21.681</b>	<b>486.846</b>	<b>49.981</b>

### Mercado de trabajo : Desempleo

Periodos	Demandantes de empleo desocupados (DEI)			Tasa de paro en porcentaje de la población activa (1)		
	Total	Menores de 25 años	A partir de 25 años	Bélgica	Zona euro	UE-27
30/11/2020	486.846	86.159	400.687			
31/10/2020	490.795	90.117	400.678	5,1	8,4	7,6
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	83679	380.855	5,2	7,5	6,3

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

Fte: Banco Nacional de Bélgica

### INFORME SOBRE EL EMPLEO EN NOVIEMBRE

---

#### RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, se crearon 245.000 puestos de trabajo en noviembre.*
- *Se registró un descenso de 326.000 desempleados, y la tasa de desempleo bajó dos décimas, situándose en el 6,7%.*
- *La población activa perdió 400.000 personas, reduciendo 0,2 puntos de la tasa de actividad, que desciende al 61,5%.*
- *La tasa de empleo descendió una décima, al 57,3%.*
- *Los salarios por hora de trabajo crecieron 9 céntimos de dólar, situándose en 29,58 dólares.*

#### Datos generales y metodología

##### Datos generales

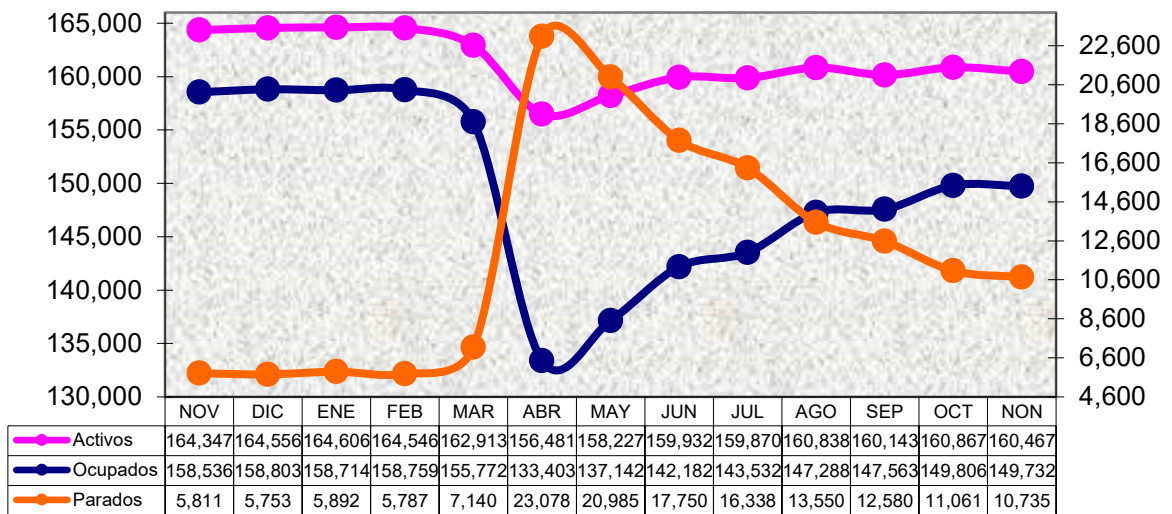
Según publicó el Departamento de Trabajo el 4 de diciembre, en el mes de noviembre de 2020 el mercado laboral de Estados Unidos registró un **aumento de 245.000** puestos de trabajo. El dato defraudó las expectativas de los analistas, que habían previsto en torno a 469.000 contrataciones. El informe incorpora además una revisión al alza del dato de septiembre (+39.000) y una a la baja del de octubre (-28.000).

La **tasa de desempleo bajó dos décimas, situándose en el 6,7%**. En noviembre de 2019 se cifraba en el 3,5%. En cifras, el **número de desempleados** bajó en 326.000, descendiendo a un total de **10.735.000**. El dato interanual de parados aumentó en 4.924.000, ya que en noviembre de 2019 se situaba en 5.811.000.

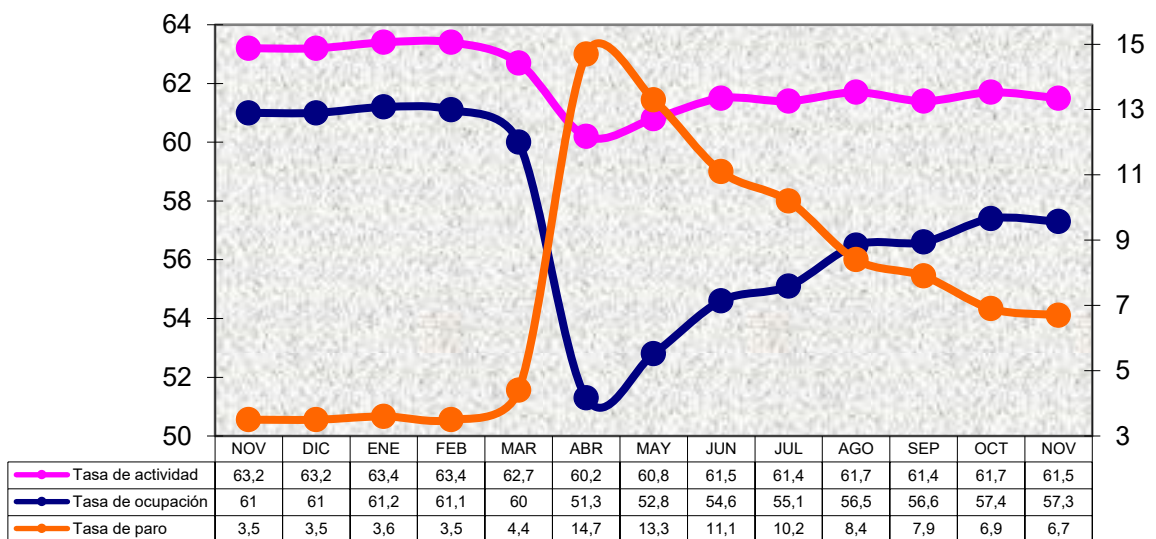
El número de personas en suspensión temporal de contrato se situó en noviembre en 2,8 millones, habiendo descendido en 441.000 en relación con octubre y se sitúa dos millones por encima del dato de febrero. Aproximadamente el 21,5% de las personas empleadas trabajaron **en remoto** debido a la pandemia, un **0,6% más que en octubre**.

El número de **activos** en noviembre fue de **160.467.000**, reflejando la **salida de 400.000** personas. En noviembre de 2019 el dato se cifraba en 164.347.000. La tasa de actividad descendió dos décimas de punto, situándose en el 61,5%. La tasa de empleo fue del 57,3% tras contraerse una décima de punto.

**Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos**  
**Noviembre 2019 - Noviembre 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 se redujo en 74.000 en noviembre.

A ello hay que añadir que la Oficina de Estadísticas Laborales estimó que la tasa de paro podría cifrarse en hasta un 0,4% por encima del 6,7% que refleja la estadística debido a que algunos entrevistados no se consideran desempleados a pesar de estar en situación de suspensión temporal de contrato (lo que en EE.UU. se considera desempleo). En el mes de junio, la Oficina de Estadísticas laborales introdujo nuevas preguntas en la encuesta para evitar que quienes están en situación de suspensión temporal de contrato se consideren empleados.

## **Empleo y desempleo según distintas variables**

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

A nivel nacional, en el mes de noviembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 385.000 trabajadores con respecto a la cifra de octubre, situándose en 3.941.000. El registro refleja un incremento interanual de 2.722.000 personas. El 36,9% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 54,3% durante al menos 15 semanas. Se registraron descensos en el número de parados durante menos de 5 semanas (-33.000), y entre 15 y 26 semanas (-760.000), y un aumento en el de personas paradas entre 5 y 14 semanas (138.000)

Aproximadamente 2,1 millones de personas (100.000 más que en octubre) 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 657.000 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%, dato que registra un descenso de una décima de punto con respecto a octubre y un aumento interanual de 5,5 puntos.

El número de personas que trabajaron en septiembre a jornada parcial aunque querían un empleo a jornada completa se mantuvo estable, en 6,7 millones, pero aún se sitúa 2,3 millones por encima del dato de febrero.

### Empleo por sectores

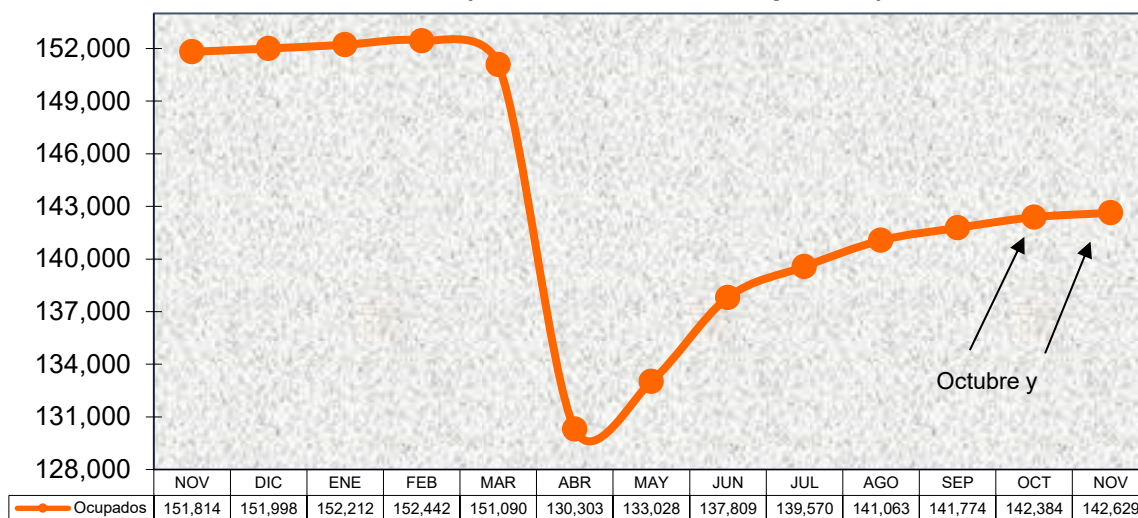
La encuesta de las nóminas empresariales indica que en noviembre se crearon 245.000 empleos, aunque el sector privado generó 344.000. El ritmo de creación de puestos de trabajo ha descendido considerablemente en los tres últimos meses con respecto a los cuatro meses anteriores y se encuentra 9,8 millones (un 6,5%) por debajo de su nivel anterior a la pandemia.

El sector industrial recuperó 27.000 empleos, y acumula un déficit de casi 600.000 desde febrero. La construcción también creó 27.000 empleos y su déficit es de 279.000 puestos de trabajo.

La mayor creación de empleo en servicios se produjo en transporte y distribución con 145.000, situando al sector apenas 123.000 empleos por debajo de su nivel de febrero. Le siguieron las ETTs (60.000), y la sanidad con 46.000. Los mayores descensos se registraron en la venta minorista con -34.000 y en bares y restaurantes con -17.000.

Sin embargo, la mayor destrucción de empleo tuvo lugar en el sector público, con la pérdida de 99.000 empleos, asumiendo la peor parte la administración federal (-86.000).

**Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)**  
**Noviembre 2019 - Noviembre 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 único aumento, del 0,1% se registró entre los menores de 20 años, subiendo su tasa de paro al 14,0%. E mayor descenso (-0,5%) se registró entre la población de raza negra, cuya tasa de desempleo desciende al 10,3%. Le siguieron en importancia los descensos del 0,4% de la población de origen hispano y de las mujeres adultas, cuyas tasas se sitúan en el 8,4% y el 6,1% respectivamente. La población de raza blanca redujo su tasa de paro en una décima, bajando al 5,9%. La tasa de paro de los varones adultos se mantuvo sin cambios en el 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, casi todos los grupos registraron descensos en sus tasas de paro, destacando el 0,8% de quienes no llegaron a finalizar los estudios secundarios, cuya tasa de paro desciende al 9,0%. Le siguieron los descensos del 0,4% de quienes no llegaron a iniciar estudios superiores tras finalizar los secundarios, bajando su tasa al 7,7%, y del 0,2% de quienes comenzaron pero no finalizaron los estudios superiores, descendiendo su tasa al 6,3%. La tasa de paro de los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado) se mantuvo sin cambios en el 4,2%.

## **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 octubre, que el número de puestos de trabajo aumentó en 32 estados, se contrajo en 2 y se mantuvo esencialmente sin cambios de importancia en los otros 16 y en el Distrito Federal de Columbia. Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo se redujo en 37 estados y en el Distrito Federal, aumentó en 8 y se mantuvo sin cambios de importancia en los otros cinco. Hawaii contaba con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 14,3%, mientras que el 3,0% 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 significativamente en 47 estados y en el Distrito de Columbia y se mantuvo relativamente estable en los otros tres estados.

## **Prestaciones por desempleo**

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 20.163.477 durante la semana que terminó el 14 de noviembre, de las que 8.869.502 percibían la nueva prestación para autónomos y trabajadores que no pudieron incorporarse a sus nuevos empleos, y 4.569.016 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 noviembre. En el sector industrial la jornada semanal se redujo en 0,3 horas, bajando a 40,3 horas. La jornada de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión se mantuvo sin variación en 34,2 horas.

### **Salarios**

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó 9 céntimos de dólar en noviembre, situándose en 29,58



dólares. Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión creció 7 céntimos, aumentando a 24,87 dólares. Las fluctuaciones del empleo, sobre todo en las ocupaciones de salarios más bajos, dificultan el análisis del dato.

### **Consideraciones finales**

Los datos publicados sobre el mercado de trabajo se situaron por debajo de las expectativas y suponen una reducción considerable, a menos de la mitad, del ritmo de creación del mes anterior, acumulándose cuatro meses consecutivos de reducción. La recuperación continúa gracias al sector privado, pero a paso mucho más lento.

Aunque se han recuperado más de 12 millones de empleos desde la primera oleada de la pandemia, se teme que la segunda oleada pueda producir un retroceso en la recuperación. De hecho, el aspecto más alarmante del informe es que no refleja todo el efecto del agravamiento de la pandemia sobre el mercado laboral, ya que los datos son una fotografía tomada a mediados de mes, con anterioridad a la imposición de medidas de restricción de movimientos en varios estados.

El único aspecto alentador del informe es el incremento de los salarios, aunque en parte se deba al descenso del empleo en ocupaciones de hostelería de salarios bajos.

A pesar de que los datos del informe son negativos, se considera que el mercado laboral puede recuperarse de forma rápida si se produce la vacunación a gran escala y el Congreso aprueba un nuevo paquete de ayudas para la población desempleada (unos 9 millones de parados pueden perder las ayudas a final de año) como para las pequeñas empresas.



### EPA TERCER TRIMESTRE

---

El 17 de noviembre la Oficina Central de Estadísticas (CSO) ha publicado los resultados de la [Encuesta de Población Activa \(LFS\) del tercer trimestre de 2020](#).

#### **Tercer trimestre de 2020<sup>2</sup>**

Los puntos clave del trimestre de 2020 son los siguientes:

- Utilizando los criterios estándar de la OIT, el número no ajustado a COVID-19 de personas de 15 años o más en situación de empleo ha sido de 2.295.200, con una tasa de empleo asociada del 67,7% en el grupo de 15 a 64 años.
- A finales de septiembre de 2020, se estimó la medida ajustada de empleo de COVID-19 en 2.078.058, con una tasa de empleo asociada del 61,0% para el mismo grupo.
- Comparativamente, del segundo trimestre de 2020 al tercero, la tasa de empleo se ha mantenido en el mismo porcentaje del 67,7% y las personas empleadas han aumentado en un total de 72.700.
- A finales de octubre de 2020, la medida de empleo ajustada de COVID-19 se situó en 1.965.209, con una tasa de empleo ajustada de COVID-19 asociada del 57,5%, solo 0,3% por encima del cierre del trimestre anterior.
- Respecto al paro, el tercer trimestre ha cerrado con 501.640 personas desempleadas (15 a 74 años<sup>3</sup>), lo que supone una tasa de desempleo asociada a COVID-19 del 20,2%.

---

<sup>2</sup> <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/er/lfs/labourforcesurvey/lfsquarter32020/>

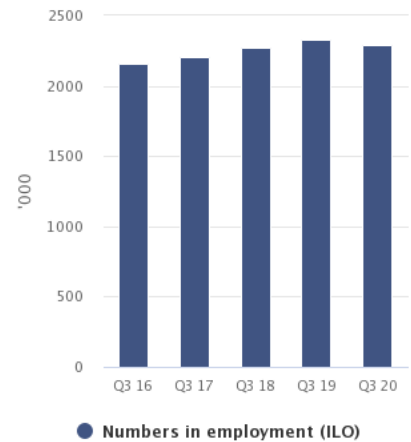
<sup>3</sup> Todo el rango.

## Labour Force Survey (LFS)

### Quarter 3 2020

Indicator	Standard LFS Methodology (ILO) Q3 2020	COVID-19 Adjusted Estimates September 2020 (end of Q3 2020)
Employed persons aged 15 years and over	2,295,200	2,078,058
Employment rate for those aged 15-64 years	67.7%	61.0%
Unemployed persons aged 15-74 years	174,700	394,538
Unemployment rate for those aged 15-74 years	7.1%	15.9%
In labour force	2,469,800	-
Not in labour force	1,514,300	-

Figure 1 Numbers in employment (ILO), in the third quarters 2016 to 2020



## Empleo trimestral

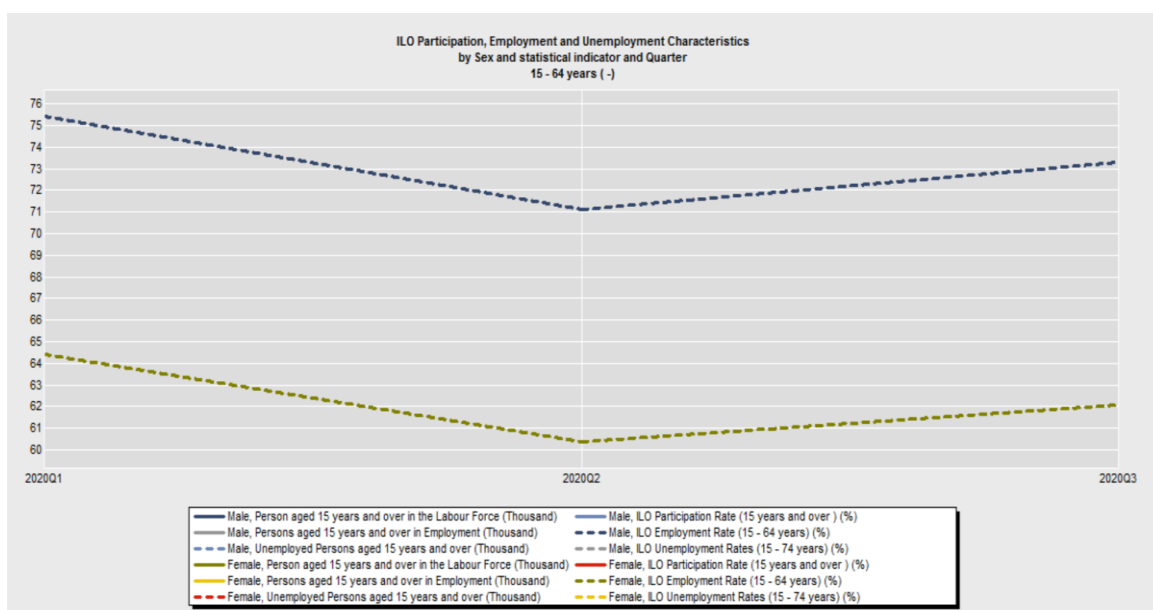
Si se observan las medidas estándar basadas en los criterios de la OIT, durante 2020 se ha registrado una disminución interanual del empleo de 31.700 (-1,4%) hasta el tercer trimestre. En el trimestre anterior se registró una disminución de 77.600 (-3.4%). Estas cifras han estado caracterizadas por una disminución en el empleo a tiempo parcial de 31.900 (-6.7%).

La tasa de empleo general entre las personas de 15 a 64 años fue del 67,7% en el tercer trimestre de 2020, en comparación con el 69,6% del tercer trimestre de 2019. La disminución de 31.700 viene marcada por un descenso 13.700 (-1,1%) en el empleo masculino y de 18.000 (-1,7%) en el empleo femenino:

Table 7 Persons aged 15 years and over classified by ILO economic status, sex, age group and quarter

	'000								
	Employed			Unemployed			In labour force		
	Q3 18	Q3 19	Q3 20	Q3 18	Q3 19	Q3 20	Q3 18	Q3 19	Q3 20
<b>Males</b>									
15-19	34.7	34.3	31.2	10.4	10.5	12.4	45.1	44.8	43.7
20-24	99.5	105.2	91.9	14.7	13.3	19.5	114.2	118.5	111.4
<i>Total 15-24 (Youths)</i>	<i>134.3</i>	<i>139.4</i>	<i>123.1</i>	<i>25.1</i>	<i>23.8</i>	<i>32.0</i>	<i>159.4</i>	<i>163.2</i>	<i>155.1</i>
25-34	260.9	258.8	250.2	17.6	18.3	22.4	278.5	277.1	272.6
35-44	329.9	336.1	334.5	13.5	11.7	12.6	343.3	347.8	347.2
45-54	273.3	283.7	286.6	10.5	10.8	12.0	283.9	294.5	298.6
55-59	108.7	110.1	109.1	[4.5]	[4.3]	[6.0]	113.2	114.5	115.0
60-64	70.7	74.7	80.7	[4.1]	*	*	74.9	77.7	83.7
65+	53.7	57.2	62.1	*	*	*	54.9	57.7	63.2
<b>Total males</b>	<b>1,231.5</b>	<b>1,260.1</b>	<b>1,246.3</b>	<b>76.4</b>	<b>72.4</b>	<b>89.1</b>	<b>1,308.0</b>	<b>1,332.4</b>	<b>1,335.4</b>
<b>Females</b>									
15-19	32.2	33.2	27.4	11.2	9.3	9.2	43.4	42.5	36.6
20-24	95.8	93.9	91.7	9.6	[8.4]	19.3	105.3	102.3	111.0
<i>Total 15-24 (Youths)</i>	<i>127.9</i>	<i>127.2</i>	<i>119.1</i>	<i>20.8</i>	<i>17.6</i>	<i>28.5</i>	<i>148.8</i>	<i>144.8</i>	<i>147.6</i>
25-34	235.9	230.2	214.5	14.9	12.2	19.7	250.8	242.4	234.2
35-44	290.2	297.8	293.9	13.2	11.8	15.4	303.5	309.6	309.3
45-54	225.1	235.9	241.5	11.9	8.8	13.3	237.0	244.7	254.7
55-59	86.4	88.5	96.2	[4.3]	*	*	90.7	91.0	100.0
60-64	53.7	59.3	55.2	*	*	*	55.8	61.3	59.4
65+	22.4	27.8	28.4	*	*	*	22.5	28.6	29.2
<b>Total females</b>	<b>1,041.6</b>	<b>1,066.8</b>	<b>1,048.8</b>	<b>67.4</b>	<b>55.6</b>	<b>85.6</b>	<b>1,109.0</b>	<b>1,122.4</b>	<b>1,134.4</b>
<b>All persons</b>									
15-19	66.9	67.5	58.7	21.6	19.8	21.6	88.5	87.3	80.3
20-24	195.3	199.1	183.5	24.3	21.7	38.8	219.6	220.7	222.4
<i>Total 15-24 (Youths)</i>	<i>262.2</i>	<i>266.6</i>	<i>242.2</i>	<i>45.9</i>	<i>41.4</i>	<i>60.4</i>	<i>308.1</i>	<i>308.0</i>	<i>302.6</i>
25-34	496.7	489.0	464.8	32.5	30.5	42.1	529.3	519.5	506.9
35-44	620.1	633.9	628.4	26.7	23.5	28.0	646.8	657.4	656.4
45-54	498.4	519.6	528.1	22.4	19.6	25.2	520.8	539.2	553.3
55-59	195.1	198.7	205.3	8.8	6.8	9.7	203.9	205.5	215.0
60-64	124.4	134.1	135.9	[6.2]	[4.9]	7.3	130.7	139.0	143.2
65+	76.2	85.0	90.5	*	*	*	77.4	86.2	92.4
<b>Total persons</b>	<b>2,273.2</b>	<b>2,326.9</b>	<b>2,295.2</b>	<b>143.8</b>	<b>128.0</b>	<b>174.7</b>	<b>2,417.0</b>	<b>2,454.9</b>	<b>2,469.8</b>

Note: A new Labour Force Survey (LFS) replaced the Quarterly National Household Survey (QNHS) in Q3 2017 and, as a result, care should be taken when comparing data from before and after this period. Please see background notes of the LFS release for additional information

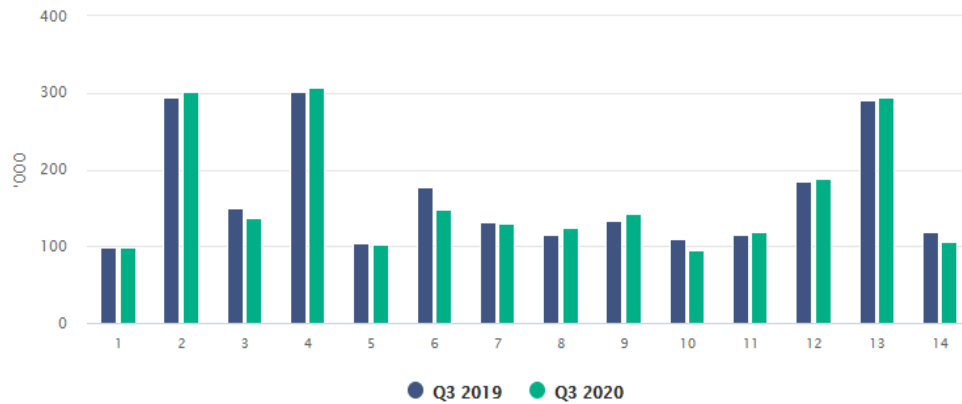


El empleo disminuyó en 7 de los 14 sectores económicos durante el año. La mayor tasa de descenso se registró en el sector de hostelería (-16,1% o - 28.600). Por su parte, la mayor tasa de aumento se registró en el sector de Actividades financieras, de seguros e inmobiliarias (8,2% o + 9.400).

<b>All persons</b>								
In labour force		2,404.0	2,433.5	2,445.6	2,467.9	2,476.7	2,345.0	2,462.6
In employment		2,265.2	2,300.0	2,320.1	2,349.1	2,372.2	2,222.7	2,289.0
	<i>of which: Full-time</i>	1,804.7	1,839.1	1,846.0	1,865.0	1,880.6	1,820.0	1,846.7
	<i>Part-time</i>	458.2	464.7	471.7	490.1	483.2	406.9	440.3
A	Agriculture, forestry and fishing	105.2	101.0	100.2	106.5	106.5	98.7	99.6
B-E	Industry	279.0	286.4	288.3	287.7	287.3	293.4	295.0
F	Construction	145.2	145.5	148.6	148.1	148.8	128.0	135.3
G	Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	301.9	301.1	302.4	304.6	310.2	285.6	309.2
H	Transportation and storage	102.0	105.6	104.7	107.3	103.6	93.9	103.9
I	Accommodation and food service activities	178.5	180.6	174.2	179.3	174.0	126.7	145.7
J	Information and communication	121.4	120.5	127.5	127.5	128.6	138.0	125.1
K-L	Financial, insurance and real estate activities	100.6	112.5	113.6	116.3	119.7	131.7	123.0
M	Professional, scientific and technical activities	136.4	137.6	135.2	141.9	147.3	139.5	145.2
N	Administrative and support service activities	105.5	109.0	109.4	112.9	111.5	90.3	94.7
O	Public administration and defence; compulsory social security	104.9	111.3	115.2	116.4	115.7	118.5	119.7
P	Education	173.5	181.4	186.6	188.3	191.3	196.5	190.8
Q	Human health and social work activities	281.4	288.3	290.5	292.1	292.4	288.6	292.7
R-U	Other NACE activities	121.8	119.6	118.6	119.0	117.4	96.9	105.8
	<b>Unemployed</b>	<b>135.2</b>	<b>125.3</b>	<b>120.1</b>	<b>115.7</b>	<b>121.9</b>	<b>113.3</b>	<b>164.3</b>
	<b>Not in labour force</b>	<b>1,457.5</b>	<b>1,482.1</b>	<b>1,482.9</b>	<b>1,473.8</b>	<b>1,476.3</b>	<b>1,631.9</b>	<b>1,525.6</b>
	<i>Unemployment rate % (Persons aged 15-74)</i>	5.7	5.2	4.9	4.7	4.9	4.9	6.7
	<i>Participation rate %</i>	62.3	62.1	62.2	62.6	62.7	58.9	61.7

See Background Notes for further detail. The not stated group presented in Table 2 has not been separately seasonally adjusted.

Figure 2 Persons aged 15 years and over in employment (ILO) classified by NACE Rev.2 Economic Sector, Quarter 3 2019 and Quarter 3 2020



Source: CSO Ireland

#### KEY

- 1- Agriculture, forestry and fishing
- 2- Industry
- 3- Construction
- 4- Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles
- 5- Transportation and storage
- 6- Accommodation and food service activities
- 7- Information and communication
- 8- Financial, insurance and real estate activities
- 9- Professional, scientific and technical activities
- 10- Administrative and support service activities
- 11- Public administration and defence; compulsory social security
- 12- Education
- 13- Human health and social work activities
- 14- Other NACE activities

El número de autónomos desciende en 6.200 (-2,0%) en el año hasta un total de 312.500.

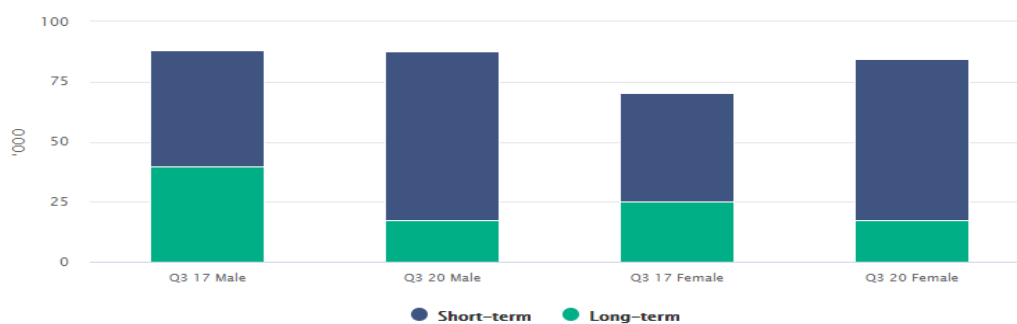
## Desempleo

Aplicando los criterios OIT, se ha registrado un aumento del paro de 46.600 (+ 36,4%) en el año hasta el tercer trimestre de 2020, esto eleva el total a 174.700.

La tasa de desempleo general no ajustada a COVID-19 ha ido aumentando durante 2020 del 5,2% al 7,1% hasta el tercer trimestre.

El desempleo masculino aumentó en 16.700 (+23,0%) a 89.100 hasta el tercer trimestre de 2020, mientras que el desempleo femenino aumentó prácticamente el doble, 30.000 (+53,8%) a 85.600 durante el mismo período.

Figure 3 Number of persons unemployed by sex and duration of unemployment, Quarter 3 2017 and Quarter 3 2020



Source: CSO Ireland

Hasta el tercer trimestre de 2020, el número de personas clasificadas como desempleadas de larga duración disminuyó en 400 (-1,0%), elevando el desempleo de larga duración total a 34.600. El desempleo de corta duración aumentó en 50.300 (+ 57,6%) durante el año hasta 137.600. La tasa de desempleo de larga duración se mantuvo sin cambios en el 1,4% desde el tercer trimestre de 2019 hasta el tercer trimestre de 2020.

### Fechas clave:

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

- Primera modificación a la baja de las cuantías de prestación por desempleo COVID-19: **29 de junio de 2020**
- Demora en el paso a la 4 fase de la desescalada, permaneciendo en la fase 3 hasta finales de agosto: **4 de agosto de 2020.**
- Fin del programa de Subsidios para Suspensiones Temporales de Empleo (TWSS) y lanzamiento del programa de Subsidios Salariales al Empleo (EWSS): **1 de septiembre de 2020.**
- Publicación del nuevo Plan del Gobierno de resiliencia y recuperación para vivir con COVID-19: **15 de septiembre de 2020.**
- Segunda modificación a la baja de las cuantías de prestación por desempleo COVID-19: **17 de septiembre de 2020.**
- Nuevo “*lockdown*” en Irlanda: Comienza un periodo de 6 semanas de severas restricciones a la movilidad y cierre de los sectores de comercio y hostelería (con matices). **21 de octubre de 2020.**
- Anuncio de paso del escenario 5 al escenario 3 desde principios de diciembre, con aperturas extraordinarias de hostelería y comercio de cara a Navidad. **27 de noviembre de 2020.**



### Desempleo<sup>4</sup>

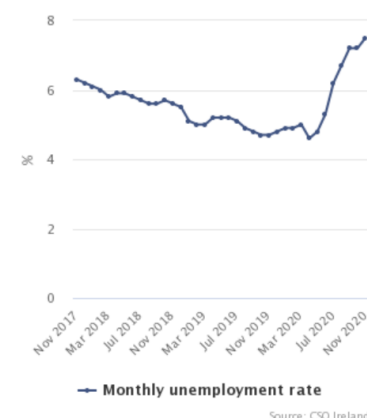
La **tasa de desempleo** ajustada a COVID-19<sup>5</sup> determinada para **noviembre de 2020** ha ascendido **al 21%**. Esto supone una subida del 0,5% desde octubre pasado. La aplicación de la metodología estándar, por su parte, muestra una tasa de desempleo estacional del 7,5%, es decir, una variación de solo un 0,3% desde el mes anterior, pero una cifra muy superior al 4,7% de noviembre de 2019:

#### Monthly Unemployment

November 2020

	Seasonally Adjusted Figures		Non Seasonally Adjusted Figures	
	Number of persons unemployed	Unemployment rate (%)	Traditional Unemployment rate (%)	COVID-19 Adjusted Unemployment rate (%)
November 2019	115,100	4.7	-	-
October 2020	180,000	7.2	6.9	20.2
November 2020	186,900	7.5	6.9	21.0
		Percentage Points	Percentage Points	Percentage Points
Change in month	6,900	0.3	0.0	0.8
Change in year	71,800	2.8	-	-

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



Source: CSO Ireland

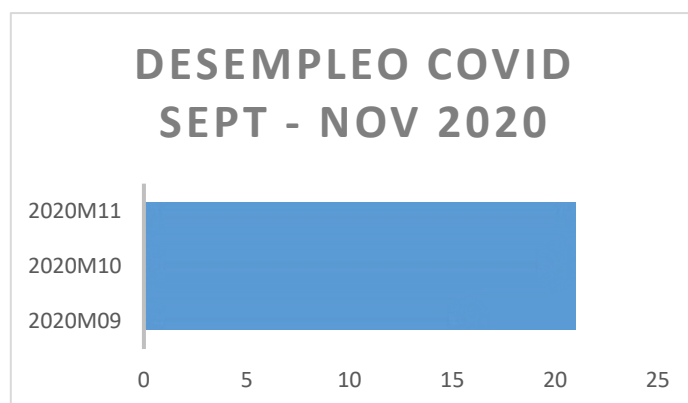
El **número de personas** desempleadas en **noviembre** (análisis COVID-19), se ha situado en **525.015**, lo que supone un incremento de 23.375 respecto a octubre de 2020 y suma 130.477 más respecto a septiembre de 2020, afianzando una tendencia al alza en las cifras de desempleo tras el verano. No 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.

<sup>4</sup> <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/er/mue/monthlyunemploymentoctober2020/>

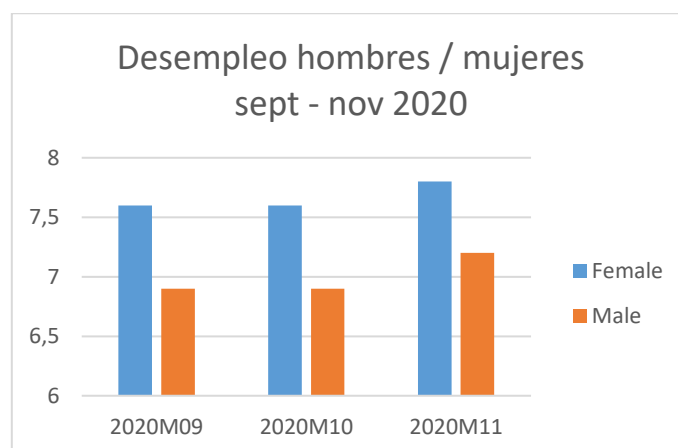
<sup>5</sup> No aplicando criterios estándar de la OIT, sino contabilizando personas beneficiarias de las prestaciones por desempleo COVID-19 como desempleadas. La medida estándar de desempleo se sitúa en un 7,5% en noviembre de 2020.

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

Month			Number of persons out of work <sup>1</sup>			Monthly Unemployment Rate % <sup>1</sup>		
			Males	Females	Total	Males	Females	Total
November 2020	Persons aged 15-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	91,231	82,360	173,591	6.8	7.1	6.9
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	265,774	259,241	525,015	19.8	22.5	21.0
	Persons aged 15-24 years	Lower Bound (Traditional MUR)	31,572	21,405	52,977	20.8	14.4	17.6
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	73,026	69,316	142,342	48.0	46.6	47.3
	Persons aged 25-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	59,659	60,955	120,614	5.0	6.1	5.5
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	192,748	189,925	382,673	16.2	18.9	17.4



Al observar estas cifras desagregadas por sexo, el paro afectó en casi un 3% más a mujeres que hombres, situándose el desempleo masculino en un 19,8% y el femenino en un 22,5%.



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 47,3%, mientras que para las de 25 a 74 años es del 17,4%.

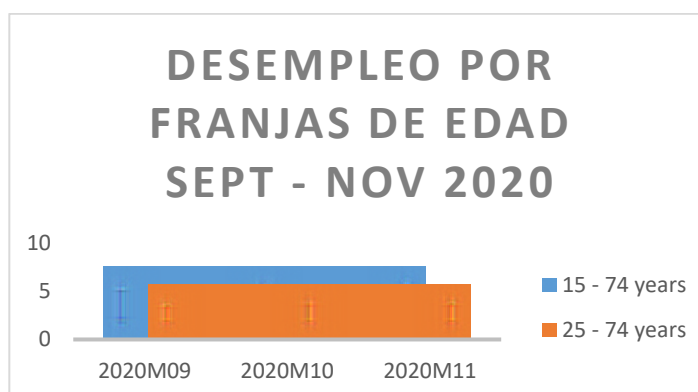


Table A1 Covid-19 Adjusted Monthly Unemployment Estimates classified by sex and age group

Month			Number of persons out of work <sup>1</sup>			Monthly Unemployment Rate % <sup>1</sup>		
			Males	Females	Total	Males	Females	Total
November 2020	Persons aged 15-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	91,231	82,360	173,591	6.8	7.1	6.9
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	265,774	259,241	525,015	19.8	22.5	21.0
	Persons aged 15-24 years	Lower Bound (Traditional MUR)	31,572	21,405	52,977	20.8	14.4	17.6
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	73,026	69,316	142,342	48.0	46.6	47.3
	Persons aged 25-74 years	Lower Bound (Traditional MUR)	59,659	60,955	120,614	5.0	6.1	5.5
		Upper Bound (COVID-19 Adjusted MUR)	192,748	189,925	382,673	16.2	18.9	17.4
October 2020 <sup>2</sup>	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 <sup>2</sup>	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 <sup>2</sup>	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

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 superiores a las de julio.



## Prestaciones<sup>6</sup>

Las prestaciones COVID-19 ([PUP](#)<sup>7</sup> y [TWSS](#)<sup>8</sup>) 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.

<sup>6</sup> <https://www.gov.ie/en/press-release/deae9-update-on-payments-awarded-for-covid-19-pandemic-unemployment-payment-and-enhanced-illness-benefit/>

<sup>7</sup> Ministerio de Protección Social.

<sup>8</sup> Agencia Tributaria irlandesa.

## Persons receiving Pandemic Unemployment Payment



En el caso del PUP (prestación por desempleo al uso), prácticamente se mantiene 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 103,65 millones de euros, frente a los 104 millones de la semana anterior. Estas ayudas han llegado a 351.424 personas. El número de personas en el recibiendo algún tipo de prestación o subsidio por desempleo, o la prestación especial de desempleo COVID-19 (PUP) aumentó en un 2,5% hasta alcanzar un total de 535.786 durante noviembre de 2020.

### Live Register


#### November 2020

	Live Register Total	Seasonally Adjusted	Pandemic Unemployment Payment
November 2019	177,554	187,000	-
October 2020	203,172	210,800	329,991
November 2020	194,058	203,900	351,424
Change in month		-6,900	+21,433
Change in year	+16,504		-

En la última semana de noviembre de 2020, 351.424 estaban recibiendo la PUP; de estas personas, el 49,7% eran hombres, el 70,1% de nacionalidad irlandesa, un 22,8% estaban entre los 25-34 años y un 21,7% entre los 35-44 años.

Respecto a las [personas receptoras de PUP](#), de **octubre a noviembre han aumentado en 21.433**, alcanzando las **351.424** en total.

**Los sectores con mayor número de personas beneficiarias:**

- 1.** Hostelería, con 102.321;
  - 2.** Comercio, con 56.893 y
  - 3.** Otros sectores, tales como belleza y servicios auxiliares, con 31.361.
- 

## PAÍSES BAJOS

### POSICIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES, SU SITUACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO HOLANDÉS<sup>9\*</sup>

---

#### La posición económica de las mujeres mejoró hasta 2020

En 2019, casi el 64% de las mujeres eran económicamente independientes. En los cuatro años transcurridos desde la crisis económica anterior, esta proporción aumentó mucho más bruscamente que en el período anterior. El porcentaje es todavía más bajo que en los hombres (81%), pero la diferencia se ha reducido. Las mujeres comenzaron a trabajar cada vez más horas y el desempleo disminuyó. Pero en la crisis del coronavirus de 2020 el desempleo aumentó, incluso entre los hombres.

El porcentaje de mujeres que trabajan por cuenta propia<sup>10</sup> desde los 15 años hasta la edad de jubilación estatal (excluidas las que mujeres ocupadas en el sector de la educación) aumentó del 61% en 2017 al 64% en 2019. Ese es el mayor aumento en doce años.

Entre 2017 y 2019, también comenzaron a trabajar más mujeres, con un aumento de la participación laboral neta<sup>10</sup> del 73 al 76%. El aumento fue menos marcado para los hombres: del 85% a más del 86%. En los últimos años, sobre todo más mujeres ingresaron en el mercado laboral y se beneficiaron más que los hombres del crecimiento del empleo.

#### Las mujeres trabajan más horas

Después de la crisis económica anterior, la jornada laboral media de las mujeres también empezó a crecer. Entre 2017 y 2019, al igual que en los dos años anteriores, aumentó en más de media hora, hasta las 28,5 horas semanales.

En el caso de los hombres, la jornada laboral media<sup>10</sup> se mantuvo sin cambios en casi 39 horas. En promedio, los hombres trabajadores querrían trabajar media hora menos de lo que lo hacen, las mujeres trabajadoras al contrario media hora más.

---

<sup>9</sup> Fuente: Undécimo Monitor de Emancipación de la Oficina Central de Estadísticas (CBS) y la Oficina de Planificación Social y Cultural (SCP), diciembre 2020

<sup>10</sup> Datos provisionales

La mayoría de las mujeres que trabajan a tiempo parcial reconocen que les gustaría trabajar más horas en determinadas condiciones o circunstancias, por ejemplo, si la jornada laboral pudiera compaginarse mejor con la vida privada o si los ingresos familiares fueran insuficientes.

Las mujeres consideran el trabajo remunerado tan importante como los hombres, pero se centran menos en el avance profesional. También dicen más a menudo que prefieren no trabajar a tiempo completo para tener tiempo para otras cosas: el 68% de todas las mujeres y casi la mitad de los hombres así lo indican.

### **Las mujeres migrantes de segunda generación se están poniendo al día**

Las mujeres con antecedentes migratorios que nacieron en los Países Bajos (la segunda generación) tienen muchas más probabilidades de ser económicamente independientes que las mujeres de la primera generación.

La diferencia es particularmente grande entre las mujeres de origen turco o marroquí. Más de una cuarta parte de la primera generación pudieron valerse por sí mismas económicamente, frente a la segunda generación que es independiente en el 60%. Hay relativamente poca diferencia con las mujeres sin antecedentes migratorios.

Las mujeres de segunda generación de origen antillano o surinamés son, con casi un 70%, más independientes económicamente que las mujeres de origen holandés. Esto está relacionado con una semana laboral más larga en promedio: 32 horas en comparación con 28 horas semanales de las mujeres sin antecedentes migratorios.

### **El desempleo aumentó en 2020**

El desempleo<sup>11</sup> aumentó hasta el tercer trimestre de 2020, un poco más para las mujeres que para los hombres. En el tercer trimestre, el 3,5% de las mujeres estaban desempleadas, en comparación con el 2,7% del año anterior.

---

<sup>11</sup> Datos provisionales



En los hombres, estas cifras fueron del 3,1% y del 2,8%. La diferencia de género, que prácticamente desapareció entre 2017 y 2019, ha vuelto a aumentar en la crisis del coronavirus.

En el segundo y tercer trimestre de 2020, durante la crisis del coronavirus, la tasa de participación laboral de hombres y mujeres se mantuvo casi igual que en los mismos trimestres de 2019. Esto solo se aplica a personas que no están estudiando, ya que, entre alumnos y estudiantes, la tasa de participación laboral neta fue mucho menor que un año antes.

En el segundo trimestre de 2020, durante el "bloqueo inteligente", las mujeres y los hombres trabajaron menos horas que en el mismo trimestre de 2019. No hubo diferencia en el tercer trimestre en comparación con el año anterior.

### **Diferencias en el mercado laboral**

El nivel educativo de las mujeres ha ido aumentando y ahora es más alto que el de los hombres de entre 15 y 65 años. Las mujeres con un nivel educativo alto consideran el trabajo remunerado y los ingresos propios más importantes que las mujeres con un nivel educativo más bajo.

Las mujeres con alta formación trabajan con mayor frecuencia que las menos formadas. El trabajo a tiempo completo también es más común entre las mujeres con un alto nivel educativo que entre las mujeres con educación secundaria o con bajo nivel educativo. Como resultado, las mujeres con alta formación tienen mejores salarios por hora, por lo que son significativamente más a menudo económicamente independientes que las mujeres con una educación inferior o intermedia.

Las mujeres con bajo nivel educativo están desempleadas con mayor frecuencia que las mujeres con educación media y superior.

La tasa neta de empleo de las mujeres poco cualificadas, del 51,8% en 2019, está claramente por detrás de la de las mujeres con un nivel educativo medio (78,0%) y alto (88,0%). En todos los niveles de educación, la participación laboral de las mujeres es superior a la de diez años antes. El aumento tuvo lugar principalmente entre 2017 y 2019.

El porcentaje de mujeres trabajadoras a tiempo completo entre las mujeres que trabajan es mayor cuanto mayor es el nivel de educación, es casi el doble entre las mujeres con alto nivel educativo que entre las mujeres con bajo nivel educativo: 39% frente al 20% en 2019.

El desempleo es mayor cuanto menor es el nivel de educación. Entre las mujeres con bajo nivel educativo de la población activa, el 4,8% estaba desempleada en 2019, en comparación con el 2,9% de las mujeres con educación secundaria y el 2,1% de las mujeres con un nivel educativo alto.

Si como se ha indicado, en 2019, casi el 64% de las mujeres eran económicamente independientes esta proporción es mucho mayor entre las mujeres con educación superior. El 80% de este grupo era económicamente independiente, en comparación con el 65% y el 34% de las mujeres con educación media y baja, respectivamente.

Las mujeres con estudios superiores están más comprometidas con el trabajo, el desarrollo profesional y sus propios ingresos. También dicen que disfrutan de su trabajo con más frecuencia, quieren hacer carrera y ganar lo suficiente para vivir.

Esto no altera el hecho de que la mayoría de las mujeres con estudios superiores, al igual que las mujeres con estudios inferiores, preferirían no trabajar a tiempo completo. Además, las mujeres con un alto nivel educativo conceden más importancia a una distribución equitativa del trabajo remunerado y los cuidados familiares que las mujeres con menos estudios.

El 57% de las mujeres con estudios superiores preferiría compartir estas tareas por igual con su pareja. Esto es 41% para mujeres con educación secundaria y 31% para mujeres con educación inferior. Las mujeres con educación baja e intermedia también están menos convencidas de que la guardería sea buena para un niño que las mujeres con educación superior.

En todos los Estados miembros de la UE, las mujeres tienen menos probabilidades de trabajar que los hombres, ganan salarios por hora más bajos, ocupan puestos directivos con menos frecuencia y realizan trabajos no remunerados con mayor frecuencia.

En términos de diferencias de género en participación laboral, nivel educativo, poder político y responsabilidades de cuidado, Países Bajos puntúa relativamente bien en comparación con otros países europeos. Pero en ningún lugar las mujeres trabajan a tiempo parcial con tanta frecuencia como en los Países Bajos. La diferencia salarial con los hombres también es relativamente grande.

Además, Países Bajos tiene relativamente pocas mujeres directivas y pocas mujeres realizan estudios científicos. Holanda ocupa el quinto lugar según un índice de la UE que mide las diferencias de género en estas y otras áreas, como la salud.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres que trabajan en los Países Bajos es relativamente grande. El salario bruto por hora de los hombres es superior al de las mujeres en todos los Estados miembros.

La diferencia entre hombres y mujeres que trabajan es mayor en Estonia con casi el 23%, seguida de Alemania (casi el 21%). Holanda ocupa el décimo lugar con una diferencia salarial de casi el 15%. Rumanía tiene la brecha salarial más pequeña de todos los Estados miembros (3%). Las diferencias salariales entre hombres y mujeres también son relativamente pequeñas en Luxemburgo, Italia y Bélgica.

La representación de las mujeres en los gobiernos de los estados miembros europeos varía enormemente. En algunos países, las mujeres constituyen la mayoría de los ministros, como Finlandia, Francia, Austria y Suecia. En España (48%), Países Bajos y Alemania (ambos 44%), algo menos de la mitad del gobierno está formado por mujeres. Por tanto, Países Bajos puntúa muy por encima de la media europea (31%). En el otro extremo del espectro se encuentran Malta, Lituania y Grecia, donde las mujeres representan menos del 10% de los ministros.

En todos los países de la UE, las mujeres hacen más en el hogar que los hombres: de media las mujeres dedican 17 horas a la semana a la casa y los hombres 10 horas a la semana. Existen grandes diferencias entre los Estados miembros en la cantidad de trabajo doméstico realizado por mujeres y hombres, así como en las diferencias entre mujeres y hombres a este respecto. Las diferencias son mayores en Malta y Chipre (22 horas semanales de mujeres frente a 11 horas semanales de hombres), y las mujeres también realizan la mayor parte del trabajo doméstico en los países de la UE. En Suecia, la diferencia de género en el tiempo dedicado

a las tareas del hogar es más pequeña (11 horas frente a 9 horas), seguida de Dinamarca y Estonia (3 horas). En Países Bajos esta diferencia es ligeramente mayor (14 horas para las mujeres frente a 9 horas para los hombres).

Las mujeres de todos los Estados miembros de la UE también dedican más tiempo al cuidado de los niños que los hombres. Pero la diferencia entre mujeres y hombres es menor que en las tareas del hogar. En Países Bajos la diferencia es relativamente pequeña (el 43% de las mujeres dedican al menos 1 hora al día en comparación con el 32% de los hombres). Suecia se destaca prácticamente sin diferencias de género (1 punto porcentual). Las diferencias de género en el cuidado de los niños son mayores en Grecia y Chipre, casi 30 puntos porcentuales.


En todos los Estados miembros, las mujeres de 30 a 35 años tienen un nivel educativo más alto que los hombres de esa edad. En promedio, el 47% de las mujeres residentes en la UE de entre 30 y 35 años tenían un nivel educativo alto en 2019 frente al 37% de la población masculina.

Para Países Bajos estos porcentajes son sustancialmente más altos: casi el 55% de las mujeres jóvenes y el 48% de los hombres jóvenes tienen un nivel educativo alto. Las mujeres holandesas han estado cumpliendo el objetivo de Europa 2020 (CE 2015) de al menos un 40% de personas altamente educadas entre 30 y 35 años durante diez años. Los hombres holandeses lo han estado cumpliendo durante seis años. Lituania tenía las mujeres jóvenes con mayor nivel educativo en 2019 con un 70%, Rumania la menos (30%).

En Países Bajos los estudios científicos cuentan tradicionalmente con una minoría de mujeres, aunque su participación está aumentando. Desde una perspectiva europea, la participación de las mujeres holandesas en la educación superior (licenciatura o maestría) en estudios beta es baja, un 26% en 2018. En Bélgica y Finlandia (ambos 23%) y en Hungría (25%), incluso menos mujeres siguen un estudio beta. En el Reino Unido, las mujeres tienen más probabilidades de seguir un estudio beta con un 40%.

Para finalizar destacar que Holanda ha pasado del puesto 6 al 5 en la clasificación de la UE para la igualdad de género, la diferencia en los salarios por hora de mujeres y hombres se ha mantenido igual en dos

años, hay un incremento de mujeres en profesiones técnicas y en altos cargos.



### ESTADÍSTICAS MENSUALES

---

Las últimas estadísticas publicadas el 15 de diciembre de 2020, son referentes al trimestre agosto-octubre de 2020. La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*<sup>12</sup>, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre agosto-octubre de 2020 **la tasa de empleo** ha vuelto a caer, un 0,9% menos en términos anuales y 0,5% con respecto al trimestre anterior, **situándose en el 75,2%**.

En el trimestre de referencia se registró la cifra de **32,52 millones de personas trabajando**, un descenso de 280.000 en términos anuales. Se trata de la mayor caída anual desde el trimestre enero-marzo de 2010.

Por su parte, se contabilizaron **1,69 millones de personas desempleadas**, 411.000 más que el año anterior y 241.000 más que el trimestre anterior. La **tasa de desempleo**<sup>13</sup> **ha ascendido hasta el 4,9%, un aumento del 1.2% en términos anuales y 0,7% más con respecto al trimestre anterior**.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**<sup>14</sup> **fue de 8,60 millones**, 4.000 menos que el año anterior y 2.000 menos que el trimestre anterior.

Por su parte, la **tasa de inactividad alcanzó el 20,8%**, sin cambios con respecto al trimestre anterior y 0,1% menos en términos anuales.

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

---

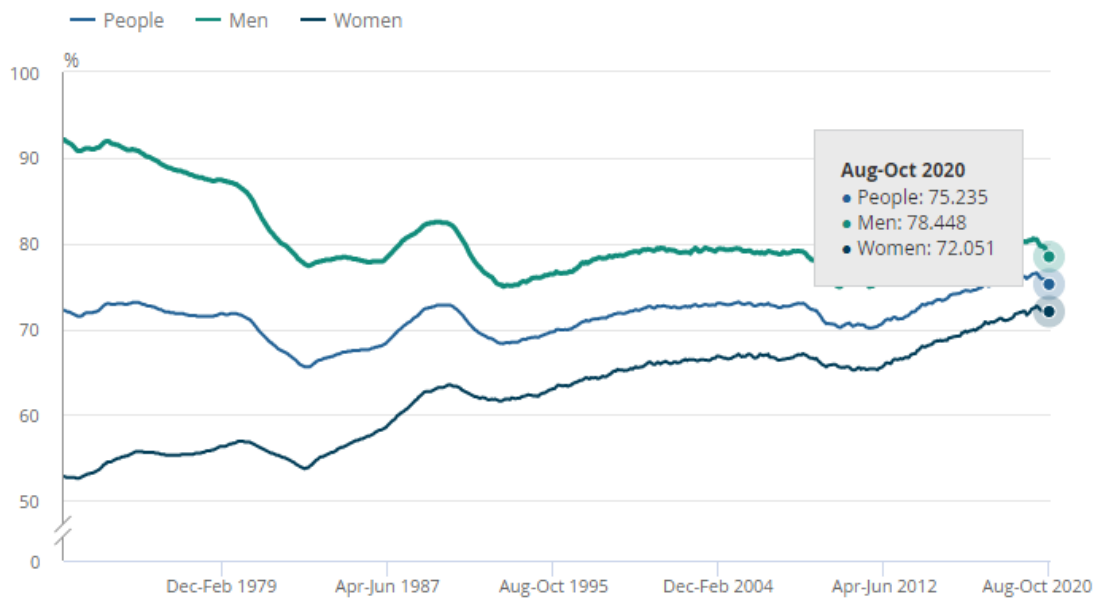
<sup>12</sup><https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurveylfs>

<sup>13</sup> Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

<sup>14</sup> En RU se denomina "*Economically Inactive*" a las personas entre 16 y 64 años que no trabajan ni buscan trabajo, ni están disponibles para trabajar.

## 1. TASA DE EMPLEO

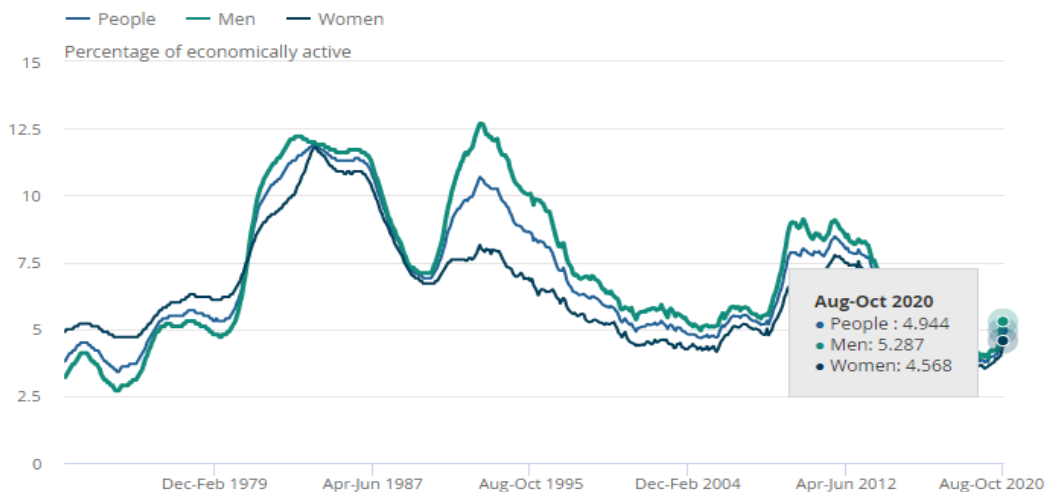
**UK employment rates (aged 16 to 64 years), seasonally adjusted, between January to March 1971 and August to October 2020**



Fte. ONS

## 2. TASA DE DESEMPLEO

**UK unemployment rates (aged 16 years and over), seasonally adjusted, between January to March 1971 and August to October 2020**



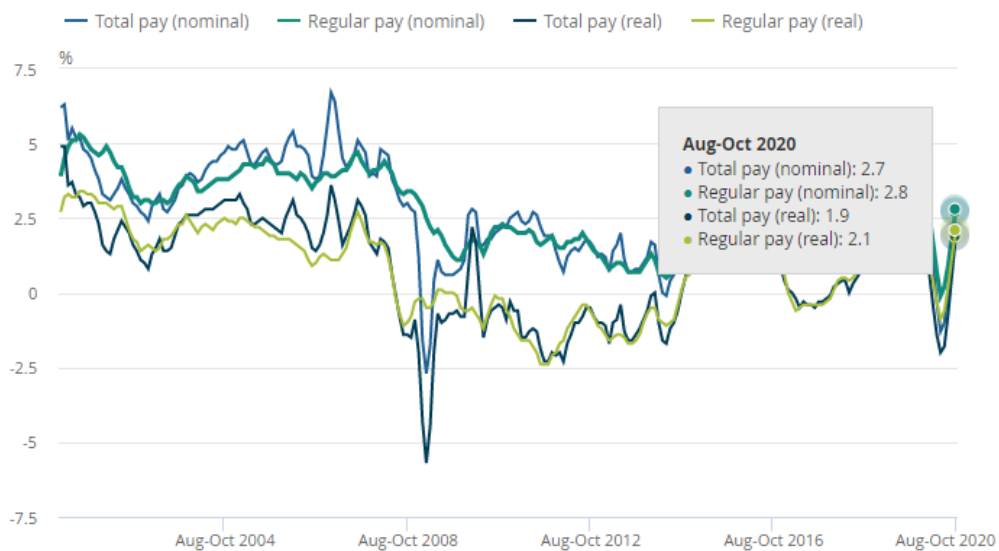
Fte. ONS

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

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales), sin tener en cuenta la inflación, ha subido hasta el 2.8%.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales), sin tener en cuenta la inflación, se ha incrementado hasta el 2,7%.

## Evolución de los salarios

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



Fte. ONS



## **PRESENTACIÓN DEL SPENDING REVIEW PARA 2021/2022**

El Ministro de Economía británico, Rishi Sunak, presentó el pasado 25 de noviembre en la Cámara de los Comunes la previsión de gasto para el año fiscal 2021-2022<sup>15</sup>.

El discurso comenzó con una referencia a la actual crisis sanitaria, indicándose que la prioridad inmediata del Gobierno es proteger vidas y hogares, destinando 55.000 millones de libras para combatir el virus el próximo año. Hasta la fecha el gasto en la pandemia asciende a 280.000 millones de libras.

A continuación, Sunak presentó los datos de previsión económica de la Oficina de Responsabilidad Presupuestaria, Office for Budget Responsibility (OBR). Esta entidad prevé que en 2020 la economía británica se contraerá un 11,3%, recuperándose progresivamente con crecimientos del 5,5%, 6,6% y 2.3% respectivamente en 2021, 2022 y 2023. También ha indicado que hasta el cuarto trimestre de 2022 el país no alcanzará el nivel de crecimiento anterior al coronavirus. La deuda pública alcanzará el 19% del PIB (394.000 millones de libras), su nivel más alto de la historia en un periodo de paz.

Posteriormente Sunak hizo referencia a la gran respuesta del Gobierno para combatir la pandemia, indicando que la tasa de desempleo de Reino Unido es inferior a la de Italia, Francia, España, Canadá y EEUU, y anunciando una dotación de 3.000 millones de libras para que el Ministerio de Trabajo y Pensiones (Department for Work and Pensions, DWP) ponga en marcha el Restart Programme. Se trata de un programa de tres años de duración destinado a ayudar a personas que llevan desempleadas más de 12 meses. La OBR prevé que la tasa de desempleo alcanzará su nivel máximo el segundo trimestre de 2021, con el 7,5% (2.6 millones de desempleados).

El Ministro de Economía argumentó, a continuación, la controvertida congelación de los salarios de los empleados públicos. Para ello señaló que el coronavirus ha aumentado la desigualdad entre los salarios del sector público y privado, indicando que los empleados del sector privado han tenido que hacer frente a reducciones de horas, despidos, etc.

---

<sup>15</sup> En Reino Unido el año fiscal empieza el 6 de abril y finaliza el 5 de abril del año siguiente.

Concretamente, Sunak anunció tres medidas relacionadas con el salario de los empleados públicos:

- Incremento salarial para más de un millón de médicos, enfermeras y otros trabajadores del NHS
- Congelación salarial para el resto de empleados públicos.
- La congelación no afectará a los 2.1 millones de empleados públicos que ganan por debajo de la mediana del salario (24.000 libras anuales). Este colectivo verá aumentada su retribución al menos en 250 libras.

El Ministro de Economía también señaló que el Gobierno acepta las recomendaciones de la Comisión de Salarios bajos (Low Pay Commission) y que aumentará el National Living Wage<sup>16</sup> un 2,2% hasta las 8,91 libras/hora a partir de abril de 2021. También aplicará este salario a los mayores de 23 años (y menores de 25), y aumentará el Salario Mínimo Nacional (National Minimum Wage<sup>17</sup>). Estos incrementos salariales beneficiarán a cerca de dos millones de personas. Un trabajador a tiempo completo que reciba el National Living Wage el año que viene percibirá un incremento de 345 libras.

A continuación, Sunak hizo referencia a varias medidas para reforzar los servicios públicos, anunciando un incremento del gasto de los departamentos ministeriales del 3,8% (el más alto de los últimos 15 años), financiación para los Gobiernos Escocia, Gales e Irlanda del Norte, ayudas para localidades, etc. En el ámbito del NHS, el Ministro de Economía ha anunciado una dotación de 6.600 millones de libras, lo que permitirá contratar a 50.000 enfermeras y 50.000 citas más de los médicos de cabecera.

También se anunció un incremento del gasto en educación y 500 colegios nuevos en los próximos diez años. Así mismo, se ha comprometido a mejorar la cualificación de los ciudadanos, destinando 291 millones de libras para que los jóvenes continúen con su educación y 375 millones de libras para poner en marcha el Lifetime Skills Guarantee.<sup>18</sup> También se anunció una mejora de los puestos de trabajo en prácticas, los centros de formación profesional, y el servicio nacional de apoyo a la promoción

---

<sup>16</sup> Salario mínimo obligatorio para trabajadores mayores de 25 años.

<sup>17</sup> Salario mínimo al que la mayoría de los trabajadores tienen derecho.

<sup>18</sup> Programa anunciado el pasado septiembre para promover el aprendizaje y la formación.

profesional (National Careers Service), así como la promoción de sistema de puestos de trabajo formación (apprenticeships) que beneficie a las empresas.

Sunak también anunció una reducción de la ayuda internacional del 0,7% al 0,5% del PIB, comprometiéndose a volver al 0,7% cuando la situación lo permita.

Por último, hizo referencia a la inversión en infraestructuras, anunciando un nuevo Plan Nacional de infraestructuras y un fondo de 4.000 millones para financiar proyectos de desarrollo de comunidades (*Levelling up Fund*).

## TARJETA SANITARIA EUROPEA A PARTIR DE 2021

---

El Gobierno británico actualizó el 9 de noviembre la información relativa a la validez de la Tarjeta Sanitaria Europea, European Health Insurance Card (EHIC) de cara a la finalización del periodo transitorio el próximo 31 de diciembre.

Con carácter general la Tarjeta Sanitaria Europea actual dejará de tener validez a partir del 1 de enero de 2021, por lo que el Gobierno recomienda contratar un seguro médico<sup>19</sup> de amplia cobertura. La web del Sistema Nacional de Salud británico (NHS) advierte que la atención de emergencia podría dejar de ser gratuita y que, si no se cuenta con un seguro médico, se podrá cobrar por la asistencia sanitaria.

No obstante, el Gobierno señala, en relación a las personas que viajen desde Reino Unido a un país de la UE antes del 31 de diciembre y regresen después de dicha fecha, que la EHIC seguirá siendo válida hasta que vuelvan al Reino Unido o vayan a otro país de la UE.

Además, a raíz de lo establecido en el Acuerdo de Retirada, algunos colectivos podrán solicitar una nueva EHIC de Reino Unido, que será válida más allá del 1 de enero de 2021:

Personas con un documento S1 o E121 por estar percibiendo la pensión británica o una prestación susceptible de ser exportada, así como sus familiares. Podrán solicitar la nueva EHIC siempre que vivan en la UE antes del 31 de diciembre de 2020.

Personas con un documento S1 o E109 por ser un trabajador transfronterizo a 31 de diciembre de 2020, por el periodo que continué siéndolo en el estado anfitrión. También tendrán derecho a solicitarla los familiares del trabajador transfronterizo.

Estudiantes: Incluye tanto a los estudiantes británicos en la UE cuyos estudios se prolonguen más allá del 31 de diciembre de 2020, como a los nacionales de terceros estados (non EEA country) que hayan abonado la Tasa de Sanidad para Inmigrantes<sup>20</sup> y que residan ordinariamente en el Reino Unido pero que a 31 de diciembre de 2020 estén estudiando en el

---

<sup>19</sup> Suelen estar incluidos en los seguros de viaje.

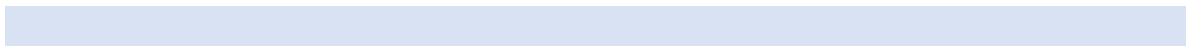
<sup>20</sup> *Immigration Health Surcharge*: Tasa que exige Reino Unido para cubrir el coste del gasto sanitario de sus inmigrantes. La cuantía actual es de 624 libras anuales (470 para estudiantes y menores de edad).

EEE a 31 de diciembre de 2020. En este caso la nueva EHIC sólo será válida en el país donde se realizan los estudios.

El NHS ya ha creado el procedimiento online para que estos colectivos soliciten la nueva EHIC, que será válida desde el momento en que se reciba, aunque sea antes del 31 de diciembre de 2020.

Por otra parte, el Gobierno ha señalado que los comunitarios que vivan en el Reino Unido antes del 31 de diciembre de 2020 podrán también solicitar una nueva EHIC con validez a partir del 1 de enero de 2021. Este derecho se extiende a sus familiares dependientes. La información del NHS indica que próximamente aceptarán solicitudes de comunitarios que residen en el Reino Unido y recuerda que hasta el 31 de diciembre sigue siendo válida la EHIC actual.

La nueva EHIC cubrirá cualquier necesidad médica que sea prestada por el estado en el que se encuentre las personas afectadas. Podrá usarse en cualquier país del EEE, excepto para los estudiantes, que sólo será válida en el país donde cursan sus estudios.



**RELACIONES LABORALES Y  
CONDICIONES DE TRABAJO**

## FRANCIA

### TRANSPOSICIÓN DE LA NUEVA DIRECTIVA DE TRABAJADORES DESPLAZADOS

[Decreto ley de 20 de febrero de 2019](#), [decreto](#) y [orden](#) del 28 de julio de 2020

Garantizar una mayor equidad en materia de remuneración entre los asalariados desplazados y los asalariados del país de acogida, aplicar más ampliamente el derecho laboral francés tras un determinado período de desplazamiento y aclarar las obligaciones de información de las empresas que acogen a trabajadores temporales desplazados. Estos son los objetivos del decreto ley de 20 de febrero de 2019 por el que se transpone la **Directiva** sobre los trabajadores desplazados de 28 de junio de 2018. El decreto y la orden de 28 de julio de 2020 definieron las condiciones de aplicación de este decreto ley, al tiempo que abarcaban otros temas: declaración de desplazamiento, tarjeta de construcción y obras públicas, "Sipsi" y sanciones.

La creación de condiciones de competencia equitativas entre empresas de distintos Estados es el objetivo perseguido de la [Directiva europea de 28 de junio de 2018 \(2018/957\)](#) que modificó la Directiva de 16 de diciembre de 1996 (96/71/CE) sobre el desplazamiento transnacional de trabajadores en el marco de la prestación de servicios. Con este fin, se avanza hacia la igualdad de remuneración entre los empleados desplazados y los empleados de la empresa receptora, reforzando el "núcleo duro" de las normas del derecho laboral aplicables a los empleados desplazados. Se prevé una aplicación más amplia del derecho laboral que el "núcleo duro" para los períodos de desplazamiento superiores a un año para desempeñar la misma tarea en el mismo lugar.

Esta directiva fue transpuesta en Francia mediante el decreto ley de 20 de febrero de 2019 y su decreto y orden de 28 de julio de 2020. Según lo dispuesto por la directiva, estos textos entraron en vigor el 30 de julio de 2020 (Ord. N° 2019- 116 de 20 de febrero de 2019, art. 7, I, Diario Oficial 21 de febrero; D. n° 2020-916 de 28 de julio de 2020, art. 7, I, Diario Oficial 29 de julio; Orden de 28 de julio de 2020, art. 2, Diario Oficial 29 de julio, NOR: MTRT2010970A).

## 1. Refuerzo del "núcleo duro"

El Código de Trabajo establece un "núcleo duro" de materias para las cuales las reglas del Estado anfitrión -reglas legales y reglas contractuales aplicables en el sector de actividad en cuestión- deben aplicarse tanto a los empleados desplazados como a los empleados "locales". El decreto ley refuerza este "núcleo duro" al disponer que el empleador del trabajador destinado en Francia debe garantizarle la misma igualdad de trato que la del resto de empleados de empresas del mismo sector de actividad establecidas en Francia, en términos de "**remuneración**", y ya no solamente en términos de "**salario mínimo**". También el decreto ley añadió al "núcleo duro" los reembolsos realizados por gastos profesionales de transporte, alimentación y alojamiento.

**NOTA:** estas nuevas disposiciones no se aplican a los conductores de transporte por carretera cuyos desplazamientos se rijan por lo establecido en el Código de Trabajo en su redacción anterior al citado decreto ley (Decreto ley nº 2019-116 de 20 de febrero de 2019, art. 7, II; D. nº 2020-916 de 28 de julio de 2020, art.6, Diario Oficial 29 de julio).

### Igualdad de trato en términos de remuneración

El empleador del trabajador destinado en Francia debe garantizarle una igualdad de trato con los empleados de las empresas del mismo sector de actividad establecidas en Francia, en términos de "remuneración", y no solamente en términos de "salario" mínimo" ([C. trab., art. L. 1262-4, I, 8º modificado](#)). Constituye la remuneración, el sueldo o salario básico o mínimo ordinario y todos los demás beneficios y accesorios pagados, directa o indirectamente, en efectivo o en especie, por el empleador al trabajador como consecuencia del empleo de este último ([C. trab., art. L. 3221-3](#)).

Así pues, no basta con pagar a los trabajadores desplazados solo el salario mínimo o el salario mínimo convencional. Es necesario además pagarles todos los elementos de remuneración que son obligatorios en Francia por las disposiciones legales y los acuerdos de los sectores correspondientes. Estos acuerdos de sector pueden, por ejemplo, prever una prima de 13 meses o de riesgo.



Las indemnizaciones específicas de los trabajadores desplazados se consideran ahora parte de la remuneración (y no del "salario mínimo"). En cambio, las cantidades pagadas en concepto de reembolso de los gastos profesionales (transporte, comidas, alojamiento) no se incluyen en la remuneración ([C. trab., art. R. 1262-8 modificado](#)).

**NOTA:** El decreto introduce algunas modificaciones en relación con los documentos necesarios para verificar la información relativa a los empleados desplazados, que deben conservarse en el lugar de trabajo del empleado destinado en el territorio nacional y presentarse sin demora a petición de la inspección de trabajo. En las nóminas de cada empleado desplazado o en cualquier documento equivalente que certifique la remuneración, la referencia al "salario mínimo" se sustituye por la "**remuneración bruta**" ([C. trab., art. R. 1263-1, II modificado](#)).

### Reembolso de los gastos profesionales

Se incluyen en el "núcleo duro" los "reembolsos efectuados en concepto de gastos profesionales correspondientes a los gastos sufragados por el empleado desplazado, durante el desempeño de su misión, en concepto de transporte, manutención y alojamiento" (C. trab., art. L. 1262-4, I, 11º nuevo).

Los gastos profesionales (transporte, comidas, alojamiento) serán sufragados por el empleador cuando se cumplan acumulativamente las siguientes condiciones:

- su cobertura esté prevista en disposiciones legales o estipulaciones contractuales;
- y el empleado desplazado deba viajar hacia o desde su lugar de trabajo habitual en el territorio nacional o el empleador envíe temporalmente a su empleado desde su lugar de trabajo habitual a otro lugar de trabajo.

Sin embargo, cuando el empleador no justifica el pago de la totalidad o parte de la prestación propia al desplazamiento a título de remuneración o de gastos profesionales, se considera que la totalidad de la prestación se paga a título de reembolso de los gastos profesionales y se excluye de la remuneración (C. trab., art. R. 1262-8 modificado).

**NOTA:** El decreto de 28 de julio de 2020 derogó el artículo R. 1262-5 del Código de Trabajo, que precisaba que las disposiciones relativas a los permisos de solidaridad familiar, de cuidado de un familiar, de solidaridad internacional, de formación de ejecutivos y de animadores juveniles, de formación mutualista, de representación prevista en los artículos L. 3142-60 a L. 3142-66 y la cuenta de ahorro de tiempo no son aplicables a los trabajadores desplazados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplican a los empleados desplazados, al no formar parte del "núcleo duro".

## 2. Régimen de desplazados de larga duración

Si el trabajador está desplazado más de un año, el empleador debe respetar todo el Código de Trabajo, con la excepción, en particular, de las normas relativas a la celebración y la rescisión del contrato de trabajo. No obstante, el empleador podrá solicitar, previa justificación, la prórroga de la aplicación del "núcleo duro" sólo por un máximo de seis meses adicionales.

**NOTA:** Estas nuevas disposiciones no se aplican a los conductores de transporte por carretera, cuyos desplazamientos siguen rigiéndose por las disposiciones del Código de Trabajo en su redacción anterior al decreto ley mencionado ([Decreto ley nº 2019-116, de 20 de febrero de 2019, art. 7, II](#), Diario Oficial 21 de febrero; [D. Nº 2020-916, de 28 de julio de 2020, art. 6](#), Diario Oficial 29 de julio).

### Una aplicación más amplia del código laboral...

A partir de 12 meses de desplazamiento de un empleado en Francia, es decir, a partir del decimotercer mes, el empleador debe cumplir con todas las disposiciones del Código de Trabajo francés, con la excepción de las disposiciones del Código de Trabajo relativas a la celebración, la ejecución, el traslado y la rescisión del contrato de trabajo, su modificación por motivos económicos, la movilidad voluntaria, los contratos de duración determinada (CDD), los contratos de misión de exportación, los contratos de obra o de explotación, así como los cheques y vales de trabajo simplificados (C. trab., art. L. 1262-4, II, párrafo 1 en su forma enmendada).

Si el empleado desplazado es sustituido por otro empleado desplazado en el mismo puesto de trabajo, la duración del desplazamiento se evalúa sumando la duración del desplazamiento de los empleados sucesivos en el mismo puesto de trabajo (C. trab., art. L. 1262-4, II, párr. 2, modificado). Así, si en el mismo trabajo, un primer empleado está desplazado durante cuatro meses, un segundo durante tres meses y un tercero durante cinco meses, se considerará entonces que se ha alcanzado el período de 12 meses.

**NOTA:** Para los desplazamientos en curso en la fecha del 30 de julio de 2020 -fecha de entrada en vigor del decreto ley- la duración de 12 meses se evalúa teniendo en cuenta los períodos de desplazamiento ya completados en esa fecha (Decreto ley nº 2019-116 de 20 de febrero de 2019, art. 7, I, Diario Oficial 21 de febrero).

...excepto cuando se concede una derogación previa petición del empleador

No obstante, "cuando la ejecución de la prestación lo justifique", el empleador podrá solicitar la prórroga de la aplicación del "núcleo duro" únicamente por un máximo de seis meses suplementarios, es decir, 18 meses en total (C. trab., art. L. 1262-4, II, párr. 3, modificado).

Para ello, antes de que expire el plazo de 12 meses, el empleador debe cumplimentar, por cada empleado desplazado, una nueva declaración de desplazamiento, a través del tele servicio "[Sipsi](#)", en la que se especifique la duración de la prórroga de la aplicación del "núcleo duro" únicamente y el motivo de dicha prórroga (C. trab., art. R. 1262-18-1 nuevo).

Si no se hace esa declaración, el empleador se expone a una multa administrativa de 4.000 euros por cada empleado desplazado, o incluso de 8.000 euros si se repite en un plazo de dos años (C. trab., art. L. 1264-1 modificado, L. 1264-3 y R. 8115-5 modificado).

**NOTA:** Si la duración del desplazamiento ha alcanzado los 12 meses antes del 30 de julio de 2020 o alcance esta duración dentro de los 15 días siguientes a esta fecha, la declaración deberá transmitirse en el plazo de un mes a partir del 30 de julio de 2020. Durante este período, se considera que el empleador se beneficia de una prórroga (D. nº 2020-916 de 28 de julio de 2020, art. 7, II, Diario Oficial 29 de julio).

### **3. Desplazamientos de trabajadores de agencias de trabajo temporal**

Siempre y cuando exista un contrato de trabajo entre la Empresa de Trabajo Temporal (ETT) y el trabajador y que su relación laboral subsista durante el período del desplazamiento, una ETT establecida fuera de Francia puede ceder temporalmente trabajadores a una empresa usuaria establecida en Francia o, añade el decreto ley de 20 de febrero de 2019 para su aclaración, a una empresa usuaria establecida fuera de Francia que ejerza temporalmente su actividad en Francia (C. trab., art. L. 1262-2 modificado). Dependiendo de la situación, la empresa usuaria debe comunicar ciertas informaciones a la ETT.

#### **Información de la empresa de trabajo temporal (ETT)**

Estas nuevas disposiciones no se aplican a los conductores de transporte por carretera cuyos desplazamientos siguen rigiéndose por las disposiciones del Código de Trabajo en su redacción anterior al mencionado decreto ley (Decreto ley nº 2019-116, de 20 de febrero de 2019, art. 7, II, Diario Oficial 21 de febrero; D. Nº 2020-916, de 28 de julio de 2020, art. 6, Diario Oficial 29 de julio).

#### **Información de la empresa usuaria establecida fuera de Francia**

Una empresa usuaria establecida fuera de Francia que ejerza temporalmente su actividad en Francia con empleados cedidos por una agencia de empleo temporal, también establecida fuera de Francia, debe informar, antes del desplazamiento, a la ETT de la cesión de esos empleados a Francia y de las normas que les son aplicables. En caso de inspección, la empresa usuaria debe poder justificar por cualquier medio

el cumplimiento de esta obligación (C. trab., art. L. 1262-2-1, IV enmendado).

El decreto de 28 de julio de 2020 (art. 1, Diario Oficial 29 de julio, NOR: MTRT2010970A) especifica que esta información debe ser proporcionada **por cualquier medio y en un plazo razonable** antes del desplazamiento. Debe incluir:

- la **duración estimada del desplazamiento** en Francia, la lista de nombres de los empleados desplazados, los datos de contacto del cliente final y el lugar del servicio;
- las **formalidades previas al desplazamiento** (es decir, la ETT) de conformidad con los artículos I y II del artículo L. 1262-2-1 del Código de Trabajo (declaración de desplazamiento y nombramiento de un representante del empleador en Francia);
- la lista de los documentos traducidos al francés que deben conservarse en el lugar de ejecución del trabajo, de conformidad con el artículo L. 1263-7 del Código de Trabajo;
- la lista de materias enumeradas en el artículo L. 1262-4 del Código de Trabajo ("núcleo duro" de las normas francesas aplicables a los asalariados desplazados);
- el **convenio** y los **convenios colectivos** ampliados aplicables a los empleados desplazados de conformidad con el artículo R. 1261-2 del Código de Trabajo;
- las disposiciones del Capítulo 1 del Título V del Libro II de la Parte I del Código de Trabajo francés relativas al trabajo temporal, que se aplican de conformidad con el artículo R. 1262-16 del Código de Trabajo francés. Se trata de una errata en la Orden, ya que este último artículo fue modificado por el decreto de 28 de julio de 2020 y ahora es el párrafo 2 del artículo L. 1262-2, que prevé la aplicación de las disposiciones en cuestión (véase más adelante "Acuerdos aplicables a los trabajadores desplazados por una ETT");

- el enlace a la página del sitio web del Ministerio de Trabajo relativa a la cesión de personal, que contiene información traducida a ocho idiomas extranjeros:

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries>.

El incumplimiento de esta obligación puede acarrear para la empresa usuaria una multa administrativa de 4.000 euros por cada empleado desplazado, o incluso de 8.000 euros si la infracción se repite en un plazo de dos años (C. trab., art. L. 1264-2, II in fine y L. 1264-3).

**NOTA:** Esta obligación de información sustituye, desde el 30 de julio de 2020, a la obligación de la empresa usuaria de enviar, desde el inicio del desplazamiento, a la inspección de trabajo del lugar donde se inicia el servicio, una declaración que certifique que el empleador tiene conocimiento del desplazamiento de su empleado en el territorio nacional y de la reglamentación francesa en materia de desplazamiento (C. trab., art. L. 1262-2-1, IV en su versión anterior al 30 de julio de 2020 y R. 1263-8-1 obsoleta).

### **Información de la empresa usuaria establecida en Francia**

Se crea una nueva obligación de información para las empresas usuarias establecidas en Francia que utilizan empleados cedidos por una ETT establecida fuera de Francia. Así deben informar a la ETT de las normas aplicables a sus empleados en materia de remuneración durante su desplazamiento de trabajo en Francia (C. trab., art. L. 1262-2-1, V nuevo).

En su defecto, la empresa usuaria será sancionada con una multa administrativa de 4.000 euros por cada empleado desplazado, o incluso de 8.000 euros en caso de reincidencia en el plazo de dos años, si el empleador no cumple las normas aplicables en materia de remuneración (C. trab., art. L. 1264-2, I, 4º nuevo y L. 1264-3).

### **Acuerdos aplicables a los empleados desplazados de una ETT**

Cabe recordar que todas las disposiciones del Código de Trabajo relativas al trabajo temporal (capítulo I del título V del libro II de la primera parte)

son aplicables a los empleados desplazados para trabajos temporales, exceptuando la obligación de pagar la indemnización de fin de misión a los empleados con contrato permanente en su país de origen (párrafo 2 del artículo L. 1262-2 del Código de Trabajo).

El decreto de 28 de julio de 2020 precisa que los asalariados desplazados a una empresa usuaria establecida en Francia se benefician de los acuerdos y convenios aplicables al lugar de trabajo y a los asalariados empleados por esta empresa usuaria (incluidos los acuerdos de empresa, de establecimiento, de grupo, de sector, estén desarrollados o no...) en materia de horarios de trabajo, trabajo nocturno, descanso semanal y días festivos, salud y seguridad en el trabajo, trabajo de las mujeres, los niños y los jóvenes, así como de remuneración. La remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el contrato de prestación y se deberá pagar por los días festivos, independientemente de la antigüedad del empleado desplazado, si los empleados de la empresa usuaria se benefician de ello (C. trab., art. R. 1262-16 modificado, L. 1251-21 y L. 1251-18).

#### 4. Cambios en la declaración previa

En lo que respecta a la declaración de desplazamiento, el decreto de 28 de julio de 2020 introduce algunos cambios y crea, en particular, la obligación de que el empleador cancele o modifique su declaración en caso de cancelación del desplazamiento o cambio de fechas.

##### Cancelación o modificación de la declaración a través de "SIPSI"

En caso de cancelación del desplazamiento o de modificación de las fechas previstas inicialmente, el empleador **está obligado** a cancelar o modificar su **declaración** de desplazamiento utilizando el teleservicio "Sipsi" (C. trab., art. R. 1263-5, párr. 3 y R. 1263-7, nuevo párr. 3).

##### Modificaciones del contenido de la declaración de desplazamiento

El decreto ajusta el contenido de las declaraciones previas de desplazamiento:

- la declaración de desplazamiento que debe hacer el maestro de obras o el ordenante cuando su parte contratante (el empleador establecido fuera

de Francia) no le haya dado el acuse de recibo de su declaración previa de desplazamiento, **no tiene que mencionar ya la información relativa al representante del empleador en Francia** (C. trab., art. R. 1263-14, 5º abrogado);

- la declaración de desplazamiento que debe hacer el empleador que desplaza a empleados en virtud de un contrato de prestación de servicios o en el marco de un desplazamiento entre establecimientos o grupos, o la que debe hacer la ETT que desplaza a un empleado en Francia, no debe mencionar el número SIRET del representante designado si se trata del directivo presente durante el servicio, de uno de los empleados desplazados o, añade el decreto, del cliente del servicio (C. trab, art. R. 1263-3, 8º, R. 1263-4, 8º y R. 1263-6, 3º modificado).

#### [Prueba de la declaración: sustitución de la copia por el acuse de recibo](#)

El decreto de 28 de julio de 2020 sustituye las referencias "copia de la declaración de desplazamiento" por "**acuse de recibo de la declaración de desplazamiento**" en varias disposiciones reglamentarias:

- Antes de iniciar cada desplazamiento en Francia, el maestro de obras debe solicitar a cada uno de los subcontratistas directos o indirectos de sus partes contratantes y a cada empresa de trabajo temporal que desplace empleados, con la que uno de esos subcontratistas o partes contratantes haya contratado, **el acuse de recibo de la declaración de desplazamiento**, y ya no una copia de esa declaración (C. trab., art. R. 1263-12-1 y R. 1263-13 modificado);

- los acuses de recibo de las declaraciones de desplazamiento (y ya no las copias de esas declaraciones) deben adjuntarse al registro único de personal y ponerse a disposición de los miembros del Comité Económico y Social (C. trab., art. D. 1221-24-1 modificado) y de los agentes de control, ya sea en el establecimiento o en cada obra o lugar de trabajo distinto del establecimiento para los trabajadores desplazados (C. trab., art. D. 1221-24-1 modificado).

### **5. Simplificación de la prohibición de desplazamiento**

La [Ley Futuro Profesional, de 5 de septiembre de 2018](#), abrió la posibilidad de que las [Direcciones Regionales de Empresa, Competencia, Consumo, Trabajo y Empleo - DIRECCTE](#) - ordenaran la prohibición de un



desplazamiento en caso de impago de una multa administrativa impuesta a un empleador u ordenante por incumplimiento de las normas de desplazamiento o de los reglamentos laborales aplicables a los empleados desplazados en Francia.

El decreto del 28 de julio de 2020 revisa los términos de esta prohibición. El agente de control que constata un incumplimiento envía ahora directamente un informe motivado a DIRECCTE. Este organismo insta al empleador por escrito a poner fin inmediatamente a la infracción procediendo al pago de las sumas adeudadas, una vez recibido el requerimiento, e invita al empleador directamente, o a través de su representante, a presentar sus observaciones dentro de los tres días siguientes a la recepción del requerimiento o, en circunstancias excepcionales, dentro de un plazo reducido no inferior a un día. Al expirar el plazo y a la luz de las observaciones formuladas por el interesado, DIRECCTE podrá notificarle una decisión motivada de prohibición temporal de la prestación de servicios. En esta decisión se indica la duración de la prohibición, que no puede ser superior a dos meses, así como los medios y plazos de recurso, y se informa de la renovación de esta decisión, por decisión expresa, a falta de transmisión por el empleador del certificado de pago de la multa antes de que finalice el período de prohibición (C. trab., art. R. 1263-11-3-1 nuevo, R. 1263-11-1, II derogado, R. 1263-11-2 modificado y R. 1263-11-3 modificado).

## **6. Solicitud de tarjeta de construcción y obras públicas antes del desplazamiento**

La declaración previa de desplazamiento ya no constituye una solicitud de tarjeta de identificación profesional para los empleados de la construcción y las obras públicas (tarjeta BTP). Se debe hacer una declaración adicional, en un sitio específico para esta finalidad.

[La declaración de desplazamiento ya no es válida como solicitud de tarjeta BTP](#)

Los empleadores establecidos fuera de Francia que desplacen a trabajadores para la ejecución de obras de construcción u obras públicas (BTP) y todas aquellas operaciones auxiliares directamente relacionadas, en el marco de una prestación de servicios internacional, deberán en adelante realizar una declaración a la Unión de Cajas de Francia "*Congés*

*intempéries* BTP" (UCF CIBTP) por cada empleado destinado a Francia, antes del desplazamiento, a fin de obtener una tarjeta de identificación profesional para los empleados del sector BTP (C. trab., Art. R. 8293-2, párrafo 1, modificado). Así pues, la declaración previa del desplazamiento ya no equivale a una solicitud de una tarjeta BTP, como era el caso antes para los trabajadores temporales desplazados.

**NOTA:** En consecuencia, queda derogado el artículo 1 bis del Decreto N° 2016-1044, de 29 de julio de 2016, que permite el tratamiento entre el sistema de información "Sipsi" y el sistema de información de las tarjetas BTP (SI-CIP) (D. N° 2020-916, de 28 de julio de 2020, artículo 5, 1º, DO 29 de julio).

### Declaración en línea

La declaración la realiza el empleador del trabajador desplazado, o la empresa usuaria del trabajador temporal desplazado, en un sitio web específico de la UCF CIBTP: <https://www.cartebtp.fr> (C. trab., art. R. 8293-4, párr. 2 modificado).

Además de la información ya contenida en la declaración de desplazamiento, esta declaración sólo va acompañada de la fotografía de identidad de cada empleado desplazado y, cuando proceda, del número del permiso de trabajo o del permiso de residencia que autoriza el trabajo (C. trab., art. R. 8293-3, párr. 2 suprimido y R. 8293-4, párr. 1 modificado). Los agentes de la UCF CIBTP están autorizados a utilizar los datos necesarios de las declaraciones de desplazamiento, a través de "Sipsi", para tramitar y actualizar las solicitudes de tarjeta BTP (D. n° 2016-1044 de 29 de julio de 2016, art. 3, IV nuevo, Diario Oficial 31 de julio).

### Comunicación del sitio web del ministerio de trabajo al enviar la tarjeta

Cuando la UCF CIBTP envía la tarjeta BTP al empleador o a la empresa usuaria de un trabajador temporal desplazado, también debe transmitir la dirección del sitio web del Ministerio de Trabajo relativo al desplazamiento (<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries>), para que el empleador o la empresa usuaria pueda comunicar esta dirección al trabajador desplazado (C. trab., art. R. 8294-2, párr. 4 nuevo).

**FUENTES** – [Decreto ley nº 2019-116 de 20 de febrero de 2019](#), OJ 21 de febrero - [D. nº 2020-916 de 28 de julio de 2020](#), Diario Oficial 29 de julio - [Orden de 28 de julio de 2020](#), Diario Oficial 29 de julio, NOR: MTRT2010970A

"SIPSI": nuevos datos procesados y nuevos agentes que tienen acceso a ellos

El decreto de 29 de julio de 2016 relativo a la transmisión electrónica de las declaraciones y certificados de desplazamiento de los empleados se modifica en lo que respecta a los datos que pueden ser tratados por el sistema de información "SIPSI" y a los agentes de control que tienen derecho a consultar la totalidad o parte de esos datos.

En lo que respecta a los empleados desplazados en Francia, se añaden los datos relativos al sexo y al Estado de adscripción en materia de Seguridad Social (D. nº 2016-1044 de 29 de julio de 2016, art. 2, 4º, modificado, Diario Oficial 31 de julio).

Se incluye además en la lista de agentes que pueden consultar todos o parte de los datos por un motivo y dentro de los límites de sus facultades para combatir el trabajo ilegal: a los agentes de control de la Inspección de Trabajo; a los administradores de asuntos marítimos, a los funcionarios del cuerpo técnico y administrativo de asuntos marítimos y a los funcionarios de los servicios que realizan tareas de control en el ámbito de los asuntos marítimos bajo la autoridad o a disposición del Ministro responsable del mar; a los funcionarios del cuerpo técnico de la aviación civil nombrados para este fin y a los empleados de Pôle Emploi responsables de la prevención del fraude, nombrados igualmente para este fin (D. Nº 2016-1044 de 29 de julio de 2016, Art. 3, II modificado, Diario Oficial 31 de julio; C. trab, arte. L. 8271-1-2).

Además, el personal del [Centro de Enlace Europeo e Internacional de la Seguridad Social \(Cleiss\)](#) está autorizado a consultar todos o parte de los datos por una razón y dentro de los límites de las tareas que se les encomienden para la aplicación de los reglamentos y acuerdos internacionales y europeos de Seguridad Social (D. nº 016-1044 de 29 de julio de 2016, Art. 3, V nuevo, Diario Oficial 31 de julio).

## Multas administrativas: se tiene en cuenta la buena fe del autor del incumplimiento

Para fijar el importe de la multa administrativa, después de que un funcionario de control de la Inspección de Trabajo haya constatado un incumplimiento, la DIRECCTE debe tener en cuenta las circunstancias y la gravedad del incumplimiento, los recursos, los cargos y el comportamiento del autor del incumplimiento y "en particular su buena fe", añade la orden de 20 de febrero de 2019 (C. trab, art. L. 1264-3, párr. 3, en su forma enmendada).

## **IGUALDAD PROFESIONAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES\***

---

La igualdad profesional entre mujeres y hombres fue declarada por el Presidente de la República como la gran causa nacional de su mandato de cinco años en 2018. La educación, el apoyo a las víctimas y el fortalecimiento del arsenal represivo son los tres pilares en los que se están apoyando las acciones que se llevan a cabo en el marco de un plan quinquenal de lucha contra la violencia sexual y de género, en el que participan todos los ministerios.

Dentro de este plan quinquenal el Ministerio de Trabajo, Empleo e Integración Profesional está adoptando medidas para poner fin a las desigualdades de remuneración entre mujeres y hombres y para combatir la violencia sexista y sexual. Todavía en 2020, a las mujeres se les paga un 9% menos en promedio que a los hombres por las mismas competencias y trabajos. Este porcentaje se eleva al 27% para todos los puestos. En un 37% de las empresas se contabilizan solamente 2 mujeres entre las 10 remuneraciones más altas.

Se están poniendo en marcha una serie de novedades en el marco jurídico y de acciones en favor de la igualdad profesional para combatir los estereotipos profesionales y lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Ello requiere una interacción virtuosa entre los diferentes actores: instituciones públicas, empleadores, interlocutores sociales, asociaciones, familias.

Según Elisabeth Borne, ministra de Trabajo, Empleo e Integración, "la crisis no debe eclipsar la lucha contra las desigualdades salariales. Los resultados demuestran que se ha puesto en marcha la dinámica de reducción de las desigualdades profesionales, pero aún queda camino por recorrer".

### **Principios de la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres**

La igualdad de trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo implica el respeto de varios principios por parte del empleador:

- prohibición de discriminación en la contratación

- ausencia de diferencias en la remuneración y el desarrollo de la carrera profesional
- obligaciones con respecto a los representantes de personal (suministro de información sobre la igualdad profesional en la base de datos económicos y sociales, negociación)
- informar a los empleados y candidatos de empleo y aplicar medidas para prevenir el acoso sexual en la empresa.

Se prevén recursos y sanciones civiles y penales en caso de incumplimiento de la igualdad de género. Las empresas con un mínimo de 50 empleados están así sujetas a sanciones, que pueden aplicarse cuando no están cubiertas por un acuerdo o, en su defecto, por un plan de acción sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo, o cuando no han publicado su "Índice de igualdad" o no han aplicado medidas para corregir las diferencias de remuneración detectadas entre mujeres y hombres. Las empresas con hasta 49 empleados no están obligadas a estar cubiertas por un convenio colectivo o por un plan de acción relacionado con la igualdad profesional entre mujeres y hombres.

No obstante, la igualdad entre hombres y mujeres concierne a todas las empresas, incluidas las pymes con menos de 50 empleados sin representación sindical, no sujetas a la obligación de negociar y/o no amparadas por un convenio o acuerdo de sector relativo a la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

Como empleador, con la ayuda del contable, el empresario podrá identificar las obligaciones legales y reglamentarias en términos de igualdad profesional mediante el **[diagnóstico de igualdad profesional](#)** que permite realizar un balance de la igualdad de género en la empresa. Este diagnóstico se recibe después de realizar la Declaración Social Nominativa (DSN). De hecho, este documento cuantificado constituye una evaluación precisa y objetiva de la situación dentro de la empresa en términos de igualdad de género. La DSN permite el registro de los derechos adquiridos por los empleados de la empresa. Se puede realizar esta declaración de forma gratuita y segura en el sitio internet **[net-entreprises.fr](http://net-entreprises.fr)**.

## Todas las empresas deben respetar la igualdad profesional

El artículo [L 1142-5 del Código de Trabajo](#) establece que incumbe a todos los empleadores "tener en cuenta los objetivos de igualdad profesional" y "adoptar las medidas necesarias para alcanzarlos".

Por otra parte, el artículo [L. 1142-4 del Código de Trabajo](#) dispone que se podrán adoptar medidas temporales en beneficio exclusivo de la mujer para establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular poniendo remedio a las desigualdades que de hecho afectan a las oportunidades de la mujer. Estas medidas se basan en disposiciones reglamentarias en materia de contratación, formación, promoción, organización y condiciones de trabajo, estipulaciones de convenios colectivos o del plan de igualdad profesional entre mujeres y hombres.

Además, el artículo [L4121-3 del Código de Trabajo](#) dispone que la evaluación de los riesgos ha de tener en cuenta las consecuencias de la exposición al riesgo según el sexo y lleva al empleador a aplicar medidas preventivas y métodos de trabajo y producción que garanticen un mejor nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

## ¿Cuáles son las reglas de contratación?

Está prohibido mencionar en una oferta de empleo el sexo (o la situación familiar) del candidato buscado, o tener en cuenta la pertenencia del candidato a uno u otro sexo como criterio de contratación. No obstante, como excepción, pueden prohibirse determinados trabajos para las mujeres debido a su naturaleza peligrosa.

Asimismo, está prohibido negarse a contratar a una persona por motivos de sexo, estado civil o embarazo o por distintos criterios de elección según el género, estado civil o embarazo.

Sin embargo, las prohibiciones mencionadas no se aplicarán cuando la pertenencia a uno u otro sexo cumpla un requisito profesional esencial y determinante y siempre que el objetivo sea legítimo y su exigencia proporcionada. El artículo [R. 1142-1 del Código de Trabajo](#) establece la lista de los empleos y actividades profesionales para cuyo ejercicio la

pertenencia a uno de los dos sexos constituye la condición determinante; esta lista se revisa periódicamente.

Nadie será objeto de un comportamiento sexista, definido como todo acto relacionado con el sexo de una persona, cuyo objeto sea menoscabar su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Para combatir mejor la violencia sexual y de género, la [ley para la Libertad de Elección del Futuro Profesional](#) de 5 de septiembre de 2018 estableció el nombramiento de un responsable, elegido por el personal, dentro del Comité Económico y Social (CES) de todas las empresas. Además, las empresas con 250 o más empleados deben designar un responsable en la materia. Los inspectores de trabajo y los profesionales de la medicina del trabajo también recibirán sistemáticamente formación en esta materia para ayudar mejor a las víctimas.

### **¿Cuáles son las normas sobre la igualdad de remuneración y el desarrollo de la carrera profesional?**

Más de 46 años después de la consagración del principio de "igual salario por un trabajo de igual valor", todavía existe un 9% de diferencias salariales injustificadas entre mujeres y hombres.

La [ley para la Libertad de Elección del Futuro Profesional](#) de 5 de septiembre de 2018 impuso a las empresas la obligación de obtener resultados. Esta ley creó el Índice de Igualdad de Salario para Mujeres y Hombres.

El empleador está obligado a garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo igual o de igual valor para mujeres y hombres: esta obligación prohíbe toda diferenciación salarial basada en el sexo.

Ninguna decisión del empleador o cláusula de un acuerdo o convenio colectivo en temas de formación, clasificación, ascenso, traslado, licencia, medidas disciplinarias o despido podrá tener en cuenta la pertenencia a un sexo determinado.

No obstante, las disposiciones antes mencionadas no impedirán la adopción de medidas temporales adoptadas en beneficio exclusivo de la



mujer en aras de establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular para poner remedio a las desigualdades que de hecho afectan a las oportunidades profesionales de la mujer. Tales medidas serán el resultado de:

- medidas reglamentarias adoptadas en materia de contratación, formación, promoción, organización y condiciones de trabajo
- estipulaciones de acuerdos de sector ampliados o convenios colectivos ampliados
- la aplicación del plan de igualdad profesional entre mujeres y hombres

Sobre la base de las disposiciones mencionadas, el Tribunal de Casación, en una [sentencia de 12 de julio de 2017](#), aceptó que un convenio colectivo pudiera "prever en beneficio exclusivo de las empleadas un medio día de descanso en el Día Internacional de los Derechos de la Mujer" (es decir, el 8 de marzo), "siempre que esta medida tenga por objeto establecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres poniendo remedio a las desigualdades que de hecho afectan a las oportunidades profesionales de las mujeres".

El "[contrato para el carácter mixto de los empleos y la igualdad profesional entre mujeres y hombres](#)" está abierto a todas las empresas, sin número mínimo de empleados, para ayudarlas a financiar un plan de acción ejemplar en favor de la igualdad profesional o de medidas para mejorar el carácter mixto de los empleos. Así pues, este contrato tiene por objeto fomentar la diversificación de los puestos de trabajo ocupados por mujeres y su promoción dentro de la empresa para así reducir las desigualdades profesionales entre mujeres y hombres.

Este contrato puede contribuir, en particular, a financiar medidas de formación y de adaptación al trabajo en ocupaciones predominantemente masculinas.

El empleador debe respetar los objetivos de igualdad profesional entre mujeres y hombres y sus medidas para lograrlos en las empresas sin representación sindical, en las que no están obligadas a negociar y aquellas no cubiertas por un convenio o un acuerdo sectorial ampliado sobre la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

## ¿Cuál es la misión de los representantes de personal?

### Información y consulta del Comité Económico y Social (CES)

Cuando no hay acuerdo se consulta anualmente al Comité Económico y Social (CES) sobre la política social, las condiciones de trabajo y el empleo de la empresa y, en particular, sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres. Todas las informaciones que el empleador pone a disposición del CES, que se utilizarán en particular en el marco de estas consultas, se recopilarán en una base de datos económicos y sociales (BDES); estas informaciones incluirán sobre todo los indicadores relativos a la igualdad profesional entre mujeres y hombres, con especial atención a aquellos indicadores que permiten medir las diferencias de remuneración.

### La obligación de negociar dentro de la empresa

En las empresas en las que haya una o más secciones sindicales de organizaciones representativas (y en las que se nombren uno o más delegados sindicales), el empleador realizará cada año (o por lo menos una vez cada cuatro años si se ha celebrado un convenio colectivo sobre la frecuencia de las negociaciones obligatorias):

- Negociaciones sobre la remuneración, incluidos los salarios reales, el tiempo de trabajo y la participación en el valor añadido de la empresa;
- Negociación sobre la igualdad de género en el empleo, incluidas las medidas para eliminar las diferencias de remuneración, y la calidad de vida en el trabajo. Cualquier acuerdo alcanzado como resultado de estas negociaciones debe cumplir las condiciones establecidas en el [artículo R. 2242-1 del Código de Trabajo francés](#).

**El contenido de la negociación en presencia de brecha salarial entre mujeres y hombres.** En las empresas de al menos 50 empleados, cuando los resultados obtenidos por la empresa ("Índice de Igualdad de Género") con respecto a los indicadores relativos a la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres y a las medidas aplicadas para eliminarla, sean inferiores al nivel de 75 puntos establecido en el artículo D. 1142-6 del Código de Trabajo, las negociaciones sobre la igualdad profesional mencionadas en el 2º del

artículo L. 2242-1 del Código de Trabajo deben incluir también las medidas correctivas adecuadas y pertinentes y, en su caso, la programación, sobre una base anual o plurianual, de medidas financieras para compensar la diferencia salarial. A falta de un acuerdo que prevea tales medidas, éstas se determinarán por decisión del empleador, previa consulta al CES. Estas disposiciones son resultado del decreto de 8 de enero de 2019.

**Nota:** el Ministerio de Trabajo ha publicado en su sitio web [un simulador-calculador para calcular el Índice de Igualdad Profesional](#).

Las modalidades de negociación de la empresa sobre la igualdad profesional, su calendario, los temas tratados y su frecuencia (dentro del límite de 4 años mencionado anteriormente) pueden fijarse por un acuerdo de empresa. A falta de un acuerdo, se aplicarán las llamadas disposiciones "suplementarias".

Si la negociación concluye en un acuerdo:

- el empleador debe depositarlo en la plataforma de tele procedimiento correspondiente
- ha de presentarse copia en el registro del tribunal laboral del lugar de celebración por la parte más diligente.

Si se trata de un acuerdo sobre salarios reales, el depósito en la plataforma de teleprocesamiento solo podrá realizarse si va acompañado de un informe de apertura de negociaciones sobre las diferencias de retribución entre las mujeres y hombres, registrando las respectivas propuestas de las partes.

#### **Situación a falta de acuerdo**

- Sin un acuerdo relativo a la igualdad profesional entre mujeres y hombres al término de las negociaciones mencionadas en el 2º epígrafe del artículo L. 2242-1 del Código de Trabajo, el empleador elaborará un plan de acción anual destinado a garantizar la igualdad profesional entre mujeres y hombres.

Sin un acuerdo o plan de acción, el empleador de la empresa que cuente con al menos 50 empleados deberá pagar una multa.

- A falta de un acuerdo que prevea medidas para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres, las negociaciones sobre los salarios reales previstas en el epígrafe 1º del artículo L. 2242-1 incluyen también la programación de medidas para eliminar la diferencia de remuneración y las diferencias de evolución de carrera entre mujeres y hombres.

### La obligación de negociar en los sectores

Las organizaciones vinculadas por un acuerdo de sector o, en su defecto, por acuerdos profesionales, se reúnen al menos una vez cada cuatro años para negociar sobre los temas mencionados en el artículo L. 2241-1 del Código de Trabajo, en particular sobre las medidas para garantizar la igualdad entre los sexos en el lugar de trabajo y sobre las medidas correctivas para remediar las desigualdades observadas, así como sobre la puesta a disposición de las empresas de instrumentos para prevenir y actuar contra el acoso sexual y los comportamientos sexistas.

- Las modalidades de negociación de los sectores sobre la igualdad profesional, su calendario, los temas a tratar durante esta negociación, así como su periodicidad (dentro del límite mencionado anteriormente), pueden fijarse mediante un acuerdo celebrado entre las organizaciones sindicales y las organizaciones profesionales patronales representativas en el ámbito del convenio colectivo del sector de que se trate. Las disposiciones aplicables figuran en los artículos L. 2241-4 a L. 2241-6 del Código de Trabajo. A falta de acuerdo o en caso de incumplimiento de sus estipulaciones, las organizaciones vinculadas por un acuerdo de sector o, en su defecto, por acuerdos profesionales, entablarán negociaciones en las condiciones y con la periodicidad previstas en los artículos L. 2241-7 a L. 2241-19 del Código de Trabajo. Más concretamente, en lo que respecta a las negociaciones sobre las medidas para garantizar la igualdad entre los sexos en el lugar de trabajo y sobre las medidas correctivas para remediar las desigualdades observadas, las disposiciones aplicables figuran en el artículo L. 2241-11 del Código de Trabajo.
- Para ser prorrogados, los acuerdos de sector de actividad celebrados a nivel nacional deben contener una serie de disposiciones sobre los temas enumerados en el artículo L. 2261-22 del Código de Trabajo. Esta lista incluye, en particular, la

igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo, la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres y medidas para remediar las desigualdades observadas.

### **¿Cómo se informa a los empleados existentes y a los nuevos empleados?**

Tanto en el lugar de trabajo como en los locales o en la puerta de los locales donde se realiza la contratación, las personas mencionadas en el artículo L. 1132-1 del Código de Trabajo son informadas por cualquier medio del texto de los artículos 225-1 a 225-4 del Código Penal (definición y sanciones de la discriminaciones prohibidas).

Además, las disposiciones de los artículos L. 3221-1 a L. 3221-7 del Código de Trabajo relativas a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres se ponen en conocimiento de las personas que tienen acceso a los lugares de trabajo y de los futuros empleados por cualquier medio.

#### **Publicación del "Índice de Igualdad de Género".**

En las empresas con al menos 50 empleados, el nivel de resultados (conocido como "Índice de Igualdad de Género") obtenido por la empresa en relación con los indicadores relativos a la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres y las medidas aplicadas para eliminarla, se publica anualmente, a más tardar el 1º de marzo del año en curso, con respecto al año anterior, en el sitio web de la empresa cuando exista. En caso contrario, se informará a los empleados por cualquier medio.

Estos indicadores se definen en los [artículos D. 1142-2](#) (empresas de más de 250 empleados) y [D. 1142-2-1](#) del Código de Trabajo (empresas de 50 a 250 empleados). Estos indicadores, así como el "Índice de igualdad de género", también se ponen a disposición del Comité Económico y Social (CES) de conformidad con el artículo [D. 1142-5 del Código de Trabajo](#) y deben transmitirse por tele declaración a [DIRECCTE](#).

Para su transmisión a DIRECCTE, esta información también es completada por las empresas interesadas en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#).

El Índice de Igualdad de Género se mide, a través de 4 o 5 indicadores, según el tamaño de la empresa supere o no los 250 empleados. Se puntúa sobre 100 puntos:

- la brecha salarial de género, con 40 puntos
- la diferencia de repartos de aumentos individuales, con 20 puntos
- la diferencia de reparto de las promociones (sólo en las empresas con más de 250 empleados), con 15 puntos
- el número de empleadas que reciben un aumento salarial tras regresar de una baja por maternidad, con 15 puntos
- el número de personas del sexo menos representado entre las 10 mejores pagadas, con 10 puntos.

Cuanto mejor cumplan con estos 5 indicadores las empresas, más puntos obtienen, siendo el número máximo de 100.

Las disposiciones mencionadas anteriormente se derivan del mencionado decreto de 8 de enero de 2019, en vigor desde el 1º de enero de 2019. Como medida transitoria, las empresas con más de 250 y menos de 1.000 empleados tuvieron hasta el 1º de septiembre de 2019 para publicar su "Índice de Igualdad de Género" (estas empresas tenían que publicar de nuevo su Índice antes del 1º de marzo de 2020); las empresas con 50 a 250 empleados tenían hasta el 1º de marzo de 2020 para publicar su Índice. Las empresas con al menos 1.000 empleados debieron cumplir con estas obligaciones a más tardar el 1 de marzo de 2019.

Para apoyar a las empresas en el cumplimiento de esta nueva obligación el Ministerio de Trabajo:

- ha designado más de 110 responsables para responder a preguntas, ayudar con cálculos y definir medidas correctivas adecuadas y pertinentes
- ha publicado en su sitio web un [simulador-calculador](#) para calcular el Índice de Igualdad Profesional que permite calcular el Índice en menos de 10 minutos
- formaciones presenciales en los departamentos o en línea para el cálculo del Índice y definir medidas correctivas si no se obtiene un mínimo de 75 puntos.
- asistencia telefónica para proporcionar un primer nivel de respuesta.

Al mismo tiempo, se reforzaron los controles de la Inspección de Trabajo, que pasaron de 1730 en 2018 a 7000 en 2019.

A fecha de 1 de marzo de 2020, el 77% de las empresas con más de 1.000 empleados habían cumplimentado su Índice. En la actualidad, el 97% de las empresas lo han hecho. En lo que respecta a las empresas de 50 a 250 empleados un 52% ha publicado su Índice a pesar del contexto sanitario y económico.

Es para amplificar esta dinámica que la publicación de los resultados en la página web del Ministerio de Trabajo se extenderá a las [empresas con más de 250 empleados a partir de la próxima campaña de índices en marzo de 2021](#).

A partir de las 4:16 p.m. del 4 de noviembre de 2020, las mujeres trabajarán gratis simbólicamente el resto del año. Élisabeth Borne, Ministra de Trabajo, Empleo e Integración, y Élisabeth Moreno, Ministra Delegada del Primer Ministro encargada de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Diversidad e Igualdad de Oportunidades, han anunciado que los resultados del índice de igualdad de género de las empresas con más de 250 empleados se publicarán ahora en la página web del Ministerio de Trabajo.

Además, la Ministra de Trabajo, Empleo e Integración ha comunicado que próximamente se iniciarán consultas con los interlocutores sociales para completar el índice con un indicador adicional sobre la proporción de mujeres entre los altos ejecutivos al tener todavía menos de dos mujeres entre sus diez salarios más altos un 37% de las empresas.

## **¿Cuáles son los recursos y las sanciones?**

### **Recursos y sanciones civiles**

El empleado que sea víctima de discriminación puede acudir al organismo de jurisdicción paritaria Prud'hommes.

Sanciones aplicables al empleador:

- anulación de la medida tomada (sanción disciplinaria, despido, etc.)
- pago de los daños y perjuicios

El despido de un empleado a raíz de una acción judicial iniciada por dicho empleado o en su nombre sobre la base de disposiciones relativas a la igualdad profesional entre mujeres y hombres es nulo y sin efecto cuando se comprueba que el despido no tiene una causa real y grave y que, de hecho, es una medida adoptada por el empleador como resultado de dicha acción judicial. En esos casos, la reincorporación es automática y se considera que el empleado nunca ha dejado de trabajar. Cuando el empleado se niega a seguir cumpliendo con su contrato de trabajo, se aplican las disposiciones del artículo L. 1235-3-1 del Código de Trabajo (indemnización por despido viciado de nulidad).

Toda persona que se considere víctima de una discriminación directa o indirecta deberá presentar al tribunal competente los hechos que permitan presumir la existencia de tal discriminación. A la luz de estos elementos, corresponde al demandado probar que la medida en cuestión está justificada por elementos objetivos no relacionados con ninguna discriminación. Sin embargo, estas disposiciones que condicionan la carga de la prueba no se aplican ante los tribunales penales (la carga de la prueba recae en la fiscalía).

### Recursos y sanciones penales

Sobre una acción de la víctima, de una organización sindical o de una asociación antidiscriminación, el tribunal penal puede:

- pronunciar penas de prisión (hasta 3 años) y multas (hasta 45.000 euros) cuando la negativa a contratar, sancionar o despedir se base en un motivo discriminatorio prohibido por la ley. Además, el empleador que no cumpla con su obligación de garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo igual o un trabajo de igual valor para hombres y mujeres puede ser condenado a una pena de prisión de hasta un año y/o a una multa de 3.750 euros.
- ordenar el pago de daños y perjuicios.

### Una sanción financiera, en ausencia de acuerdo o plan de acción

En las condiciones establecidas esencialmente en el artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo y en los artículos R. 2242-2 a R. 2242-11, el empleador de aquellas empresas con un mínimo de 50 empleados debe pagar una sanción cuando no están cubiertas por un acuerdo sobre la igualdad



profesional relativo, en particular, a las medidas destinadas a eliminar las diferencias de remuneración y la calidad de vida en el trabajo (acuerdo mencionado en el 2º del artículo L. 2242-1) o, a falta de un acuerdo, mediante un plan de acción anual elaborado por el empleador y destinado a garantizar la igualdad profesional entre mujeres y hombres. Este plan debe cumplir las condiciones establecidas en el artículo L. 2242-3 del Código de Trabajo y en los artículos R. 2242-1 y siguientes del Código de Trabajo. En las empresas con al menos 300 empleados, la falta de acuerdo se evidencia en un informe de desacuerdo.

La plantilla de la empresa se calcula conforme al derecho común del cálculo de los umbrales de plantilla. Se trata de todas las empresas con al menos 50 empleados, independientemente de que tengan o no instituciones representativas del personal (incluso en caso de ausencia del CES o del Comité de Empresa).

Además de los empleadores de derecho privado, estas disposiciones se aplican a:

- establecimientos públicos de carácter industrial y comercial (Epic)
- establecimientos públicos de carácter administrativo cuando empleen personal en condiciones de derecho privado

El convenio colectivo o, en su defecto, el plan de acción fijará los objetivos de progreso y las acciones para alcanzarlos en al menos tres de las siguientes áreas de acción para las empresas con menos de 300 empleados y en al menos cuatro de estas áreas para las empresas con 300 o más empleados:

- contratación
- formación
- promoción profesional
- calificación
- clasificación
- condiciones de trabajo
- remuneración efectiva
- conciliación entre la actividad profesional y el ejercicio de la vida personal y familiar.

Estos objetivos y medidas van acompañados de indicadores cuantificados.

La remuneración real debe estar incluida en los ámbitos de actuación establecidos en el convenio colectivo o, en su defecto, en el plan de acción antes mencionado.

### **El "Informe igualdad profesional".**

En los artículos L. 2242-9 y R. 2242-9 a R. 2242-11 del Código de Trabajo se prevé un procedimiento de informe que consiste en permitir a una empresa solicitar a la administración laboral una posición formal sobre la conformidad de su acuerdo o, a falta de acuerdo, de su plan de acción relativo a la igualdad profesional entre mujeres y hombres. La emisión de este informe le permite a la empresa protegerse contra una posible sanción, asegurando que cumple las condiciones establecidas por los textos. Este procedimiento de informe se puede consultar en la [instrucción de la DGT del 4 de abril de 2017](#).

El importe de la sanción se fija en un máximo del 1% de la remuneración y de los ingresos en el sentido del primer párrafo del artículo L. 242-1 del Código de la Seguridad Social pagados a los empleados o trabajadores asimilados durante los períodos en los que la empresa no está cubierta por el convenio o el plan de acción, en las condiciones fijadas por el artículo R. 2242-7 del Código de Trabajo.

Dentro del límite mencionado, la cantidad aplicable a la empresa será fijada por DIRECCTE en función de las medidas adoptadas por la empresa en materia de igualdad profesional entre mujeres y hombres, las razones, ajenas al empresario, del incumplimiento de sus obligaciones (por ejemplo: aparición de dificultades económicas de la empresa, reestructuraciones o fusiones en curso, existencia de procedimientos colectivos en curso) y la buena fe del empresario.

La cantidad de esta sanción se destina al fondo de solidaridad para la vejez mencionado en el artículo L. 135-1 del Código de la Seguridad Social.

- Esta sanción también puede aplicarse en caso de que la empresa no publique el "Índice de Igualdad de Género" o a las empresas que no hayan adoptado medidas correctivas en caso de que el Índice sea inferior a 75 puntos.
- El "Índice de Igualdad de Género" se basa en los indicadores establecidos en los artículos D. 1142-2 (empresas de más de 250 empleados) y D. 1142-2-1 del Código de Trabajo (empresas de 50 a 250 empleados). Se publica anualmente, a más tardar el 1 de marzo del año en curso, para el año anterior, en el sitio web de la compañía cuando exista. De lo contrario, se informará a los empleados por cualquier medio. Estas disposiciones entraron en vigor el 1 de enero de 2019. Como medida transitoria, las empresas con más de 250 y menos de 1.000 empleados tuvieron hasta el 1 de septiembre de 2019 (estas empresas debieron publicar de nuevo su Índice antes del 1º de marzo de 2020); las empresas con 50 a 250 empleados tuvieron hasta el 1º de marzo de 2020 para publicar su Índice. Por otra parte, las empresas con al menos 1.000 empleados debieron cumplir con estas obligaciones antes del 1 de marzo de 2019.
- El Ministerio de Trabajo publicó en su sitio web [un simulador-calculador](#) para calcular el Índice de Igualdad Profesional.
- Para obtener información sobre las medidas para eliminar la diferencia de remuneración entre las mujeres y los hombres en la empresa, se puede consultar [el sitio internet del Ministerio de Trabajo](#).

### Una sanción financiera, en caso de que persista la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres

Cuando el "Índice de Igualdad de Género" es inferior a 75 puntos (sobre 100), la empresa dispone de 3 años para cumplir con esta obligación. Al final de este período (es decir, teniendo en cuenta las fechas mencionadas anteriormente, como muy pronto a partir del 1º de marzo de 2022 para las empresas con un mínimo de 1.000 empleados), si los resultados obtenidos siguen estando por debajo de este nivel, el empleador puede ser objeto de una sanción financiera (que no puede combinarse con la sanción mencionada anteriormente) de hasta el 1% de la masa salarial. En función de los esfuerzos de la empresa por lograr la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres y de las razones de

su fracaso (por ejemplo, las dificultades económicas), el Director Regional de Empresas, Competencia, Consumo, Trabajo y Empleo (DIRECCTE) puede conceder a la empresa una prórroga de un año para que se ajuste a las normas. Las disposiciones aplicables (situación de las empresas de hasta 50 empleados, determinación de la cuantía de la sanción, etc.) figuran en los artículos D. 1142-8 a D. 1142-14 del Código de Trabajo.

La cantidad de esta sanción se destina al fondo de solidaridad para la vejez mencionado en el artículo L. 135-1 del Código de la Seguridad Social.

### **Prohibición de licitación de contratos públicos**

Quedan excluidas del procedimiento de adjudicación de contratos públicos las personas condenadas por la infracción de discriminación prevista en el artículo 225-1 del Código Penal o en el artículo L. 1146-1 del Código de Trabajo por haber infringido las disposiciones relativas a la igualdad profesional entre mujeres y hombres, previstas en los artículos L. 1142-1 y L. 1142-2 del Código de Trabajo. También se ven afectadas por esta exclusión del procedimiento de contratación pública las personas que, a 31 de diciembre del año anterior al de la puesta en marcha del procedimiento de contratación, no hayan cumplido con la obligación de negociar sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres, relativa en particular a las medidas para eliminar las diferencias de remuneración, y la calidad de vida en el trabajo y prevista en el 2º del artículo L. 2242-1 del Código de Trabajo. Salvo cuando la sanción de exclusión de los contratos públicos se haya pronunciado por un período de tiempo diferente fijado por una decisión judicial definitiva, la exclusión así prevista se aplica durante un período de tres años a partir de la fecha de la decisión o el fallo por el que se establece el delito.

- Esta exclusión se aplica en las condiciones previstas en el [artículo L. 2141-4 del Código de Contratación Pública](#).
- En el caso de los contratos de concesión, las disposiciones aplicables se establecen en el [artículo L. 3123-4 del mencionado Código](#).

## La igualdad de género en Europa: una prioridad política

¡100 años! Este es el número de años que se necesitarán para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo según el último informe del Foro Económico Mundial, que destaca las desigualdades en el mundo según el género. Queda mucho por hacer para lograr una verdadera igualdad de género. Es por eso una de las prioridades del gobierno francés y de la Unión Europea. Este ha sido uno de sus objetivos clave desde la creación del Tratado de Roma en 1957. A lo largo de todos estos años, se ha construido un marco legal sólido y medidas financieras para promover la igualdad de oportunidades.

Pero las cifras continúan hablando. De media, la tasa de empleo en la Unión Europea en 2018 era mucho más alta para los hombres (79%) que para las mujeres (67%), aunque nunca había sido tan alta para las mujeres desde 2002. Esta diferencia se acentúa con el número de hijos: con tres o más hijos, la tasa de empleo desciende al 50% para las mujeres y al 85% para los hombres. Las mujeres también trabajan más a tiempo parcial, un 31% frente a sólo un 8% los hombres.

Persiste la desigualdad en términos de evolución de carrera profesional. En el trabajo, los hombres generalmente ocupan puestos más altos que las mujeres: así, solo un tercio (29%) de los altos ejecutivos son mujeres en 2019. Por último, las mujeres ganan en promedio un 16,2% menos que los hombres (comparación del salario medio bruto por hora en 2016).

¿Por qué persisten estas desigualdades? No se trata del nivel de educación de las mujeres: en Europa el 33% de ellas, frente al 30% de los hombres, alcanzan niveles de educación superiores. Tampoco la dificultad para conciliar la vida profesional y las sucesivas maternidades: si bien aumentan a medida que avanzan las maternidades, estas desigualdades se forman antes de la llegada de los hijos, especialmente para quienes no tienen bachillerato. Así lo demuestra un estudio reciente de Dares sobre generaciones nacidas entre 1932 y 1957. Sus autores afirman que "la existencia de desigualdades antes del primer nacimiento sugiere que la llegada de un hijo no es el único factor. Las normas sociales y los estereotipos sobre las mujeres desempeñan probablemente un papel importante en la formación y evolución de las desigualdades de género a lo largo de su vida laboral".

Está en juego, sobre todo, el aspecto de género en la educación y la formación. Así, en Francia, las universidades de letras y ciencias humanas tienen un 69,7% de mujeres, mientras que las ingenierías tienen solo un 26,9%. Realidades que repercuten directamente en los sectores profesionales: por ejemplo, solo hay un 15% de mujeres en el pujante sector digital. Los estereotipos culturales que se transmiten son otro obstáculo para la igualdad.

### A nivel internacional, el compromiso del G7

Canadá, país anfitrión del precedente G7, creó un Consejo Asesor sobre Igualdad de Género. En la Cumbre del G7, junto con la Unión Europea, Alemania, Japón, el Reino Unido y el Banco Mundial, se anunció una inversión de casi 3,8 millardos de dólares canadienses para ofrecer una educación de calidad a las mujeres y niñas que viven en países en crisis, conflictos o estados frágiles. Se trata de la mayor inversión de este tipo jamás realizada.

En 2019, Francia decidió ampliar la composición del Consejo Asesor a representantes de múltiples sectores (sector privado, investigación, mundo artístico, sociedad civil, juventud, organizaciones internacionales, etc.). Se reunió el 19 de febrero en París en presencia del presidente de la República Emmanuel Macron, quien anunció en esta ocasión la creación de un fondo de 120 millones de euros para financiar ONGs y proyectos internacionales sobre igualdad de género (a través de la Agencia Francesa de Desarrollo). En la Cumbre de Biarritz del pasado mes de agosto de 2019, los países del G7 y sus socios adoptaron la Asociación de Biarritz, que compromete a sus miembros a adoptar e implementar leyes y políticas públicas progresistas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, en particular en el acceso a la educación y la salud.

En septiembre de 2018, el gobierno lanzó la primera cumbre contra la violencia doméstica. Durante varias semanas, la movilización del gobierno se articuló en torno a reuniones con los actores de la igualdad, consultas ciudadanas y locales, así como reuniones y trabajos interministeriales. Este período concluyó con una serie de 30 medidas en torno a tres ejes principales: prevención, apoyo a las víctimas y acciones punitivas. En total, el gobierno anunció más de mil millones de euros dedicados a la igualdad de género a partir de 2020.

## A nivel europeo, una prioridad

El 5 de marzo de 2020, la Comisión Europea hizo pública su [estrategia quinquenal \(2020-2025\) para la igualdad de género](#). Una estrategia basada en una doble acción: tanto el desarrollo de iniciativas como una integración reforzada de la dimensión de género en todas las políticas de la UE. Las medidas anunciadas están vinculadas a cuestiones de actualidad y tienen por objeto situar a la mujer como agente de la sociedad europea: lucha contra la violencia de género y la violencia sexual, promoción de la emancipación económica, igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral (en particular, en lo que respecta a la igualdad de remuneración y el acceso a puestos de dirección) y una mejor integración de la mujer en los sectores económicos y la vida política.

La Comisión lanzó una [consulta pública sobre las medidas de transparencia de los salarios](#). Como resultado de este proceso, propondrá medidas legislativas vinculantes para finales de 2020.

Esta estrategia quinquenal se reforzará con la capacidad de acción de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (FESI). Para el período 2014-2020, el "principio de igualdad entre mujeres y hombres" constituyó ya un principio llamado "horizontal".

## El Fondo Social Europeo: una herramienta financiera

El Fondo Social Europeo (FSE) es una de las principales herramientas financieras europeas para apoyar la igualdad profesional entre mujeres y hombres.

Más allá de una educación según la perspectiva del género, las mujeres se enfrentan a obstáculos indirectos para el empleo a lo largo de la vida, como el cuidado de los hijos o la movilidad, sobre todo según el territorio, como lo precisa el estudio sobre frenos y medidas para el acceso de las mujeres al empleo en las zonas rurales llevado a cabo por la Agencia Nacional de Cohesión Territorial.

El FSE apoya a los actores comprometidos en un proceso de igualdad profesional, para desarrollar la integración y la autonomía de las mujeres. Así en Francia el FSE respaldó financieramente:

- la iniciativa ["Confluence" de la ANACT](#) cuyo objetivo consistió en el desarrollo de herramientas y metodologías para los actores y las empresas, para aprehender la igualdad profesional de manera transversal y así tener en cuenta las situaciones de trabajo individuales y colectivas. Se desarrollaron trabajos y herramientas sobre la calidad de vida en el trabajo, según el género, y sobre temas como la transformación digital, el teletrabajo, u otros lugares como formas alternativas de organización del trabajo.
- la iniciativa de la Confederación General del Trabajo (CGT) "Ganar la igualdad profesional entre mujeres y hombres". Entre 2015 y 2017, la CGT llevó a cabo una campaña de concienciación y creó herramientas educativas para informar a los empleados sobre sus derechos y así promover el diálogo social. Se creó un sitio web, 5 animaciones de vídeo y la publicación de la guía "Ganar la igualdad profesional entre mujeres y hombres" de la que se distribuyeron un total de 17.500 copias.
- la [iniciativa Loustic de la comunidad de Haute Cornouaille](#) desde 2004. Nació para responder a la demanda de la empresa SOCOPA, el mayor empleador del territorio que no conseguía contratar personal debido al problema del cuidado infantil en horarios escalonados, especialmente a primera hora de la mañana. La comunidad de Haute Cornouaille puso en marcha un servicio de guardería a domicilio en horarios atípicos los 7 días de la semana para atender necesidades no cubiertas por las guarderías abiertas durante el día. Los cuidadores trabajan en las casas de los padres, temprano en la mañana o tarde en la noche, para ocuparse de los niños desde los 2 meses y medio hasta los 12 años. Se aplicaron tarifas bajas para garantizar la accesibilidad al servicio para todas las familias. En 2018, el servicio Loustic permitió trabajar a 54 trabajadores, de alrededor 30 familias, algunas de ellas monoparentales.
- la [iniciativa "Ayuda a la movilidad profesional de mujeres" de CIDFF Jura](#). En la región de Bourgogne Franche-Comté, como en todas partes de Francia, las mujeres encuentran dificultades para acceder a la movilidad, que constituyen una barrera para el empleo. Para paliar esta situación, el CIDFF de Jura puso en marcha un sistema



de apoyo y ayuda económica para las mujeres que afrontan gastos de viaje para formarse o trabajar. Las mujeres son entrevistadas y remitidas a los distintos interlocutores del departamento, fundamentalmente a las estructuras sociales (talleres solidarios y autoescuelas sociales). Durante el período 2014-2016, 371 mujeres recibieron apoyo: el 60% de ellas tenían un empleo seis meses después de la concesión de la ayuda.

---

## **ECONOMÍA SOCIAL**

### **ECONOMÍA SOCIAL EN BÉLGICA: LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS**

---

Una proporción significativa de la economía europea está destinada a generar beneficios para personas distintas de los inversores o propietarios. Conocida como "economía social", incluye cooperativas, mutuas, asociaciones sin fines de lucro, fundaciones y empresas sociales. La economía social está comprometida con la creación de soluciones sostenibles y sociales para los retos actuales en numerosos ámbitos.

Realizan un gran número de actividades comerciales, ofrecen una amplia gama de productos y servicios en el mercado único europeo y generan millones de puestos de trabajo. Las empresas sociales son además un motor de la innovación social.

Los valores fundamentales de la economía social son la solidaridad, el impacto social, la responsabilidad y la reciprocidad.

La economía social europea representa más de 13,6 millones de empleos.

250.000 cooperativas en la UE, propiedad de 163 millones de ciudadanos (un tercio de la población de la UE) y que emplean a 5,4 millones de personas.

Las cooperativas tienen importantes cuotas de mercado en las industrias de :

- Agricultura: 83% en los Países Bajos, 79% en Finlandia, 55% en Italia y 50% en Francia
- Silvicultura: 60% en Suecia y 31% en Finlandia
- Banca: 50% en Francia, 37% en Chipre, 35% en Finlandia, 31% en Austria y 21% en Alemania
- Minorista: 36% en Finlandia y 20% en Suecia
- Farmacéutica y sanitaria: 21% en España y 18% en Bélgica

## **Bélgica**

El papel decisivo desempeñado por las empresas sociales en Bélgica fue reconocido en 1995 con la creación del estatuto complementario de "sociedad con fin social". Su propósito era dar una personalidad jurídica específica a las entidades que se dedicaban principalmente a la actividad comercial sin ánimo de lucro, con la idea de aprovechar el potencial económico de las asociaciones sin ánimo de lucro.

Sobre esta base, el nuevo Código de Sociedades y Asociaciones adoptado por el Parlamento Federal el 28 de febrero de 2019 elimina el estatuto de "sociedad con fin social" y lo sustituye por una acreditación de "empresa social", específicamente para sociedades cooperativas otorgada por el Ministro Federal de Economía. Las nuevas disposiciones entraron en vigor el 1 de mayo de 2019, con un plazo de cinco años, hasta 2024, para la adaptación.

Las sociedades cooperativas tienen un importante peso en la economía belga, tanto en términos de volumen de negocios como de puestos de trabajo ofrecidos. En este modelo organizativo se basa en la redistribución de los beneficios en función de la actividad realizada con la cooperativa (en lugar de sobre la base del capital invertido).

El emprendimiento cooperativo es decisivo para la construcción de proyectos conjuntos cuando un número de clientes, proveedores o empleados tienen un deseo común de emprender fuera de un propósito puramente especulativo.

### **La Sociedad Cooperativa en Bélgica**

La sociedad cooperativa es aquella cuyos miembros trabajan hacia objetivos comunes y comparten valores comunes. Es una forma de empresa que está compuesta por al menos tres fundadores. La Sociedad Cooperativa tiene responsabilidad limitada: los accionistas sólo son responsables del importe de su contribución.

Además, si el proyecto empresarial propuesto se integra en el sector de la economía social, la forma cooperativa es la única que autoriza la solicitud de acreditación de "empresa social", siempre que se cumplan determinadas condiciones.

## Acreditación como empresa social

De conformidad con el artículo 8:5 del Código de Sociedades y Asociaciones (CSA), las sociedades cooperativas pueden solicitar al Ministro de Economía su aprobación como "empresa social".

Como ya se ha hecho constar, esta aprobación como empresa social sustituye la caracterización de la "sociedad con fin social" (que ya no es posible añadir a la forma jurídica de una empresa desde la entrada en vigor del CSA).

Se presume que las empresas sociales existentes en la fecha de entrada en vigor del CSA están aprobadas como una "empresa social" no obstante, el Ministro de Economía puede anular esta presunción de acuerdo con determinadas condiciones.

## Formalidades de constitución de una sociedad cooperativa

El procedimiento para crear una empresa cooperativa es el siguiente:

Una sociedad cooperativa debe estar constituida por un acto ante notario.

El objetivo principal de la sociedad cooperativa es satisfacer las necesidades y/o el desarrollo de las actividades económicas y/o sociales de sus accionistas o terceros interesados, entre otras cosas, en la celebración de acuerdos con ellos para la prestación de bienes o servicios o la realización de trabajos en el curso de la actividad que la sociedad cooperativa lleva a cabo.

El objetivo de la sociedad cooperativa también puede ser satisfacer las necesidades de sus accionistas o sus sociedades matrices y/o terceros interesados, independientemente de que sea o no la intervención de las filiales.

El propósito de la sociedad cooperativa también puede ser promover sus actividades económicas y/o sociales a través de la participación en una o más empresas.

Las contribuciones en especie deben ser revisadas por un inspector de empresas (artículo 6:8 del Código de Sociedades y Asociaciones).

El propósito cooperativo y los valores de la sociedad cooperativa se describen en los estatutos y, si es necesario, se complementan con una explicación más detallada en un reglamento interno.

### Acreditación como empresa cooperativa

En Bélgica para tener la condición de empresa cooperativa es necesario obtener una acreditación que está sujeta a una serie de condiciones. La solicitud de acreditación debe enviarse a SPF de Economía, Pymes, Clases Medias y Energía y pueden obtener la aprobación del Ministro de Economía y así convertirse en miembro de la Asamblea General del Consejo Nacional de Cooperación, Emprendimiento Social y Empresa Agrícola (CNC).

El CNC es un órgano consultivo compuesto por sociedades cooperativas acreditadas y grupos cooperativos que promueve los principios y el ideal cooperativo definidos en particular por la Alianza Cooperativa Internacional.

La acreditación es una etiqueta de calidad que confiere beneficios fiscales y sociales.

Para obtener la acreditación, las empresas cooperativas deben cumplir las nueve condiciones siguientes:

#### 1. Adhesión voluntaria y abierta

La adhesión a una sociedad cooperativa debe ser voluntaria y sólo puede denegarse si los candidatos cooperantes no cumplen o dejan de cumplir las condiciones de admisión previstas en los estatutos o si cometen actos contrarios a los intereses de la sociedad. En este contexto, la empresa debe, a petición del candidato cooperante, comunicar las razones objetivas para denegar la adhesión.

#### 2. El propósito de la empresa

El objetivo principal de la sociedad cooperativa debe ser proporcionar a los socios una ventaja económica o social, para satisfacer sus necesidades profesionales o privadas (esta condición no se aplica a las sociedades cooperativas con un propósito social). Si el beneficio es la asignación de una devolución, sólo se puede asignar en proporción a las transacciones que los socios han tratado con la empresa.

### 3. Democracia interna

Todos los socios deben tener la misma voz en todos los asuntos en las reuniones generales, independientemente del número de acciones que tengan. La empresa puede apartarse de esta condición siempre que ningún socio pueda participar en la votación, ya sea personalmente o como agente, para un número de votos que supere el 10% de los votos vinculados a las acciones presentes y representadas.

### 4. Igualdad de derechos y obligaciones de los accionistas

Las acciones, aunque sean de diferente valor, deben conferir los mismos derechos y obligaciones por clases de acciones. Esta condición no se aplica al derecho de voto en las juntas generales (donde no se puede prever ninguna distinción por clase de acciones).

### 5. Dividendo moderado

El dividendo distribuido a los socios no podrá exceder del 6% del valor nominal de las acciones después de la retención de la asignación personal.

### 6. Nombramiento de administradores y comisionados por la junta general

Los administradores y comisionados deben ser nombrados por la junta general. La empresa podrá renunciar a esta condición confiriendo esta jurisdicción al consejo de administración, siempre que la junta general pueda oponerse a los nombramientos.

### 7. Carácter no retribuido de los cargos de los administradores

El mandato de los administradores y asociados responsables del control debe ser no retribuido. La sociedad podrá apartarse de esta condición siempre que la remuneración de los consejeros no consista en una participación en los beneficios de la sociedad y esté fijada por la junta general.

### 8. Información y capacitación de los miembros

La sociedad cooperativa debe dedicar anualmente una parte de sus recursos a la información y formación de sus miembros actuales o potenciales, o del público en general.

## 9. Informe anual

Los administradores de las empresas cooperativas están obligados a elaborar un informe especial anual sobre cómo la empresa ha velado por el cumplimiento de los requisitos de certificación. Este informe puede ser solicitado por el SPF de Economía como seguimiento de las condiciones de acreditación.

Los beneficios de la acreditación de las empresas cooperativas son:

- Exención de una parte de los dividendos abonados a los socios (En principio, cualquier sociedad es responsable de los impuestos sobre el importe total de sus beneficios, incluidos los dividendos distribuidos. Las empresas cooperativas se benefician de una excepción a esta regla).
- Reclasificación de intereses como dividendos (Los intereses sobre anticipos prestados por los socios de una sociedad a esa sociedad normalmente se reclasifican como dividendos si el tipo de interés es superior al tipo de interés del mercado o cuando el importe de los anticipos es mayor que el principal pagado)
- Aplicación del arancel reducido al impuesto de sociedades (Existe un tipo reducido para el impuesto de sociedades para una renta imponible no superior a 322.500 euros).
- Seguridad Social como trabajadores para los administradores (Las personas que, por remuneración distintas de la vivienda y la alimentación, dedican su actividad principal a la gestión de las sociedades cooperativas autorizadas pueden considerarse trabajadores a efectos de su encuadramiento en la seguridad social).
- Formar parte en el Consejo Nacional de Cooperación
- Utilizar el logotipo para empresas cooperativas con licencia



Agréé Conseil National  
de la Coopération



Los últimos informes de la economía social en Bélgica muestran un crecimiento continuo del empleo. Se confirman las tendencias observadas que dibujan:

- Una pirámide de edad envejecida: la proporción de mayores de 55 años sigue aumentando y sigue siendo mayor que en la economía en su conjunto;
- Una pequeña presencia de jóvenes. Incluso más que en la economía tradicional, pero los jóvenes menores de 25 años tienen poca presencia en las empresas de economía social;
- Una presencia ligeramente mayor entre 25 y 35 años que en la economía tradicional

El volumen total de empresas que se enmarcan en la economía social en Bélgica incluyendo todas las formas jurídicas (en 2019) asciende, a 1.010.635 con muy distinta implantación destacando la Región de Flandes con 617.685, seguida muy lejos por la Región Valona con 260.742, el resto con menor implantación se encuentran en la Región de Bruselas- Capital.

El número total de sociedades cooperativas en Bélgica en 2019 era de 12.785. De ellas 5.306 en la Región Flamenca, 2.663 en la Región Bruselas- Capital y 4.816 en la Región Valona.

### [Ejemplo de asociación de cooperativas: FEBECOOP](#)

FEBECOOP es una plataforma intersectorial de empresas y asociaciones que comparten la voluntad de desarrollar una economía que respete al hombre y a su entorno, centrada en la utilidad y la equidad social, a través de empresas organizadas sobre la base de valores, ética y principios cooperativos.

Su objetivo fundamental es, por tanto, la defensa, promoción y desarrollo del modelo de negocio cooperativo.

FEBECOOP desarrolla su labor en tres áreas estratégicas clave:

- Defender y promover el emprendimiento cooperativo
- Desarrollar experiencia en el modelo cooperativo
- Apoyo operacional para el desarrollo de proyectos cooperativos

Las actividades de FEBECOOP a nivel federal belga se centran, principalmente, en las dos primeras áreas estratégicas de la organización.

La tercera área se desarrolla a través del pilotaje de proyectos individuales y colectivos de emprendimiento cooperativo, dando soporte a la experiencia. Con un esquema que parte de la definición del proyecto, asesoría jurídica, diseño de la estructura, puesta en marcha y desarrollo.

Asimismo, Febecoop imparte formación basada en su experiencia sobre emprendimiento cooperativo a estudiantes de las Hautes Écoles.

FEBECOOP actúa a través de tres asociaciones:

- ASBL FEBECOOP VZW organización sin ánimo de lucro que tiene por objetivo la defensa y la promoción del modelo y el emprendimiento cooperativo a nivel belga e internacional.
- ASBL FEBECOOP Valonia-Bruselas, organización sin ánimo de lucro, que tiene el propósito de defender y promover el modelo emprendimiento cooperativo en la Región valona y en la Región de Bruselas- Capital, así como apoyo operativo a iniciativas y proyectos de cooperación en estas regiones.
- VZW FEBECOOP Vlaanderen- Brussel, organización sin ánimo de lucro que tiene el propósito de defender y promover el modelo de emprendimiento cooperativo en la Región Flamenca y la región Bruselas-Capital, así como apoyo operativo a iniciativas y proyectos de cooperación en estas regiones.

La acción de Febecoop a nivel internacional se traduce en la participación en el trabajo de las organizaciones internacionales de las que es miembro: *la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), Cooperativas Europa y CIRIEC International.*



## IRLANDA

### **ECONOMÍA SOCIAL Y EMPRESA SOCIAL COMO MOTOR DEL CAMBIO HACIA UNA ECONOMÍA DIGITAL, VERDE E INCLUSIVA**

La “economía social” ha jugado un papel importante en el abordaje y mitigación de los impactos a corto y largo plazo de la crisis del COVID-19 en la economía y la sociedad. En el corto plazo, los actores de la economía social han contribuido a la recuperación de la crisis proporcionando soluciones innovadoras que tienen como objetivo fortalecer los servicios públicos para complementar la acción del gobierno. A largo plazo, las organizaciones de la economía social pueden ayudar a remodelar la economía posterior a la crisis promoviendo modelos económicos inclusivos y sostenibles. Basándose en décadas de experiencia, sus características específicas y principios subyacentes, la economía social puede inspirar modelos de innovación social y un sentido de propósito para las empresas que operan en la economía de mercado.

Las organizaciones de economía social implementan modelos de negocios específicos caracterizados por dos elementos: abordan las necesidades sociales y están organizadas de manera diferente respecto a los otros actores económicos principales.



Fuente: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/social-economy-and-the-covid-19-crisis-current-and-future-roles-f904b89f/>

Los modelos de negocio de la economía social son únicos en varios sentidos:

**Movilizan múltiples recursos:** Las organizaciones de economía social pueden movilizar varios tipos de recursos – ingresos por ventas o provisión de servicios, subvenciones públicas, donaciones privadas, etc.

- provenientes de diferentes fuentes - sector público, empresas, fundaciones, particulares -. El hecho de contar con distintos participantes, de una u otra forma, en torno a sus proyectos, fortalecen su sostenibilidad.

**Aplican prácticas operativas sostenibles:** las organizaciones de economía social implementan prácticas sostenibles que respetan la primacía de las necesidades humanas y la protección del medioambiente.

**Adoptan una gobernanza inclusiva y democrática:** involucran a diversas partes interesadas en sus procesos de toma de decisiones. Los modelos operativos de gobernanza aumentan el grado de democracia en la sociedad.

**Su ámbito de operación es el local:** muy frecuentemente operan a nivel local, entendiendo qué funciona y qué no en el contexto local, y están particularmente bien adaptadas para responder rápidamente a los problemas que surgen en sus áreas locales.

**Facilitan la cooperación y la innovación social:** amplían el potencial de la innovación social colectiva, colaborando con las partes interesadas locales: ciudadanía, sociedad civil, responsables del desarrollo de políticas, tejido empresarial, etc.

## **Irlanda y la Economía Social**

El 19 tuvo lugar la [II Conferencia Nacional de Empresas Sociales de Irlanda](#). Este evento es parte de la Estrategia Nacional de Empresa Social 2019 - 2022 del Gobierno.

Las **empresas sociales son uno de los pilares de la Economía Social**, que incluye, además de aquellas, asociaciones, cooperativas, fundaciones y mutuas. En la UE, según datos de la OCDE de julio de 2020<sup>21</sup>, hay 2,8 millones de entidades de economía social, que representan el 6,3% del empleo de la UE. Su impacto va mucho más allá de esas cifras. Los actores de la economía social se encuentran en la mayoría de los sectores de la economía, desde la salud y la educación hasta la banca y los servicios públicos. Algunas son pequeñas

---

<sup>21</sup> <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/social-economy-and-the-covid-19-crisis-current-and-future-roles-f904b89f/>

organizaciones sin fines de lucro, pero otras son grandes empresas con alcance internacional.

La **característica distintiva de la economía social** es su enfoque en prácticas económicas que son sostenibles e inclusivas al abordar las necesidades sociales (es decir, sociales y / o ambientales); mediante la organización de actividades económicas basadas en el entorno local, incorporando la gobernanza participativa y trabajando en cooperación con otros actores económicos y partes interesadas relevantes.

Las empresas sociales, por su parte, conllevan un estilo de negocio cuyo objetivo principal es abordar los desafíos sociales y satisfacer las necesidades sociales de una manera innovadora, contemplando el interés general y el beneficio de la comunidad. Es decir, teniendo el beneficio económico entre sus metas, este no es el elemento central, sino una parte del desarrollo de su espíritu económico. En síntesis, **el emprendimiento social tiene como objetivo principal el impacto social positivo e inclusivo.**

### La Estrategia

En **2019** el Gobierno de Irlanda tomó la iniciativa de apostar por las empresas sociales como motor del crecimiento del país a través del desarrollo local. Con anterioridad, a pesar del papel de gran valor de estos modelos de negocio en la prestación de servicios a personas y comunidades, las empresas sociales en Irlanda no tenían el respaldo merecido, en parte por la ausencia de un marco político claro para apoyar su desarrollo y en parte por la falta de conocimiento específico de lo que son las empresas sociales, entre otros motivos, por falta de datos fiables sobre su impacto social y económico.

La **responsabilidad** de la puesta en marcha de políticas concretas relativas a esta materia recayó en el Departamento **de desarrollo Rural y Comunitario**, que integró la política de empresa social de forma coordinada e integrada junto con la Estrategia de apoyo a la comunidad y Sectores Voluntarios en Irlanda y la Estrategia Nacional de Voluntariado.

De este modo se esperaba fomentar las sinergias entre distintos modelos de prestación de servicios, de manera que se complementasen y se crease un efecto multiplicador, aprovechando, entre otras características,

el reconocimiento que está recabando la **empresa social** en Irlanda como un componente del **ecosistema empresarial general**.

El desarrollo y lanzamiento de la Estrategia vino precedido de un proyecto de investigación conjunto realizado durante el periodo 2017 – 2018 por la [Social Finance Foundation](#), organización financiera establecida en 2007 por el Gobierno para abordar las necesidades financieras de las organizaciones comunitarias de una manera específica y adecuada a sus necesidades, y el Departamento de desarrollo Rural y Comunitario, que proporcionó solidez teórica a esta herramienta.

La Estrategia establece una serie de compromisos por parte del Gobierno para incentivar el desarrollo de las Empresas sociales durante el período 2019-2022. Esta meta se articula en torno a tres objetivos generales:

- 1. Crear conciencia sobre la empresa social,**
- 2. Impulsar el crecimiento y fortalecimiento de la empresa social,**
- 3. Lograr una mejor alineación de políticas.**

En la Estrategia 2019-2021 se define la empresa social como *“aquella cuyo objetivo es lograr un impacto social, social o ambiental, en lugar de maximizar las ganancias para sus propietarios o accionistas”*.

Como continuación, se indica que las empresas sociales persiguen sus objetivos mediante el suministro de bienes y / o servicios, reinvertiendo las ganancias netas en la consecución de objetivos sociales y actuando plenamente de manera responsable y transparente.

Estas características diferencian a las empresas sociales de las empresas ordinarias que operan con el único fin del lucro, no obstante, pueden dificultar el acceso de las empresas sociales a ciertas ayudas y beneficios que están disponibles para otras empresas para mejorar sus modelos de negocio. La necesidad de mejorar el acceso a recursos adecuados para empresas sociales es una de las metas de la Estrategia.

Es importante resaltar que esta estrategia se integra en la [Política Nacional de Empresa Social de Irlanda 2019-2022](#).

## Empresa social en Irlanda

Si bien el término "empresa social" es relativamente nuevo en Irlanda, el país tiene una larga tradición de intervención no estatal en la vida social y comunitaria, coherente con el espíritu de la sociedad. Muchas empresas sociales han surgido del sector comunitario y voluntario, aprovechando el trabajo de ese sector para abordar los desafíos sociales. Así, muchas empresas sociales en Irlanda se rigen por cuerpos de gobierno voluntarios. En otros casos, se han establecido empresas sociales por emprendedores que han optado por utilizar el modelo de empresa social para maximizar su impacto y su contribución a la sociedad.

Las autoridades locales desempeñan un papel clave a la hora de liderar el desarrollo social, económico y cultural de los distintos territorios. Los objetivos de apoyo a las empresas sociales se establecen en los documentos económicos y locales de muchas autoridades y que quedan plasmados en planes comunitarios.

Las autoridades locales participan en la prestación de una serie de ayudas a las empresas sociales a través de iniciativas como el [Programa de Inclusión Social y Activación Comunitaria](#), y el [Programa de mejora de la comunidad](#).

## La importancia del emprendimiento social y la innovación social

Junto al concepto de empresa social, se han desarrollado otros nuevos enfoques para la creación de valor social, en este sentido, también han evolucionado conceptos como el emprendimiento social y la innovación social. Los emprendedores sociales y los innovadores sociales son una parte importante del ecosistema de la empresa social.

Las empresas sociales a menudo se pueden establecer como un medio para ampliar el desarrollo de las ideas iniciadas, dándoles mayor alcance y recorrido.

Varias organizaciones en Irlanda, como [Social Entrepreneurs Ireland](#) y [Social Innovation Fund Ireland](#) brindan apoyo a los emprendedores e innovadores sociales mediante la financiación directa y otras medidas como asesoramiento, tutoría, formación y oportunidades para establecer contactos.

## La segunda Conferencia

Esta segunda Conferencia<sup>22</sup> forma parte del compromiso del Gobierno con el desarrollo de la economía social que, por otra parte, es reflejo de la [Estrategia de Crecimiento Sostenible de la UE](#). Normalmente, al igual que la [primera conferencia](#), hubiera sido un evento presencial, pero, acorde con las restricciones actuales, se ha organizado online.

El **contexto actual** ha marcado claramente este acto, ya que, durante los meses precedentes, se ha podido constatar el importante papel representado por la economía social en el **tratamiento y la mitigación del impacto de la crisis del COVID-19**, sobre todo en el ámbito comunitario y de prestación de servicios de cercanía. En el corto plazo, los actores de la economía social han ayudado a la recuperación de la crisis proporcionando soluciones innovadoras que tienen como objetivo fortalecer los servicios públicos para complementar la acción del gobierno. A largo plazo, las organizaciones de la economía social podrán ayudar a remodelar la economía posterior a la crisis, mediante la promoción de modelos económicos inclusivos y sostenibles. Basándose en décadas de experiencia, sus características específicas y principios subyacentes, la economía social puede inspirar modelos de innovación social y un sentido de propósito para las empresas que operan en la economía de mercado.

El evento reunió a un grupo diverso de participantes nacionales e internacionales, representando el espectro completo de la actividad empresarial social en Irlanda. **Heather Humphreys, Ministra de Desarrollo Rural y Comunitario** abrió el acto, poniendo el acento en la implementación de la Estrategia Nacional de Empresa Social 2019 - 2022. Algunos participantes clave fueron:

- ✓ John Evoy, Director General de Empresa Social "Grow Remote";
- ✓ Antonella Noya, Jefa de [Economía Social e Innovación de la OCDE](#);
- ✓ Sarah Farrelly, directora jurídica sénior de [TrustLaw / Thompson Reuters Foundation](#);

---

<sup>22</sup> <https://www.gov.ie/en/campaigns/e779c3-social-enterprise-policy/>  
<https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/govieassets/19332/2fae274a44904593abba864427718a46.pdf>  
<https://www.surveymonkey.com/r/GNQZJX7>



- ✓ Siobhán Cafferty, directora de proyectos de empresas sociales (DoJ & E).

### La empresa social en la integración de grupos en riesgo de exclusión

Una de las expresiones prácticas del compromiso del Gobierno de Irlanda con la economía social es la relación que el **Ministerio de Justicia** viene impulsando desde 2017 entre la integración en el mercado laboral de expresidarios y las empresas sociales.

En el sector público, el Departamento de Justicia e Igualdad, con el Servicio Penitenciario de Irlanda y el Servicio de Libertad Condicional, lanzó su estrategia de empresa social en 2017<sup>23</sup>. Esta estrategia fue diseñada para apoyar a las empresas sociales en su objetivo de facilitar la reintegración de exdelincuentes en la fuerza laboral.

El 20 de noviembre de 2020 la Ministra McEntee hizo público el lanzamiento de la continuación del programa "[A NEW WAY FORWARD](#)", que se desarrolló de 2017 a 2019 por parte del Ministerio, basado en incentivar el acceso al empleo estable y sostenible, promoviendo la integración activa como parte fundamental de la ciudadanía, de ex convictos y personas con antecedentes penales, que obtuvo un éxito notable<sup>24</sup> en cuanto a disminución en la reincidencia y reintegración social.

La nueva estrategia, "[WORKING TO CHANGE](#)", da continuidad al programa original y lo mejora, ampliando las opciones de empleo para las personas objeto de atención, trabajando en la eliminación de las barreras sociales y sistémicas, de modo que los individuos participantes puedan realizar cambios sostenibles. Se basa en una colaboración entre el Servicio Penitenciario de Irlanda, el Servicio de Libertad Condicional y el Departamento de Justicia.

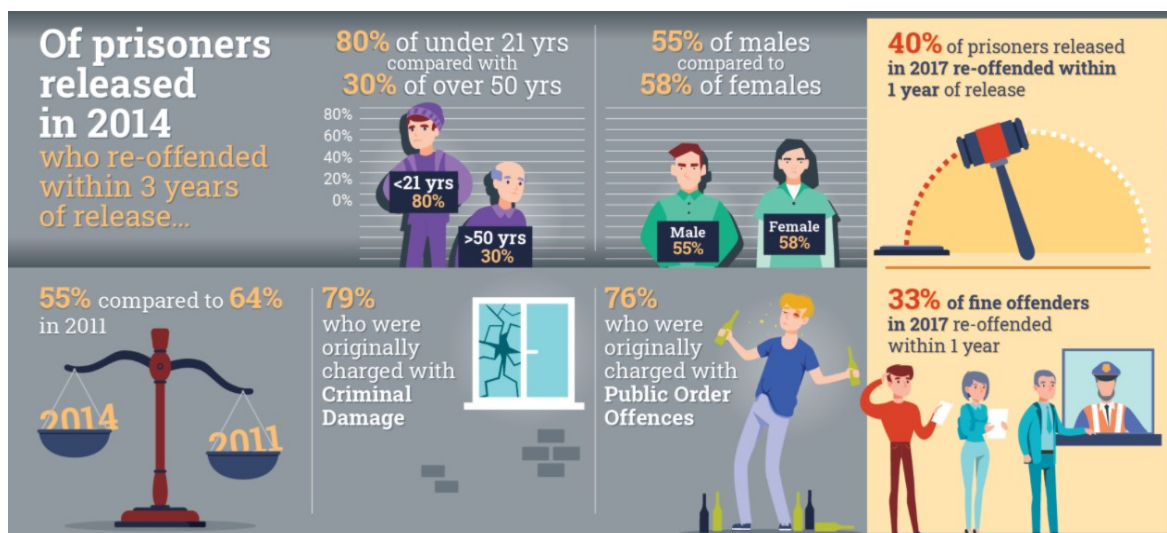
Esta estrategia pone el foco en el aumento de las opciones de empleo para las personas con antecedentes penales; la experiencia previa ha demostrado que la formación ocupacional y el acceso al empleo están

---

<sup>23</sup> Más adelante se resume la nueva estrategia 2021 – 2023 del Ministerio de Justicia, lanzada el 20 de noviembre de 2020: <https://www.gov.ie/en/publication/76b9e-working-to-change-social-enterprise-and-employment-strategy-2021-2023/>

<sup>24</sup> <http://www.justice.ie/en/JELR/Mid-Term Review - A New Way Forward - Social Enterprise Strategy 2017-2019.pdf/Files/Mid-Term Review - A New Way Forward - Social Enterprise Strategy 2017-2019.pdf>

directamente relacionados con la disminución drástica en la reincidencia; por otra parte, también se ha podido constatar a lo largo de los años que, los antecedentes penales plantean grandes desafíos para el acceso al empleo aun pasado mucho tiempo desde la última condena.



La última tasa de reincidencia penitenciaria disponible<sup>25</sup> en Irlanda es del 55,2% de las personas liberadas en 2014, en un seguimiento efectuado hasta 2016. Aun siendo menor que en años anteriores, es más alto de lo deseado y mayor que en otros países del mundo<sup>26</sup>. Por este motivo, el Gobierno de Irlanda ha decidido aportar por otras líneas de actuación y reinserción más efectivas.

Actualmente, hay varias actuaciones centradas en el empleo, que tienen lugar en todo el espectro de la justicia penal tanto para las personas privadas de libertad, como para aquellas que están pendientes de su puesta en libertad y quienes ya participan en proyectos de la comunidad porque están en libertad condicional.

Asimismo, las personas con antecedentes pueden participar en programas gestionados por instituciones que facilitan e incentivan la formación, el empleo y el emprendimiento en el grupo objeto de atención.

La estrategia establece un total de 46 acciones interconectadas en tres áreas estratégicas de enfoque:

<sup>25</sup> <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-pros/prisonre-offendingstatistics2011-2017/introduction/>

<sup>26</sup> <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/recidivism-rates-by-country>

1. Opciones de empleo en empresas sociales,
2. Opciones generales de empleo,
3. Emprendimiento.

Cabe destacar que la implementación de las 46 acciones de manera sinérgica es crucial para el éxito de esta estrategia de cara a lograr un cambio significativo y sostenible para las personas y comunidades.

### [Declaración de Toledo y compromiso con los principios de la UE y de la Agenda de UN 2030](#)

La Ministra irlandesa de Desarrollo Rural y Comunitario, Heather Humphreys ha hecho pública<sup>27</sup> la firma de Irlanda de la "[Declaración de Toledo sobre Empresa Social](#)".

La Ministra ha señalado que la Declaración, firmada en el marco de un encuentro de alto nivel sobre la economía social y solidaria en la UE, organizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, es un reconocimiento y un compromiso para fortalecer el papel decisivo que pueden desempeñar las empresas sociales a medida que la UE emerge de la crisis sanitaria, económica y social causada por la pandemia de COVID-19.

Al comunicar el apoyo a la Declaración, la Ministra Humphreys hizo hincapié en el papel fundamental de las empresas sociales en la sociedad irlandesa, puesto a prueba especialmente durante los desafíos de COVID-19. En sus palabras, las Empresas Sociales de Irlanda han estado situadas a la vanguardia de las comunidades en las que operan y han mostrado una increíble capacidad de adaptación e innovación en beneficio de la sociedad.

Asimismo, ha puesto de relieve la importancia de proporcionar apoyo público a las empresas sociales para garantizar que la recuperación económica y social es sostenible y no deja a nadie atrás.

En este sentido, la firma de la Declaración de Toledo es una expresión más del firme compromiso de Irlanda con la empresa social. Humphreys desea que Irlanda se convierta en líder de la UE en el ámbito de la

---

<sup>27</sup> <https://www.gov.ie/en/press-release/5323b-ireland-signs-the-toledo-declaration-on-social-enterprise/>

empresa social; para ello, las asociaciones nacionales e internacionales como el evento de Toledo son cruciales.

La Declaración de Toledo es un hito importante, ya que une a países de la UE con ideas afines, con el compromiso de desarrollar empresas sociales en beneficio de las economías y sociedades, creando empleo inclusivo y relevante y encaminándose hacia un futuro más inclusivo y sostenible, de acuerdo con la [Agenda 2030 de Naciones Unidas](#).

### **¿Qué implica la Declaración de Toledo?**

La Declaración de Toledo [incluye siete compromisos](#) y llama a otros estados miembros de la UE e instituciones y organizaciones internacionales a:

1. Dar visibilidad y reconocimiento a la Economía Social y Solidaria a través de políticas públicas, planes y acciones específicas en colaboración con las personas y entidades que la integran,
2. Impulsar el modelo de desarrollo económico, social y ambiental de la Economía Social y Solidaria,
3. Apoyar la generación de ecosistemas favorables a la Economía Social y Solidaria,
4. Buscar asegurar que se cuente con el apoyo financiero necesario para la consolidación de una Economía Social y Solidaria viable y sostenible,
5. Reconocer el papel fundamental de la economía social y solidaria como un motor fundamental en la configuración de una recuperación sostenible, inclusiva y justa después de COVID 19 en toda Europa,
6. Contribuir a la expansión internacional de la Economía Social y Solidaria,
7. Generar y mantener mecanismos de cooperación y diálogo de alto nivel para coordinar acciones de apoyo a la Economía Social y Solidaria, promoviendo la innovación social y las políticas públicas innovadoras.

La firma de esta declaración es un nuevo respaldo del gobierno irlandés a la importancia del sector de las empresas sociales; esto es bienvenido y es fundamental para el éxito del sector de las empresas sociales.

Los compromisos reclaman el reconocimiento y la conciencia que tanto se necesitan. Además, se destaca el apoyo al ecosistema y la asistencia financiera para asegurar un sector viable y sostenible. Todo esto sirve para fortalecer el sector y crear un entorno en el que se fomente y apoye más que nunca la puesta en marcha, el funcionamiento y la ampliación de una empresa social.

