



eu 2010.es

Presidencia Española de la Unión Europea

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 136

Junio 2010

**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION
Secretaría General Técnica**

Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales



MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION
SUBSECRETARÍA - SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES SOCIALES
INTERNACIONALES

NIPO : 790-10-033-6

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

Catálogo General de Publicaciones del Estado: www.060.es

INTRODUCCIÓN

En esta revista se recogen los informes mensuales enviados a la Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales desde las Consejerías y Secciones de Trabajo e Inmigración en las respectivas Embajadas de España, que se consideran de especial interés por su relación con los objetivos y ámbitos de competencia del Ministerio.

Dentro del bloque de la **Información Internacional**, en el primer capítulo, dedicado a la **Situación política, económica y social**, de **Francia** se informa de la cumbre celebrada en el palacio del Elíseo el pasado 10 de mayo, en la cual el Presidente de la República anunció a los interlocutores sociales el programa de medidas de reactivación económica y fomento del empleo que se desarrollará en los próximos meses; de **Países Bajos** se inserta un artículo sobre las Elecciones Generales del 9 de junio de 2010, donde los partidos políticos han presentado previamente su programa económico ante la Oficina Central de Planificación, Institución independiente encargada de evaluarlos; de **Grecia, Italia, Reino Unido, Rumania, Ucrania** se incluyen los comentarios generales sobre cuestiones de actualidad de carácter político, económico y social.

En el capítulo de **Seguridad Social**, de **Francia** se publican tres documentos: el primero informa de la revalorización de la pensión de invalidez, que tuvo lugar el pasado 1 de abril, explicando el objeto y las cuantías de la misma; el segundo es un informe de la Comisión de Evaluación y Control de la Seguridad Social del Senado, que analiza la situación actual del sistema de jubilación así como los principales problemas a los que tendrá que hacer frente en el futuro; el tercero procede del Consejo de Orientación de las Pensiones de Jubilación, institución de carácter estatal dependiente del Primer Ministro, en el que se estudia la incidencia del período de cotización y la edad legal de jubilación sobre el equilibrio financiero del sistema; de **Italia** se inserta una noticia en relación con el aumento del gasto en las prestaciones de invalidez no contributiva.

En el capítulo de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se publican dos documentos: el primero contiene los datos de la Agencia Federal de Empleo sobre el mercado de trabajo en el mes de mayo, cuya cifra de desempleados disminuyó en 165.000, situándose en 3.242.000; en el segundo se informa de la publicación, por parte del Instituto de Investigación Laboral y Profesional (IAB) de la Agencia Federal de Empleo, de los resultados provisionales de un proyecto destinado a analizar la importancia del incremento del número de intermediarios para la inserción laboral; de **Bélgica** se publican tres documentos: el primero es un artículo con los datos de la Oficina Nacional de Empleo, en el que se establece un balance positivo de las medidas adoptadas por el Gobierno para proteger el mercado de trabajo durante la crisis económica; el segundo se refiere al proyecto de reforma del Seguro de Desempleo elaborado por el Gobierno, con la finalidad de mejorar la calidad y eficacia del sistema en vigor, así como incentivar la inserción en el mercado de trabajo de los demandantes de empleo; el tercero informa sobre la situación del empleo en el mes de abril de 2010, con una tasa de desempleo del 11,3 %; de **Canadá** se incluye un artículo sobre la situación del empleo en el mes de mayo, que ha crecido por quinto mes

consecutivo, aunque este dato no ha supuesto una modificación de la tasa de desempleo, que continúa en el 8,1 %; de **EE.UU.** se publica un artículo sobre la situación del empleo en el mes mayo, según los datos de la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, que destaca, entre otras informaciones, el descenso de la tasa de desempleo en dos décimas, situándose en el 9,7 %; de **Grecia** se publican los resultados de la Encuesta mensual sobre Población Activa de marzo de 2010, elaborada por el Servicio Nacional de Estadística, en el que la tasa de desempleo se sitúa en un 11,6%; de **Italia** se incluyen los datos del Instituto Nacional de Estadística sobre la situación del mercado de trabajo en el mes de abril, en el que la tasa de desempleo se ha situado en el 8,9%; de **Países Bajos** se publica los resultados del Informe Anual 2009 del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, que analiza las medidas acordadas contra la crisis económica en relación con el mercado de trabajo; de **Reino Unido** se incluye un artículo sobre la situación del mercado de trabajo durante los meses de enero a mayo de 2010.

En el apartado de **Formación Profesional**, de **Alemania** se inserta un informe del Gobierno sobre el nivel y calidad del sistema de formación profesional, con el objetivo de mejorar la cobertura de la demanda de mano de obra especializada en el futuro; de **Francia** se incluye un artículo sobre la inserción profesional de los jóvenes diplomados, que ha experimentado diversas modificaciones con la aprobación de la Ley de 24 de noviembre de 2009, relativa a la Orientación y Formación Profesional, en la cual se establecen diversas disposiciones sobre la realización y remuneración de prácticas en las empresas.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Alemania** se publican dos documentos: el primero es un artículo elaborado a partir de los informes de diversas entidades públicas, como el Instituto Alemán de Investigación Económica, la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Parlamento Federal y el Instituto de Investigación Laboral y Profesional, en el que se analizan las variables que influyen en la presencia de la mujer en los puestos directivos del sector privado; en el segundo se informa de la aprobación por el Consejo de Ministros de un paquete de medidas para mejorar la situación del mercado laboral, consistentes en la prolongación de las medidas especiales para la reducción de la jornada y la mejora de la intermediación en relación con el colectivo de desempleados con especiales dificultades, así como la finalización del debate sobre el reparto de las competencias en la gestión de los desempleados de larga duración; de **EE.UU.** se incluye una noticia sobre las diversas iniciativas que se están llevando a cabo por parte de la Oficina de la Mujer del Departamento de Trabajo, para incrementar la presencia de la mujer en el sector de los denominados empleos verdes; de **Francia** se informa de la entrada en vigor de la Ley 2010-449 de 18 de mayo, con el objetivo de garantizar las condiciones justas de remuneración de los trabajadores afectados por un proceso de reclasificación profesional o movilidad funcional; de **Italia** se publican dos documentos: el primero explica la regulación del trabajo ocasional, introducido por el Decreto Ley 112 / 2008 con la finalidad de fomentar el ingreso de los colectivos más desfavorecidos en el mercado de trabajo; el segundo es un informe del Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores (ISFOL), que analiza los resultados de una encuesta sobre las condiciones de trabajo de las madres y las posibles causas de su inactividad laboral; de **Ucrania** se incluye un documento sobre la reunión celebrada entre los expertos de la Organización

Internacional del Trabajo y los especialistas de la Federación de Sindicatos de Ucrania, en la que se abordaron diversas cuestiones en relación con la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

En el apartado de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, de **Ucrania** se inserta un resumen del Informe Anual de la Federación de Sindicatos de Ucrania, en el que se denuncia un deterioro progresivo de las condiciones de trabajo en la mayoría de las empresas del país.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**, de **Alemania** se incluye un artículo sobre la financiación de las Casas de Acogida para mujeres víctimas de violencia de género, teniendo en cuenta la propuesta presentada por varios partidos políticos para incrementar la partida presupuestaria que se destina a estos centros.

En el capítulo de **Migraciones**, de **Alemania** se publican dos documentos: el primero es un resumen del Informe Anual del Consejo de Expertos en Inmigración, en el que se realiza una evaluación detallada de los principales factores que influyen en la integración de los inmigrantes en el país; el segundo analiza las diferentes iniciativas parlamentarias que se han presentado con el objetivo de regularizar a los inmigrantes con estatus de “tolerados”, término utilizado para aquellos inmigrantes que no pueden ser expulsados del país por motivos legales o fácticos; de **Canadá** se publica un estudio de la Agencia de Estadística sobre el trabajo que desarrollan los inmigrantes en determinadas profesiones reguladas, teniendo en cuenta el nivel formativo de este colectivo; de **Francia** se inserta un documento sobre el cambio producido en la jurisprudencia del Consejo de Estado en lo que se refiere a la expulsión de los inmigrantes enfermos; de **Italia** se inserta un resumen del proyecto de investigación realizado por la Facultad de Sociología de la Universidad Católica de Milán, que analiza el proceso de integración de los inmigrantes en las áreas urbanas; a su vez también se informa de la puesta en marcha del primer Instituto de Crédito Italiano, “Extrabanca”, destinado a los trabajadores inmigrantes.

En el segundo bloque, dedicado a la información sobre **nuestro país**, figuran algunos cuadros con datos estadísticos sobre Seguridad Social. También se incluye un enlace que remite a los datos sobre mercado laboral, relaciones laborales, protección social e inmigración, elaborados por la Subdirección General de Estadística del Ministerio.

INDICE

INTERNACIONAL

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Francia	10
- Cumbre social en el Elíseo el 10 de mayo de 2010	
Grecia	11
- Comentario general	
Italia	14
- Comentario general	
Países Bajos	17
- Elecciones Generales: La CPB calcula los efectos económicos que producirían los planes de los diferentes partidos políticos	
Reino Unido	19
- Comentario General	
Rumania	22
- Comentario general	
Ucrania	32
- Comentario general	

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Francia	35
- Revalorización de la pensión de invalidez	
- Informe de la Comisión de Asuntos Sociales del Senado sobre la reforma de la jubilación	
- Previsiones del Consejo de Orientación de la Jubilación	
Italia	48
- Aumenta el gasto en prestaciones de invalidez no contributiva	

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania	51
- El desempleo sigue bajando en el mes de mayo	
- Importancia de la intermediación para la inserción laboral	
Bélgica	65
- Las medidas de empleo para paliar la crisis lograron su objetivo	
- Reforma de la política de apoyo y seguimiento de la inserción laboral de los demandantes de empleo	
- Informe sobre el desempleo en mayo 2010	
Canadá	79
- Situación del empleo en mayo de 2010	
EE.UU.	82
- Situación del empleo en mayo de 2010	
Grecia	86
- Situación del empleo	
Italia	87
- Situación del mercado de trabajo en el mes de abril	
Países Bajos	89
- Informe anual del Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo	
Reino Unido	97
- Situación del mercado de trabajo	

FORMACIÓN PROFESIONAL

Alemania	99
- Informe del Gobierno sobre formación profesional	
Francia	106
- Inserción profesional de los jóvenes	

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Alemania	111
- La igualdad en la empresa privada *	
- El Consejo de Ministros aprueba diversas reformas laborales	
EE.UU.	133
- Mujer y empleos verdes *	
Francia	136
- Procedimiento de reclasificación profesional	
Italia	140
- La regulación del trabajo ocasional: el pago con tiques.	
- La madre trabajadora *	
Ucrania	147
- Situación de la mujer en Ucrania *	

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ucrania	150
- Condiciones de trabajo y del entorno productivo de los trabajadores	

AREA DE ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania	155
- La financiación de las casas de acogida para las mujeres víctimas de violencia de género*	

AREA DE MIGRACIONES

Alemania	158
- La integración de los inmigrantes en Alemania	
- Iniciativas parlamentarias para regularizar a los inmigrantes tolerados	
Canadá	169
- El empleo de inmigrantes en profesiones reguladas	

Francia.....	172
- Expulsión de un extranjero enfermo	

Italia.....	174
- Procesos migratorios e integración en las periferias urbanas	

ESPAÑA

INDICADORES

- Últimos datos estadísticos.....	179
- Cuadros en materia de Seguridad Social –mayo de 2010.....	180

* 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

INTERNACIONAL

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

FRANCIA

CUMBRE SOCIAL EN EL ELÍSEO EL 10 DE MAYO DE 2010

En la cumbre social que ha tenido lugar en el palacio del Elíseo el 10 de mayo, el presidente de la República ha anunciado a los interlocutores sociales las medidas de reactivación económica y fomento de empleo que van a ser prorrogadas y las que se suprimirán.

El presidente ha explicado que la recuperación de las finanzas públicas junto con el mantenimiento y creación de empleo son objetivos prioritarios y que algunas medidas costosas, pero necesarias en el punto álgido de la crisis, no se justifican ahora, por lo que no procede su prórroga.

No se prorrogará el “dispositivo cero cargas”, cuya vigencia finaliza el 30 de junio de 2010, destinado a fomentar el empleo en las pequeñas empresas. Este dispositivo exonera a las empresas de menos de diez trabajadores del abono de las cotizaciones sociales relativas a la contratación laboral de un joven. La exoneración es completa cuando el salario coincide con el mínimo interprofesional (SMI) y regresiva hasta 1,6 veces el SMI. No hay exoneración para la parte del salario que excede 1,6 veces el SMI.

La aplicación de este dispositivo ha costado a las finanzas públicas 800 millones de euros.

Tampoco se prorrogarán las medidas excepcionales aprobadas en 2009 para aumentar el poder adquisitivo de las familias con escasos recursos, (como la concesión de una prima de 150 euros) que han beneficiado a 10 millones de familias y cuyo costo ha sido de 2.500 millones de euros.

En materia de empleo, el presidente anunció que se renovarían las disposiciones siguientes: la actividad parcial de larga duración (APLD) que ha permitido salvaguardar empleos y ayudar a los asalariados; el convenio de reclasificación personalizado (CRP) y el contrato de transición profesional (CTP), ambos destinados a favorecer la reconversión de los despedidos por motivos económicos; la prestación para los desempleados que han agotado el derecho a la prestación por desempleo consistente en la concesión de una formación profesional remunerada, la firma de un contrato subvencionado o, en defecto de ambas, la concesión de una ayuda económica; y las ayudas para la contratación de jóvenes mediante contratos de aprendizaje o de profesionalización.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El mes de mayo empezó de manera dramática para Grecia, paralizada por la huelga general convocada por todos los sindicatos y partidos de izquierda contra las medidas de austeridad del gobierno: tres jóvenes que trabajaban en una sucursal del Banco Marfin Egnatia de la céntrica calle Stadiú, han muerto asfixiados por un incendio provocado por un grupo de manifestantes.

Horas después, en el Parlamento, Papandreu condenó esta violencia afirmando que este atentado mortal era un asesinato, fruto de la violencia y de la irresponsabilidad política. Insistió en que no hay que mezclar el derecho de manifestarse con acciones tan violentas y recordó que había que mostrarse responsables en estas horas y defender la democracia.

Papandreu recordó que estas medidas económicas tan severas han sido necesarias para evitar la quiebra del país y que el Estado llegara a no poder ni pagar las pensiones. Además convocó a los demás líderes políticos a una reunión con el Presidente de la República, Carolos Papulias.

La opinión pública sigue muy preocupada por las medidas de austeridad que afectan a todos los ciudadanos, pero sobre todo a los funcionarios (uno de cada diez griegos trabaja en el sector público) y a sus jubilados. Todos han comprendido que a partir de ahora habrá menos dinero y más años de trabajo para llegar a la jubilación.

A pesar de todo, el 6 de mayo se votaron en el parlamento las últimas medidas de austeridad, aprobadas gracias a la mayoría absoluta de los socialistas, con 160 escaños, a pesar de la oposición de los partidos de la izquierda (el Partido Comunista y el Partido de la Izquierda Radical, SYRIZA). Por su parte, el presidente de la ND, Antonis Samaras, ha seguido lanzando fuertes ataques al gobierno por la política económica que ejerce y argumentó a favor de la decisión de su partido de no votar las medidas propuestas. Samaras acusó al gobierno de ser incapaz de hacer funcionar el mecanismo estatal, al que calificó de inoperante.

Una noticia política al margen de lo político ha visto como protagonista a la Viceministra de Cultura y Turismo, Angela Yeréku, quien se ha visto obligada a presentar su dimisión, al publicarse información sobre deudas fiscales pendientes de su marido, un conocido cantante griego de los años setenta, que por lo visto debe a la Hacienda griega más de cinco millones de euros.

Situación económica

El ministro griego de Finanzas, Yorgos Papaconstantinu, en una entrevista publicada a finales de mes por el periódico Eleuterotipia, se muestra optimista y afirma que no se van a necesitar medidas adicionales. Anota que 2010 será el año de mayor recesión pero después empezará paulatinamente la recuperación económica.

Refiriéndose al acuerdo firmado con la UE, el BCE y el FMI, aclara que el gobierno a través de un proceso de duras negociaciones consiguió lo mejor posible y mostró su firme decisión de solucionar los problemas estructurales de la economía griega.

Paralelamente, Papaconstantinu se pone, una vez más, en contra de la reestructuración de la deuda y destaca que esa sería una solución desastrosa que desembocaría a mayor recesión y más recortes de salarios y pensiones.

Por su parte, la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE), en su informe semestral sobre perspectivas de la economía mundial, prevé que la economía griega se contraerá un 3,7% en 2010 y otro 2,5% en 2011, mientras que la deuda pública retrocederá al 8,1% del PIB hasta finales del año y se reducirá al 7,1% en 2011. Asimismo, el desempleo se disparará del 9,5% en 2009 al 12,1% en 2010 y 14,3% en 2011. Por otro lado, la ralentización de las actividades económicas, junto con los altos índices de desempleo, presionarán a la baja la inflación, que del 3% previsto para este año, se contraerá al 0,3% en 2011. Sin embargo, el informe del organismo incluyó algunas noticias positivas para la zona de Euro, ya que aumentó la previsión de crecimiento para la economía de la Eurozona al 1,2% desde el 0,9% que pronosticó en diciembre pasado.

Mientras tanto, las arcas griegas recibieron los primeros 14.500 millones de euros de sus socios de la eurozona. Se trata de un adelanto de los 20.000 millones aprobados por la Comisión Europea para que el gobierno griego pueda afrontar todos sus pagos hasta el mes de Agosto. De momento ha podido saldar una de las obligaciones más urgentes, que vencía el 19 de mayo, y que consistía en 9.000 millones de euros.

Se recuerda que el total aprobado por la Unión Europea y el Fondo Monetario Internacional alcanza los 110.000 millones de euros para tres años: el FMI pondrá 30.000 millones y los países de la Eurozona 80.000 mil millones. En este año Grecia percibirá préstamos por una totalidad de 40.000 euros, de los que 10.000 provendrán del FMI. Y la cantidad recibida ayer, 14.000 millones.

Situación social

En la reunión informal del Consejo de Ministros, que se celebró el 26 de mayo, el primer ministro recalcó que eventuales recortes adicionales en salarios y pensiones sólo pueden perjudicar la competitividad de la economía griega. Se trata de una "batalla ideológica", dijo el mandatario griego, y el gobierno luchará en

este campo en cuanto las reformas estructurales de la economía nacional estabilicen el estado de las finanzas públicas. Papandreu calificó las medidas de austeridad adoptadas y los recortes como un plan extraordinario de balance en periodo de crisis, pero advirtió que Europa no podrá solucionar el problema de competitividad sólo con el recurso del trabajo barato.

Además, el jefe del Ejecutivo pidió a la UE que no enfocara exclusivamente al saneamiento de las magnitudes financieras, sino tomar iniciativas para incentivar el crecimiento y conseguir un control más efectivo de los capitales internacionales.

El último día del mes, y sin la participación de la Confederación General de los Trabajadores de Grecia, empezó el diálogo sobre las relaciones laborales. Se enfocará, ante todo, en el aumento del límite de dimisiones y en la paga de las indemnizaciones. El porcentaje de las dimisiones podría aumentar del 2% al 4% para las empresas que ocupan menos de 200 trabajadores, mientras que el valor de las indemnizaciones permanecerá estable aunque se alterará el modo de paga, que se realizará en 6 cuotas mensuales.

Mensaje del Primer Ministro a los griegos en el exterior

«Estamos decididos a poner a Grecia en una trayectoria diferente de desarrollo, revalorizando las capacidades que hoy en día están obstaculizadas por la burocracia y la falta de transparencia, y a poner en provecho todo esfuerzo para invertir en crecimiento» ha declarado el Primer Ministro, Georges Papandreu, en una reunión celebrada a mediados de mes con agentes económicos de la diáspora griega.

«Hoy nos hemos reunido con personalidades de la diáspora que se han comprometido, con amor y apego a Grecia, a movilizar a todos los griegos esparcidos por el mundo, no sólo en inversiones, sino también en conocimientos técnicos, para que Grecia tome otro camino», dijo, remitiendo al modelo económico de "crecimiento verde", en paralelo con cambios profundos en las instituciones, en las leyes, en las prácticas del pasado y en el sistema educativo, al fin de que se facilite la inversión.

Papandreu recordó que en octubre de 2010, en el Forum Mediterráneo de Inversión Verde, convergirán políticos de diferentes países que ya aplican "programas verdes" en cooperación con hombres de negocios.

El Primer Ministro dio las gracias al helenismo de la diáspora que, como dijo, está dispuesta a contribuir a un curso diferente del país, y que reconoce el gran esfuerzo desplegado por Grecia.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

La situación política no ha registrado variaciones de relieve respecto del anterior mes de abril.

La conflictividad interna que ha caracterizado, en el último bienio, la vida de los mayores partidos, de mayoría (PDL) y de oposición (PD), se ha atenuado, aunque poco, y no por haber llegado a soluciones compartidas o menos conflictivas, sino porque el plan de ajuste económico, aprobado en Consejo de Ministros, ha ofrecido un nuevo objetivo, un nuevo tema de debate, y de choque, entre mayoría y oposición, obligando a reducir los conflictos internos.

El plan de ajuste, en definitiva, ha constituido una reserva de carburante que, por una parte, permite reducir, aunque no eliminar la conflictividad interna y, por otra, alimenta los viejos motivos de choque, y proporciona otros nuevos, entre mayoría y oposición.

El plan, por otra parte, se ha prestado a maniobras poco claras. En efecto, el conjunto de medidas comunicado por el Ministerio de Economía se ha dado por aprobado en Consejo de Ministros, pero el texto oficial y definitivo del Decreto se ha conocido sólo a los cinco días de su aprobación, y se habían eliminado algunas medidas muy conflictivas. Entre las hipótesis interpretativas circuladas, especial atención merecen la que afirma que el "retraso" se debe a la necesidad de ver las reacciones antes del texto definitivo, y la que subraya la necesidad de unos días de negociación para superar fuertes divergencias en el seno de la mayoría.

El Decreto pasa ahora al Parlamento, que debe aprobarlo en el plazo de 60 días. Teóricamente, considerada la amplia mayoría de que dispone el Gobierno, no deberían producirse sorpresas, si bien algunas modificaciones y ajustes se dan por seguros, pero hay que tener en cuenta que el Parlamento está discutiendo también el proyecto de ley sobre regulación de las escuchas telefónicas ordenadas por la magistratura y el clima que se respira no es precisamente sereno, lo que puede deparar sorpresas.

Situación económica

A primeros de mes, los datos disponibles confirmaban la evolución positiva de la dinámica de la economía italiana. Evolución lenta, y basada sobre señales consideradas todavía débiles, pero ciertas, como el incremento del PIB en el primer trimestre (+0,5% sobre el anterior), superior a las previsiones, o el buen aumento de la producción industrial en marzo (+6,4% interanual), o la disminución del recurso a la "Cassa Integrazione" (análoga a los EREs) que respecto del mes anterior registró en abril un -5,7%.

En su "Informe sobre economía", además, el Ministro de Economía indicaba la previsible evolución del PIB en el trienio (+1,0% en 2010; +1,5% en 2011; y +2,0% en 2012), confirmando así los aspectos positivos y, a la vez, la evolución lenta de la situación, insuficiente para acabar con el incremento del desempleo, cuyo aumento, sin embargo, se mantenía lento e inferior a la media UE (8,8% la tasa general en marzo).

En el mismo informe, sin embargo, se evidencia el dato negativo del déficit, y sobre todo se recordaba el muy reciente compromiso contraído a nivel UE para controlar y reducir la dinámica del déficit hasta llegar por debajo del límite establecido: 5,0% en 2010; 3,9% en 2011 y 2,7% en 2012. Para conseguirlo, el Ministro indicaba como indispensable un "plan de ajuste" por un total de unos 25.000 millones de euros, añadiendo que la aplicación de las medidas comenzaría en 2011.

El plan, previsto para mediados de junio, ha sido aprobado en Consejo de Ministros a finales de mayo, y entre las medidas de mayor impacto social figuran:

- Se eleva indirectamente la edad de jubilación, ya que se dispone que el acceso a la pensión será posible sólo a los 12 meses (trabajadores por cuenta ajena) o 18 meses (autónomos) del cumplimiento de los requisitos de edad y cotización para el derecho.
- En el sector público se congelan las retribuciones a los niveles de 2010, y para el cuatrienio 2011-2014.

Sobre el conjunto de las medidas del plan, el Ministro de Economía ha declarado la plena disponibilidad suya y del Gobierno a las modificaciones que se propongan, y lo que es absolutamente inmodificable es el total entre ahorros y mayores ingresos, previsto en unos 24.500 millones de euros.

Situación social

Los aspectos económico-financieros siguen dominando y monopolizando la atención, ya que la evolución del país, como se indicó el mes pasado, tiende a mejorar la situación, pero manteniendo invariados, de momento, los aspectos negativos, como el endeudamiento, el déficit, la presión fiscal, etc.

De ahí, la necesidad de acelerar la adopción de medidas que, en consonancia con lo que se ha venido haciendo en otros países, permitiera reducir los riesgos que la crisis internacional deja entrever. Ello ha incidido no poco sobre algunos aspectos sociales, como la discapacidad, cuyo porcentaje de minusvalía para la pensión no contributiva ha pasado del 74% al 85%, o como la congelación indirecta de la edad de jubilación.

Y como ha ocurrido en los últimos meses, no han faltado interesantes iniciativas en materia social, pero que de momento no superan el nivel de las buenas intenciones, como la presentación de un proyecto de ley que, a través de medidas de reducción de la imposición fiscal, tiende a paliar la disparidad de tratamiento

económico entre géneros o como el proyecto de reglamento que introduce el conocimiento de la lengua y de la historia italiana para la concesión del permiso de residencia a ciudadanos extracomunitarios.

Es de subrayar que entre las medidas del plan destaca una que a efectos sociales parece neutra, es decir la reducción de las transferencias del Estado a las autonomías locales. En realidad, considerada la situación de la casi totalidad de las regiones, ello obligará a reducir, o eliminar, el gasto social o aumentar los impuestos locales. En definitiva, una medida cuya finalidad, además de la de reducir el gasto, sería la de responsabilizar las autonomías locales y sus administraciones, pero que tiende también a transferir la responsabilidad política de la austeridad, y sobre todo sus consecuencias, del Gobierno central a los locales.

PAÍSES BAJOS

ELECCIONES GENERALES: LA CPB CALCULA LOS EFECTOS ECONÓMICOS QUE PRODUCIRÍAN LOS PLANES DE LOS DIFERENTES PARTIDOS POLÍTICOS¹

El próximo día 9 de junio de 2010 se celebrarán Elecciones Generales en los Países Bajos. Los partidos políticos han presentado sus programas y la Oficina Central de Planificación holandesa, CPB, ha calculado los efectos económicos que producirían los planes de los diferentes partidos políticos que se presentan a las elecciones legislativas del mes junio. Casi todos los partidos políticos dejan que este organismo calcule los efectos de sus planes especialmente en lo que respecta a las finanzas del Estado, el poder adquisitivo de las familias y el empleo.

Del análisis se constata una diferencia clásica entre derecha e izquierda. El Partido Liberal "VVD" es el que reduce más rápidamente el déficit público en los próximos cuatro años, 20.000 millones de euros; el Partido Demócrata "CD" y el Partido Cristiano Reformado "SGP", lo reducen en 18.000 millones; el Partido Socialdemócrata "PvdA" en 11.000 millones; Izquierda Verde "GroenLinks" en 10.750 millones y el Partido Socialista "SP" en 11.000 millones.

A largo plazo, el Partido Liberal es el que mejora más las finanzas del Estado, con 39.000 millones, el Partido Demócratas 66 "D66" con 37.000 millones, Izquierda Verde y Unidad Cristiana "CU" ambos con 35.000 millones.

Con respecto al poder adquisitivo, el Partido Cristiano Reformado es el que peores resultados obtiene: todos los hogares en conjunto perderían 8.000 millones de poder adquisitivo en cuatro años. Con los planes del Partido Demócrata, los hogares perderían 3.500 millones de euros de poder adquisitivo, con Demócratas 66 y Unión Cristiana unos 3.000 millones de euros. El Partido Socialdemócrata prevé un aumento del poder adquisitivo de 250 millones de euros, mientras que el Partido Socialista obtendría un aumento de 1.250 millones de euros.

El Partido Socialdemócrata quiere aumentar la edad de jubilación en 2020. Anteriormente se había creado confusión sobre sus planes de ahorro. Este partido había mencionado a la Oficina Central de Planificación que quería adelantar cinco años la edad de jubilación, en contra de lo que se dice en su programa electoral.

La Oficina Central de Planificación sólo tiene en cuenta los planes a largo plazo si estos entran en vigor, como muy tarde en 2015. Para poder incluir la pensión de vejez como un ahorro, el Partido Socialdemócrata dijo que iba a aumentar la edad de jubilación ya en el 2015, con cuatro meses. Sin el adelanto de la prolongación de la edad de jubilación, este partido "perdería" en los cálculos de la Oficina Central de Planificación unos 4.600 millones de euros y unos 80.000 puestos de trabajo.

¹ Área de Documentación e Informes

Los partidos políticos reaccionan a los cálculos efectuados por la Oficina Central de Planificación respecto a los diferentes programas electorales.

El Partido Socialdemócrata defiende que ellos son los que mejor protegen el poder adquisitivo y el Partido Socialista indica también que con su programa se mantiene el poder adquisitivo.

El Partido Liberal dice que su programa “supone buenas noticias para el empleo en Holanda” y que a largo plazo el empleo aumentaría en 400.000 empleos.

Izquierda Verde defiende que su partido va a arreglar las finanzas del Estado y que creará 300.000 puestos de trabajo dejando atrás al Partido Socialdemócrata y al Partido Socialista.

El Partido Demócrata defiende que “es el realmente capacitado” para poder arreglar las finanzas del Estado antes de 2015.

Demócratas 66 expone que su programa electoral es el más “equilibrado” y que sus propuestas son las mejores “para el mercado de la vivienda”.

Geert Wilders, líder del Partido Para la Libertad, señala que su partido es el único que garantiza el valor de las viviendas.

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

Nuevo gobierno

Después de que las elecciones del pasado 6 de mayo resultaran en un Parlamento sin mayoría clara de ningún partido, y tras intensas negociaciones entre los tres partidos principales durante el fin de semana, Gordon Brown presentó el día 11 de mayo su renuncia como Primer Ministro a la Reina Isabel II, que a continuación invitó al líder del Partido Conservador, David Cameron, a formar gobierno. Cameron anunció poco después que su partido había llegado a un acuerdo con el Partido Liberal Demócrata, liderado por Nick Clegg, para gobernar en coalición, un fenómeno que no se había producido en el Reino Unido desde la Segunda Guerra Mundial. Al día siguiente se fue anunciando la composición del nuevo Gobierno, así como algunos de los acuerdos alcanzados en base a los distintos puntos de los programas políticos de ambos partidos.

Los acuerdos alcanzados se concretaron más adelante en un programa de la coalición presentado el 21 de mayo y accesible a través del siguiente enlace: <http://programmeforgovernment.hmg.gov.uk>

En cuanto a la composición del nuevo Gobierno, Nick Clegg, líder del Partido Liberal Demócrata, fue nombrado Vice Primer Ministro, además de encargarse de los asuntos de reforma política y electoral. Otros cuatro cargos ministeriales han sido otorgados a liberal demócratas, incluyendo el Ministro de Empresa (Vince Cable), el Ministro de Energía y Cambio Climático (Chris Huhne), el Secretario Jefe de Hacienda (David Laws) y el Ministro para Escocia (Danny Alexander). Los demás ministros son conservadores, incluyendo George Osborne como Ministro de Economía, Theresa May como Ministra del Interior y Ministra para la Mujer y la Igualdad, y Liam Fox como Ministro de Defensa. El nuevo Ministro de Trabajo y Pensiones es Iain Duncan Smith, que fue líder del Partido Conservador entre 2001 y 2003. El nuevo gabinete también cuenta con la primera mujer musulmana en el Gobierno.

Tras la renuncia de Gordon Brown como líder del Partido Laborista, Harriet Harman ha pasado a liderar el partido (y las tareas de la oposición en sede parlamentaria) como suplente de Brown. Al mismo tiempo, varias figuras prominentes del partido se han postulado como candidatos al liderazgo del partido. David Miliband, que era Ministro de Asuntos Exteriores hasta el cambio de Gobierno, fue el primero en anunciar su candidatura. Poco después, su hermano Ed Miliband, hasta entonces Ministro de Energía y Cambio Climático anunció que también se presentaría para ocupar el cargo de líder laborista. A la carrera se han sumado por el momento otros cuatro candidatos, incluidos Ed Balls, ex Ministro de Infancia, Familia y Escuelas, y Andy Burnham, ex Ministro de Sanidad.

Por su parte, el nuevo Gobierno se puso a trabajar de inmediato tras alcanzar el acuerdo de coalición, anunciando la presentación de unos presupuestos de urgencia el próximo 22 de junio y concretando

recortes en el gasto público de 6.200 millones de libras este mismo año para empezar a hacer frente al déficit presupuestario.

Con el anuncio de los recortes, el nuevo Ministro de Economía, George Osborne, explicó que estos recortes de 6.200 millones de libras en el ejercicio presupuestario 2010-2011 se llevan a cabo para hacer frente al déficit sin precedentes de 156.000 millones de libras, pero protegiendo los servicios básicos y principales. El gasto en educación estará protegido de estos recortes urgentes. Según el Gobierno, de la cantidad ahorrada se utilizarán 500 millones de libras para mejorar el potencial de crecimiento del Reino Unido y crear una sociedad más justa, reinvirtiéndolos en educación superior, puestos de empleo-formación y viviendas sociales. Se anunció asimismo la creación de un Grupo de Eficiencia y Reforma para supervisar la aplicación de los recortes anunciados.

Los recortes incluyen el ahorro en gastos de informática, recortes en consultoría y en viajes y desplazamientos (como la limitación del uso de coches oficiales y la prohibición a los funcionarios de viajar en primera clase), la posposición o cancelación de contratos y proyectos, reducciones en costes de propiedad, la congelación de contrataciones de funcionarios, la supresión de organismos no ministeriales, etc.

También se exigen a las administraciones regionales importantes recortes en sus gastos, dándoles la opción de posponerlos al siguiente ejercicio presupuestario.

Además del ahorro en gastos en el funcionamiento de la administración, se prevé reducir algunas prestaciones o programas considerados de menor importancia.

El siguiente enlace conduce a la nota de prensa oficial que el Ministerio británico de Economía publicó al anunciar los detalles de estos recortes. En ella se detallan las cifras concretas de los recortes y se resume la información relativa a las medidas adoptadas:

http://www.hm-treasury.gov.uk/d/press_04_10.pdf

El día 25 de mayo tuvo lugar el Discurso de la Reina, que supone la apertura del ejercicio parlamentario, y en el que se expone la agenda que el Gobierno pretende desarrollar en el Parlamento, incluyendo los diferentes proyectos de ley que se pretende someter a votación para aplicar el programa político del Gobierno.

En el discurso del día 25 se anunciaron 22 proyectos de ley (para un ejercicio parlamentario que durará unos 18 meses en esta ocasión, debido a la fecha de las elecciones).

2

Huelga de British Airways

Uno de los principales acontecimientos del mes en el ámbito sociolaboral ha sido la disputa entre la compañía aérea British Airways y los 2.500 miembros del personal de cabina representados por el sindicato Unite, que llevó al anuncio de cuatro paros de cinco días cada uno, estando el primero programado para comenzar el 18 de mayo.

La aerolínea British Airways consiguió que se cancelaran los paros por vía judicial, en base a un defecto de forma en la notificación de las acciones sindicales, pero la decisión fue posteriormente revocada por el Tribunal de Apelación, de modo que el sindicato anunció que seguiría adelante con los paros previstos. El primer paro de cinco días comenzó el 24 de mayo y los otros están programados para comenzar el 30 de mayo y el 5 de junio.

A falta de acuerdos y sin que se prevea que se retomen por el momento las conversaciones entre el sindicato y la empresa, la aerolínea está tratando de hacer frente a la huelga con medidas como el arrendamiento de aviones con pilotos y tripulación de otras compañías aéreas.

La disputa entre British Airways y el sindicato Unite, que dura ya muchos meses, se centra en aspectos generales relativos a los puestos de trabajo, la remuneración y las condiciones laborales. No obstante, los descuentos de viaje están centrando parte de la atención en los últimos días. Estos fueron retirados a los trabajadores que participaron en los paros del pasado mes de marzo y el sindicato ha afirmado que será necesario abordar este punto para poder alcanzar un acuerdo satisfactorio.

Muchos trabajadores del personal de cabina de British Airways se benefician de estos descuentos (que implican pagar solamente un 10% de la tarifa estándar), para desplazarse al trabajo desde ciudades británicas fuera de Londres o incluso desde Europa continental.

² Ver Revista AIS nº 134, página 33

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

En el mes de mayo del 2010 ha estado dedicado casi en exclusiva por los medios de comunicación al debate sobre las medidas de recorte del Gasto público anunciadas por el Gobierno de coalición liderado por el PDL.

Como resultado de la Misión de control del Fondo Monetario Internacional, tras el análisis de la situación económica efectuada por el Gobierno y el FMI y los pronósticos respecto al crecimiento económico y el incremento del déficit público, el Presidente Basescu anunció a principios de mayo la decisión de emprender un programa de austeridad sin precedentes, cuyos rasgos más destacados son la reducción del salario de los empleados públicos en un 25% y de las pensiones del sistema público en un 15%, además de otros severos recortes de los gastos sociales.

La tormenta política desatada tras el anuncio de estas medidas ha marcado de manera indeleble la trayectoria de un Gobierno de coalición que comenzó su andadura política tras la larga crisis política que paralizó al país entre septiembre y diciembre del 2009 y que quedó resuelta tras el espaldarazo obtenido en las urnas por el líder del PDL, Traian Basescu, al conseguir revalidar su mandato como Jefe del Estado. Dicha victoria le permitió romper la política de obstrucción de la mayoría parlamentaria y consolidar una coalición capaz de gobernar y acometer los retos planteados por la recuperación de la crisis económica, formada por su propio Partido (PDL) el Partido de la Minoría Húngara (UMRD) y por el grupo de parlamentarios independientes, en su mayoría provenientes de la oposición (PSD y PDL) refundados más recientemente en un nuevo partido político, la Unión Nacional para el Progreso de Rumanía.

Sin embargo, apenas transcurridos cinco meses de andadura, el nuevo gobierno ha quedado sumido en una nueva situación de incertidumbre al anunciar el programa de choque con el objetivo de contener el déficit público. No sólo las fuerzas políticas de la oposición han criticado el programa gubernamental; también las centrales sindicales con absoluta unanimidad y las asociaciones de jubilados se han lanzado a la calle en multitudinarias protestas desconocidas en este país desde los días de la Revolución de 1989. Por su parte, las asociaciones de empresarios, de profesionales, los medios de comunicación y diferentes personalidades de la Economía, han expresado sus puntos de vista criticando el programa del Gobierno. Por último, algunos parlamentarios de la propia coalición de Gobierno se han manifestado contrarios al programa de recortes, lo que coloca al ejecutivo en una situación de profunda inestabilidad e incertidumbre ante la ofensiva parlamentaria de la oposición.

Apremiado por la necesidad de ofrecer garantías al FMI para cobrar el resto del préstamo concedido por la entidad financiera internacional en marzo del 2009, que actualmente asciende a unos 8.000 millones de

euros, el Gobierno dirigió una carta de intenciones al Board del FMI, comprometiéndose a no demorar la aplicación de las medidas acordadas. A continuación, preparó dos proyectos de Ley que en lugar de someter al trámite parlamentario ordinario, decidió aprobar por el procedimiento de urgencia, asumiendo ante las Cámaras la responsabilidad política sobre ambos proyectos, lo que permite la aprobación de aquellos por Decreto. El Parlamento, a continuación, puede presentar una moción de censura que, de prosperar, provocaría la retirada de los proyectos de ley y la dimisión del Gobierno.

El PSD, secundado por el PNL, presentó efectivamente la moción de censura, que deberá ser votada el martes 15 de junio. Tras asegurarse la disciplina parlamentaria de sus diputados y senadores, PSD y PNL han calculado que necesitan 22 votos de más para sacar adelante la moción. La incertidumbre despertada por las contradictorias declaraciones de algunos parlamentarios del PDL, líder de la coalición, así como las especulaciones en torno a la posición que finalmente puedan adoptar los socios húngaros como algunos miembros de la recientemente formada UPPR, ha sido la nota dominante que ha condicionado toda suerte de especulaciones respecto al futuro de este Gobierno y de su programa de choque.

Los analistas se han esforzado en describir los posibles escenarios en que puede resolverse la presente crisis, desde una pérdida de la confianza en el Gobierno hasta un reforzamiento de la autoridad del Presidente merced a las habituales maniobras parlamentarias. Aún en el caso de que el Gobierno llegara a caer como consecuencia de la moción de censura, se especula con la posibilidad real de que el Presidente volviera a llamar a Emil Boc a formar gobierno, aunque con algunos cambios en la lista de ministros. De momento, parece que el Presidente Basescu cuenta con los elementos necesarios para sacar adelante su programa ante el Parlamento. La oposición ha clamado por un referéndum que sancione las medidas de austeridad y vuelve a reclamar un gobierno de tecnócratas, pero no parece que tenga la suficiente energía para hacerlo realidad. Además, la alianza con PNL no pasa de ser coyuntural y, sobre todo, antipresidencial. Demasiadas cosas separan a las dos formaciones, y, una de las más importantes es el concepto básico de la Fiscalidad: mientras que la única salida para el PSD está en llegar a un sistema progresivo, el PNL no quiere ni oír hablar de abandonar el actual sistema de fiscalidad unitaria.

Veamos a continuación un resumen de las medidas aprobadas por el Gobierno, que figuran en la Carta de intenciones dirigida al Board del FMI. Estas se dividen entre medidas de contención del gasto, de incremento de los ingresos y medidas adicionales.

Contención del GASTO

- Reducción de un 25% de los salarios, incentivos y demás modalidades de pago salarial para todos los empleados del sector público, excluyendo los trabajadores de las empresas estatales y a los asalariados que perciban una cantidad inferior a los 600 lei (140 euros mensuales) Esta medida equivaldría a un 1% del PIB.
- Reducción de un 15% de las rentas de las Pensiones del Sistema Público de Pensiones.

- Reducción de un 25% de las transferencias sociales para ayuda a las familias con hijos menores.
- Reducción de un 15% en las prestaciones por desempleo. Las tres últimas medidas supondrían un 1% del PIB
- Reducción de las transferencias a las entidades locales (0,3% del PIB)
- Reducción de las ayudas para calefacción central (0,3% del PIB)
- Eliminación de la Paga extra de Navidad de los empleados públicos
- Amortización de un 5% de los puestos de trabajo del Sector público a comienzos del 2011 (lo que suponen unos 70.000 puestos de trabajo)
- Nuevo cálculo de las Pensiones especiales (Pensiones que reciben los magistrados, personal de la Policía o el Ejército, etc.) que se pagan directamente con cargo al Presupuesto del Estado.

Incremento de los INGRESOS

- Ampliación de la base impositiva de los ingresos públicos, incluyendo bonos-comida, beneficios del capital y eliminando ciertas exenciones fiscales.
- Ampliación de la base de imposición fiscal de las contribuciones sociales.
- Imponer las rentas de las pensiones en una cuantía aún no determinada (Las rentas de pensiones no tributan por el Impuesto sobre la renta)
- Introducción de una tasa en el pago de servicios médicos públicos por los particulares
- Reactivación del programa de privatización de empresas públicas, sobre todo en el ámbito de la energía, la industria, el transporte, la agricultura y el turismo.

Otras medidas complementarias

- Congelación de los supuestos de Jubilación anticipada
- Optimizar el control de las Jubilaciones por discapacidad
- Reducción de 9.200 camas del sistema público de Sanidad.

- No renovar la licencia de funcionamiento a hospitales públicos considerados ineficientes (entre 200 y 400 en todo el país)
- Revisión del Código de Trabajo para aumentar la flexibilidad de la jornada laboral y reducir los costes de la contratación y el despido.

El origen de estas medidas de austeridad se encuentra en una relectura de las previsiones del crecimiento y del déficit público en Rumanía, realizadas conjuntamente por el Ejecutivo rumano y por la Misión de evaluación del FMI. Según dicha revisión, nos encontramos al parecer en un escenario peor que el previsto por los analistas a finales del 2009. Desde marzo del 2009 y con mayor intensidad desde enero del 2010, el Gobierno se ha aplicado resueltamente a llevar a la práctica el programa de medidas diseñadas para equilibrar el Presupuesto, consistentes, en medidas de contención del Gasto y reducción del Sector Público (hasta la fecha ya se ha conseguido amortizar unos 30.000 puestos de trabajo) así como medidas de reforma de carácter estructural, fundamentalmente, la Ley de reforma de las Pensiones Públicas, la de Unificación retributiva del Sector Público y la Ley de responsabilidad fiscal. Sin embargo, mientras que estas sólo pueden tener efectos a medio plazo (la ley de pensiones, aprobada recientemente, sólo podrá entrar en vigor en junio del 2011, tras aprobar las normas reglamentarias) las medidas a corto plazo se han revelado ineficaces. El problema no es tanto el tamaño del Sector público y el consiguiente gasto que ello conlleva (de hecho, no es mayor que la media de los otros estados comunitarios) sino la incapacidad de captar ingresos. La caída de los ingresos del Estado (que no han conseguido superar el 33% del Presupuesto) ha echado abajo las previsiones efectuadas hace unos meses. En consecuencia, las medidas a corto plazo se han quedado cortas.

Situación económica

En los primeros cuatro meses del año, el déficit del presupuesto general consolidado se estimó en 12.100 millones de lei, representando un 2,2% del PIB. Este dato es casi 4.000 millones de lei mayor a los 8.220 millones de lei obtenidos al final del primer trimestre. En relación al PIB esta cifra ha sido 0,35 puntos porcentuales superior en comparación con el mismo periodo del año anterior. En los primeros cuatro meses del año pasado el presupuesto tuvo un déficit de 9.350 millones de lei (un 1,8% del PIB).

Los ingresos fueron 52.600 millones de lei, un 1,2% inferiores a los del año pasado, representando el 9,8% del PIB. Los gastos sumaron 64.700 millones de lei, un 3,4% superiores comparados con los del mismo periodo del año anterior, representando el 12% del PIB.

Respecto a las previsiones para el crecimiento, el Gobierno ha acabado adoptando la prognosis del FMI que prevé un descenso del 0,5% de la economía en 2010 y el Ministerio de Finanzas rectificará el presupuesto en base a esta estimación a finales de junio o principios de julio. Según Gheorghe Gherghina, Secretario de Estado en el Ministerio de Finanzas, la última cifra recibida de la Comisión Nacional de Prognosis (CNP) es de 510.449 millones de euros para el PIB del año 2010, lo que significa un descenso del 0,5%. En abril, el Fondo Monetario Internacional revisó la previsión para este año, llevándola a 0,8% frente a la estimación

anterior, del 1,5%. Un mes más tarde los representantes del FMI afirmaron que estimaban un estancamiento de la economía o incluso un descenso del 0,5% frente a 2009.

Por último, el PIB de Rumanía a precios corrientes se estimó en 96,7 billones de lei en el primer trimestre del año 2010, siendo un 2,6% inferior en comparación con el del primer trimestre del 2009, según datos del Instituto Nacional de Estadística. Desde el punto de vista de la demanda, en el primer trimestre del 2010 la demanda interna bajó un 3% en comparación con la del mismo periodo del año anterior, principalmente por la caída del 28,9% en formación bruta de capital fijo. El sector industrial fue el único sector económico que mostró un incremento de sus ingresos, aumentando en un 4,2%, hasta los 25,28 billones de lei. Los ingresos del sector de la construcción bajaron un 17,3%, hasta los 5.674 millones de lei. La agricultura, caza y pesca tuvo una leve caída (-0.9%) hasta los 2,19 billones de lei. El sector comercial, las reparaciones de vehículos, los hoteles y restaurantes, el transporte y las telecomunicaciones bajaron conjuntamente en un 2,4% hasta los 22,84 billones de lei. El sector financiero, el inmobiliario, los alquileres y los servicios a empresas cayeron en un 1,5% hasta los 18,07 billones de lei, mientras que el resto de los servicios bajaron un 2,7% hasta los 12,01 billones de lei.

Como ha dicho recientemente Adrian Vasilescu, consejero del Banco Nacional de Rumanía, el programa anunciado por el Gobierno no es un programa de medidas de austeridad económica, sino un programa de choque, que pretende limitar el déficit público en un 6,8 %, y que, de no adoptarse, podría llegar a final de año al 9%, con el resultado, además de un incremento sin precedentes de la deuda externa, que actualmente ronda ya el 37% del PIB.

Al mismo tiempo, ha defendido la necesidad de que el plan de choque descansa esencialmente en el recorte del gasto y no en la subida de impuestos. Un incremento del VAT y de otros impuestos podría disparar la inflación hasta la cota inimaginable de un 15 %, lo que convertiría a Rumanía en la “oveja negra” de la Unión Europea, la incapacitaría para conseguir ingresos para financiar el déficit, retrasaría la recuperación y podría prolongar la crisis indefinidamente.

Situación social

La oposición socialdemócrata y las centrales sindicales ven las cosas de manera muy distinta. Para los primeros, el Gobierno demócrata – liberal está condenado al fracaso en su proyecto de reducir el Sector público, porque no puede renunciar ni al modelo de estado que ha creado ni al sistema de clientelas políticas en que basa su influencia. La reducción del Sector público tiene un límite, que es el del sistema de clientelismo político que permite al PDL y al Presidente Basescu conservar los apoyos que le han hecho ganar las elecciones. Las “retribuciones” a dichos apoyos políticos se dispensan desde el partido en forma de cargos públicos y, sobre todo, el control de las agencias gubernamentales. De ahí que la desaparición de las agencias sea un objetivo imposible. La reforma del sector público no irá más allá –según los socialdemócratas- que castigar a la generalidad de los empleados, al sector más débil de la Administración, pero nunca osará cuestionar el poder de la “clientela”.

Las Centrales sindicales, por su parte, quieren que esta crisis sirva para profundizar en el debate sobre la necesidad de dar un paso adelante en el modelo de sociedad y reformar el sistema fiscal. El Bloque Nacional Sindical (BNS) ha hecho pública una propuesta que recoge los elementos fundamentales de una reforma fiscal basada en un sistema de tributación progresivo.

BNS propone implantar el impuesto progresivo y reducir las cotizaciones sociales. Los Sindicatos Nacionales de Comercio del bloque (BNS) han hecho público los resultados de una encuesta sobre el tratamiento fiscal de las rentas del trabajo en Rumanía, llevada a cabo por sus expertos, en el que establecen al mismo tiempo un sistema comparativo con otros países europeos.

En el lanzamiento del informe, Liviu Voinea, director ejecutivo del Grupo de Economía Aplicada (GEA), explicó que el 30 % de las familias tienen al menos un miembro que trabajaba como funcionario público, y que representan el 38 % del consumo privado total en Rumanía. Mientras tanto, el consumo privado representa el 60 % del PIB. Cambiar el sistema de impuesto único por un sistema de impuestos progresivos (acompañado por deducciones), duplicando el impuesto sobre el Patrimonio (al objeto de equilibrar la relación entre el impuesto sobre el trabajo y el patrimonio) y reducir de las cotizaciones sociales (CAS) son las principales recomendaciones del informe denominado " El tratamiento fiscal de las rentas del trabajo".

El informe, financiado por la UE, el Gobierno y el Fondo Social Europeo, y coordinado por Liviu Voinea, revela que el impuesto progresivo podría aportar más de 500 millones de euros al presupuesto. La reducción de la CAS en un 10 % (de 31,3 % del salario bruto - 10,5 % pagado por el empleado y el 20,5 % por el empleador) generaría un aumento de salario bruto de 2.1 a 3.4 %, según el documento. Esto permitiría crear de 68.000 a 112.000 nuevos puestos de trabajo. Otras soluciones podrían ser la reasignación de la globalización de los ingresos, duplicando el impuesto a la propiedad con vistas a equilibrar la relación entre los impuestos sobre el trabajo y la riqueza, remodelar el impuesto a la renta pagado por trabajadores autónomos en línea con el de los de por cuenta ajena.

El informe describe el actual sistema fiscal como un auténtico problema, con varias vulnerabilidades: Carece de un mecanismo eficiente de deducciones, sanciona el trabajo de los empleados que ganan sueldos pequeños, estimula la acumulación de riqueza por otros medios a los que gravan el trabajo, y mantiene sin cuestionar amplias zonas de ingresos no gravados. Además, la distribución del ingreso de Rumanía revela grandes diferencias entre las diferentes categorías de la población, por lo que sólo el 0,3 % de los empleados tienen ingresos significativos asimilados a los bonos, en torno al 0,5 % de los empleados obtienen ingresos por la prestación de servicios, oficios, profesiones liberales y los derechos de propiedad intelectual, en comparación con los empleadores, cuyos ingresos son 2,37 veces mayores que las de los trabajadores. Por otro lado, el ingreso medio equilibrado de un jubilado es tan sólo el 1,6 % mayor que la de una persona sin trabajo. Sin embargo, representa el 58 % de los ingresos de un empleado. Un total de 1 % de los pensionistas reciben los beneficios por incapacidad, un 9% está en el sistema público de pensiones porque han perdido su capacidad de trabajo y un 13 % reciben pensiones agrícolas.

Por su parte, algunos expertos han expresado su estupor y han criticado duramente el programa gubernamental por falta de realismo. Unos ven a los sindicatos llevando a gobierno a los tribunales por no cumplir la legislación existente en materia de Derecho del Trabajo, argumentando que las medidas contra la crisis son difíciles de poner en práctica desde un punto de vista jurídico. La probabilidad de éxito en los tribunales es bastante grande. No se olvide que los jueces recibirán el mismo tratamiento, perdiendo el 25 por ciento de sus salarios. Los magistrados y las asociaciones de fiscales ya han escrito al primer ministro, instando a que la ley sea derogada.

Por otra parte, el acto normativo para incluir recortes salariales tendrá que pasar, tarde o temprano, Por el parlamento. Es difícil decir quién va a estar a favor de las medidas y dispuestos a asumir el riesgo electoral que viene dado con la decisión tomada.

También hay quien ha mostrado su reserva en cuanto a la efectividad de estas medidas para cumplir con su objetivo. La razón es que, por una parte, los recortes salariales restringirán la base de imposición que llevará a obtener menos ingresos recaudados por el Estado. La reducción del salario también podría significar incremento de los despidos y más pensiones, con lo que estas medidas serán incapaces de ayudar a reducir el déficit. El desempleo es una carga extra en el mismo presupuesto y más pensiones sólo añadirán tensión a un sistema ya sobrecargado.

Por otra parte, la caída del poder adquisitivo de una parte importante de la población dará lugar a una disminución del consumo, por lo tanto, una reducción de la actividad económica.

El impacto en el sector bancario no debe tampoco desdeñarse. El número de impagos crecerá y lo hará el número de posibles clientes de los bancos que no puedan obtener un préstamo.

Por tanto, existe el riesgo de que tales medidas puedan no ser las últimas que deban tomarse. Los mismos comentaristas mencionan el riesgo de tener que aumentar los impuestos de acuerdo a los rumores iniciales, después de recortar los salarios. En un contexto internacional crítico, Rumanía tampoco podrá contar fácilmente con financiación externa.

Por lo que respecta al despido de más de 70.000 empleados públicos hasta finales del 2010, fuentes empresariales estiman que esta ola de desempleados no pueden ser absorbidos por la empresa privada. Los funcionarios despedidos en un futuro próximo tienen perspectivas sombrías de encontrar nuevos puestos de trabajo, en este momento. Una encuesta reciente del diario "Gandul" destaca el hecho de que la mayoría de los empleadores manifiestan que no necesitan "burócratas", y desconfían de los empleados del Estado - a quien acusan de estar "infectados" con una mentalidad burocrática, y además, su preocupación ahora está en cómo despedir a sus propios empleados, en lugar de contratar nuevo personal indeseado. También hay algunos empresarios que dicen que contratarían a algunos ex funcionarios, pero sólo si están dispuestos a trabajar como obreros de la construcción no cualificados "hasta que aprendan un trabajo útil." Aunque las grandes empresas que operan en Rumanía afirman que no tendrían en cuenta el origen de los

demandantes de empleo - como el productor de cemento Carpatcement - o que estarían dispuestos a contratar como guardias o para trabajos no cualificados - como el fabricante de neumáticos Continental, los empleadores rumanos han explicado con claridad que no están inclinados a contratar a los ex funcionarios públicos.

Finalmente, hay otros analistas que señalan que los cálculos del gobierno no tienen en cuenta la realidad y que no les salen las cuentas con la reducción de los salarios de los empleados públicos. El Estado, afirman, gasta cada año unos 4 millones de euros para pagar a los 260.000 funcionarios empleados de la policía, el ejército y los servicios de inteligencia. Si estos salarios se redujeron en un 30 %, el estado se ahorraría 1,2 millones de euros, es decir, 38 % de los gastos totales de personal del sector público (en euros 10,7 millones), de acuerdo a proyecciones realizadas por el periódico Ziarul Financiar ', sobre la base de cifras dadas a conocer por el Ministerio de Finanzas y el Instituto Nacional de Estadística (INS). Al comparar los dos conjuntos de datos, los analistas del diario han descubierto una diferencia de 260.000 empleados cuyos salarios son un misterio. Esto lleva a la conclusión de que uno de cada cinco funcionarios está encuadrado en la policía, la seguridad y la defensa nacional - los servicios policiales del Ministerio de Administración e Interior, los cuatro servicios secretos (SRI, SPP, SIE, STS), y los militares.

Al comparar la suma gastada por el estado para los 1,1 millones de empleados civiles (EUR 6,7 millones en 2010) con los gastos del salario total aportado por el presupuesto 2010 (10,7 millones de euros, o el 9,3 del PIB), uno puede ver fácilmente que 4 millones de euros, o 36 % de la suma, se destinarán a tan sólo 19 % del número total de funcionarios. A falta de cifras oficiales, el cálculo se verifica a través de la ratio ingreso promedio mensual devengado por este tipo especial de funcionarios. La cifra de 4 millones de euros, descontando los salarios anuales de 330 euros cada mes nos lleva a un ingreso neto medio de RON 2.700 para cada uno de estos 260.000 funcionarios "especiales". El presupuesto de sueldos para policías, militares y servicios secretos es el doble del presupuesto asignado a los sueldos de los funcionarios de la administración pública central y local, que solo gana 2,1 millones de euros al año. Aparte de este dinero, el presupuesto del Estado también debe destinar 1 euro millones al año para las pensiones de este personal "especial".

Haciendo balance e intentando comprender cómo se ha llegado a la situación actual, los medios de comunicación en sus editoriales y en las opiniones de sus colaboradores, exponen que Rumanía es la víctima de la incompetencia demostrada repetidamente por sus políticos desde 1990. Los errores añadidos a los intereses personales o de grupo, la incompetencia y el afán de servir a los intereses de la clientela política y económica, y la ignorancia del interés nacional en favor de razones estrictamente electorales, ha sido la nota predominante en la actuación política en este país.

Durante muchos meses, se ha mentido acerca de la situación de la economía rumana, de modo que los gobernantes pudieran mantenerse en el poder tras repetidas consultas electorales. Incluso los funcionarios del equipo gobernante han tenido finalmente que admitirlo. Se defienden diciendo que el gobierno anterior, encabezado por el liberal Calin Popescu Tariceanu , convirtió el rápido crecimiento económico en un fiasco,

por la forma en que gastó el dinero público, contratado más funcionarios y aumentando los salarios. Los liberales argumentan, y no sin cierta razón, recordando que con una tasa de crecimiento de un 8% sostenida durante casi diez años, ¿puede alguien culparles de haber subido los salarios y las pensiones, unos salarios y pensiones que continúan entre los más bajos de la UE? Si vamos más atrás en el tiempo, habría que culpar a los socialdemócratas de la demora inaceptable de cualquier reforma a principios de los años 90 y por patrocinar la corrupción endémica, que más tarde se ha convertido en crónica.

El futuro, a corto plazo y tal vez incluso a largo plazo estará en juego en el Parlamento el 15 de junio, el día en que se vote la moción de no confianza. El resultado es incierto. PSD propone un referéndum que permita a los rumanos dar su opinión sobre el plan del gobierno de recortar los salarios y las pensiones, además de otras medidas impopulares. No obstante, esto parece más bien una fantasía. Las duras medidas tienen que ser propuestas por el Ejecutivo y aprobadas por el Parlamento. No parece que el ciudadano tenga nada que hacer aquí.

Lo que es seguro es que Rumanía ha llegado a una situación económica crítica, y a ningún gobierno le va a ser posible sortear decisiones difíciles, como los recortes salariales, despidos o aumentos de los impuestos. Incluso si el plan de austeridad se aplicase, las autoridades todavía tendrían que pedir prestados 5 millones de euros este año para pagar los sueldos y las pensiones. Por otro lado, Europa no puede acudir en ayuda de todos, ya que varios estados de la Unión están haciendo también recortes drásticos de gastos en sus propias economías. La Unión Europea tendrá que aprobar finalmente medidas duras contra los Estados miembros cuyo déficit presupuestario sea demasiado alto. En este contexto, la solución de buscar dinero en los mercados internacionales sólo puede tener carácter temporal y de emergencia. No se puede recurrir una y otra vez al recurso de la deuda. La verdadera solución tendrá que pasar, tarde o temprano, por reducir los gastos hasta el nivel de los ingresos, porque no es posible seguir consumiendo más de lo que se produce.

La probación por el Parlamento del Plan del Gobierno significaría un genocidio - afirma la oposición y parte de los medios de comunicación - porque la gente que vive de pequeños sueldos y pensiones no podrá resistir. El plan les obligará a renunciar a medicamentos, tratamientos médicos e incluso a los alimentos más básicos. Para muchos, esto es casi una sentencia de muerte, dicen algunos.

Por otra parte, resulta curioso que la desconfianza hacia el Gobierno no se extiende al Banco Nacional, por más que las opiniones de todos ellos coincidan. Muchos medios de comunicación, a pesar de sus críticas al Ejecutivo, han reconocido que si no se confía en el gobierno, por lo menos habrá que escuchar las advertencias de los funcionarios del Banco Central. En los últimos tiempos, en muchas ocasiones, el BNR ha advertido que, sin medidas duras, se entrará en una situación de insolvencia y probablemente se compartirá el destino de Grecia, con su cadena de consecuencias - la extrema pobreza y la tragedia en todos los niveles de la sociedad.

Pero todos estos razonamientos no puede ocultar que hay algo que no puede ignorarse, y hasta cierto punto plantea una cuestión moral. Uno no puede imaginarse cómo alguien es capaz de sobrevivir con una

pensión mínima de 350 RON. No se entiende cómo se pueda sostener que haya que reducir los ingresos de quienes ganan pensiones y salarios de 100 RON. A estas personas probablemente les va a resultar casi imposible sobrevivir en los próximos meses.

Por otra parte, el Gabinete BOC no se atreve a hacer frente a los privilegios que existen en algunos "oasis" del Sector público, o lo hace sólo tangencialmente, al igual que con las pensiones que suponen miles de RON. Pero aquí es donde se alza la clientela política, en defensa de sus intereses políticos y económicos; aquí es donde ya comienza el negocio y se defienden los intereses personales por encima de todo. Esta es la razón por la que algunos salarios de miles de euros pagados por el Estado apenas se verán afectados por las reformas. Y también por eso al ciudadano común le resulta imposible aceptar la ofensiva anticrisis en su forma presentada ante al Parlamento por el Premier Boc. No se puede aceptar un gobierno que favorece a unos y castiga a otros.

¿Alguien ha considerado la posibilidad de congelar los salarios en algunos sectores privilegiados? ¿Qué hay de limitar el salario máximo en el sistema público? O poner un límite decente a pensiones "indecentes"? ¿Y qué hay de frenar drásticamente las adquisiciones públicas que favorecen a determinados contratistas y agotan el presupuesto rápidamente en esta época de crisis? Ciertamente se podría considerar todo ello, pero esto iría en contra del partido y los intereses de grupo.

La situación se ha comparado a menudo con un partido de fútbol en que el público acaba decepcionado con los jugadores en el campo y decide marcharse. Algunos emigran, otros están perdiendo toda esperanza. Los que se quedan terminarán aprendiendo, que quien ganó el partido no fueron precisamente ellos.

UCRANIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política y económica

Los 100 primeros días del nuevo presidente han estado dominados por las relaciones con Rusia. Habiéndose asegurado una mayoría parlamentaria y un gobierno leal, Yanukovich ha gastado los primeros tres meses de su presidencia en una diplomacia intensiva con las autoridades rusas. La visita a la capital, Kiev, del presidente ruso fue la séptima reunión de alto nivel celebrada entre los dos países desde la elección de Yanukovich en febrero. Se celebraba sólo semanas después de una cumbre en Kharkiv en la cual Ucrania había acordado extender durante 25 años más el tiempo que la flota rusa podía continuar en Crimea a cambio de un significativo descuento en el precio las importaciones del gas ruso.

El rápido acercamiento entre Ucrania y Rusia sido materia de intensas críticas por la oposición. La ex primera ministra ha acusado repetidamente a Yanukovich de estar vendiendo el país a Rusia. Ha denunciado repetidas veces que estas políticas, incluida la posible integración de la compañía estatal rusa del gas con sus homóloga ucraniana, estarían conduciendo a Ucrania a ser tragada por Rusia.

El acuerdo sobre la flota del Mar Negro fue justificado por parte de Yanukovich en pragmáticas consideraciones económicas, alegando que el descuento en el gas aliviaría el presupuesto estatal y facilitaría el desarrollo industrial ucraniano, principalmente de las empresas del Este (cuyos hombres de negocio han respaldado al Partido de las Regiones).

Sin embargo, parece que Yanukovich no ha aceptado todas las propuestas rusas para profundizar en la integración económica. Por ejemplo, ha rechazado, por el momento, la idea de integrar una nueva unión aduanera con Bielorrusia y Kazajstán así como integrar la Organización del Tratado de Seguridad Colectiva, principal componente en materia de seguridad de la Comunidad de Estados Independientes, (CIS), que actualmente integra a Rusia, Armenia, Bielorrusia, Kazajstán, Tayikistán, Uzbekistán y la República Kyrgyzstan. Por su parte, el presidente ruso dejó sin respuesta las esperanzas expresadas por el lado ucraniano de permitir a las compañías ucranianas ser suministradas por el gas de Asia central usando la red de Gazprom, compañía estatal ucraniana del gas.

Yanukovich y su gobierno continúan afirmando que la integración europea es una prioridad para Ucrania. Las negociaciones sobre un acuerdo de demarcación de fronteras con Rusia pueden verse como un guiño a las preferencias de la Unión Europea interesada en frenar la inmigración ilegal desde Rusia y Asia a través del territorio ucraniano. Este acuerdo puede facilitar las negociaciones entre la Unión Europea y Ucrania para conseguir un régimen de visados libres. Durante su reunión con el presidente ruso, Yanukovich declaró que Ucrania tiene un estatus de no pertenencia a ningún bloque.

En cualquier caso, hay evidencia de que se intensifica la cercanía entre las autoridades rusas y ucranianas más allá de la cooperación económica. En lo que muchos en Ucrania vieron cómo una señal ominosa los servicios de seguridad de uno y otro país acordaron estrechar su cooperación, incluyendo el retorno de oficiales de los servicios de seguridad rusos a la flota del Mar Negro en Crimea.

La retórica de Yanukovich con su referencia a un fuerte poder vertical y acusaciones a la oposición porque está socavando la estabilidad, comienzan a recordar la retórica de Putin, el primer ministro ruso. La oposición, por su parte, ha denunciado el creciente autoritarismo, con significativos acuerdos con Rusia firmado sin ninguna discusión pública. Algunas áreas de los medios de comunicación están quejándose sobre sistemática censura. Hasta qué grado estas preocupaciones están justificadas es todavía incierto. Si bien la crítica a Yanukovich aunque menos común en televisión, sigue apareciendo en los medios de comunicación escritos y en Internet en los mismos términos que antes de su elección, también es cierto que ha hecho aprobar una ley por la cual sus decisiones sólo podrán ser cambiadas en la más Alta Corte Administrativa de Ucrania y sólo por un colegio formado especialmente al efecto.

La prometida lucha contra la corrupción ha sido centrada en el gobierno anterior y en Yulia Timoshenko, particularmente. El fiscal general ha acusado al gobierno anterior de embolsarse los fondos recibidos en el año 2009 por la venta de las cuotas por emisiones de gas y ha abierto una investigación. Considerando la calidad de las finanzas públicas en Ucrania y la casi absoluta ausencia de control presupuestario es posible que se encuentren casos de malversación y mal uso de fondos pero parece difícil que la ex primera ministra sea juzgada y condenada. La última cosa que Yanukovich puede querer es hacer de su principal rival una mártir. En cualquier caso desde la independencia de Ucrania en 1991 ningún alto cargo ha sido llevado a prisión bajo la acusación de corrupción. El propósito de Yanukovich es distraer a la ex primera ministra y a sus aliados para dificultar las organizar una oposición eficiente, especialmente de cara a las elecciones municipales que pueden ser celebradas a finales de este año.

La buena noticia para su Yanukovich es el retorno del crecimiento económico por primera vez desde el tercer trimestre de 2008. El Comité Estatal de Estadística ha estimado que durante el primer trimestre de 2010 el Producto Interior Bruto creció alrededor del 5%. A esto habría que añadir un descenso en la inflación. Por primera vez desde el año 2007 la inflación ha bajado del 10%.

**AREA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

FRANCIA

REVALORIZACIÓN DE LA PENSIÓN DE INVALIDEZ³

Las pensiones de invalidez se revalorizan en la misma fecha e igual proporción que otras pensiones y rentas. La última revalorización ha tenido lugar el pasado 1 de abril.

Definición

La pensión de invalidez sustituye la falta de ingresos de los asegurados menores de 60 años incapacitados para trabajar debido a enfermedad común o accidente no laboral. Las pensiones por accidente de trabajo o enfermedad profesional tienen una regulación específica.

Condiciones de atribución de la prestación

Reconocimiento de la invalidez

El estado de invalidez se reconoce cuando la capacidad de trabajo o de ganancia salarial del asegurado se reduce en, como mínimo, dos tercios, es decir, cuando su estado no le permite ejercer una profesión cualquiera ni obtener un salario superior al tercio de la remuneración que percibía con anterioridad a la enfermedad o al accidente.

Requisitos

Para poder beneficiarse de una pensión de invalidez el asegurado debe justificar:

- Un periodo mínimo de afiliación a la Seguridad Social: Tener cubiertos los 12 meses que preceden al primer día del mes en que se ha producido la baja médica seguida de la invalidez, o el reconocimiento de la invalidez resultante del desgaste prematuro del organismo,
- En el transcurso de un periodo de referencia:
 - Haber cotizado sobre el salario de los 12 meses que preceden la baja médica, como mínimo por 2030 veces el SMI horario vigente a 1 de enero del año en que se produzca dicha baja, del cual al menos 1015 veces el SMI en el transcurso de los 6 primeros meses, o bien

³ Actualités Sociales Hebdomadaires n° 2658, de 7 de mayo 2010

- Haber trabajado al menos 800 horas en los 12 meses naturales o los 365 días que preceden la baja médica o el reconocimiento de la invalidez, de las cuales al menos 200 horas durante los 3 primeros meses.

Fecha de la solicitud

En principio, la solicitud la presenta la Caja Primaria del Seguro de Enfermedad (CPAM) o, en su defecto, el propio asegurado.

En la práctica es muy frecuente que las pensiones de invalidez se otorguen por agotamiento del tiempo máximo de incapacidad laboral transitoria. La solicitud del asegurado, cuando la CPAM no toma la iniciativa, debe ser presentada en la Caja durante los 12 meses que siguen, según el caso, a:

- La fecha de consolidación de la herida;
- La fecha del reconocimiento médico de la invalidez si éste resulta del desgaste prematuro del organismo;
- La fecha de estabilización del estado del asegurado establecida por la CPAM;
- La fecha de expiración del derecho a las prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria o la fecha a partir de la cual la Caja ha dejado de abonarlas.

Es de subrayar que a los 60 años, la pensión de jubilación sustituye a la pensión de invalidez salvo en el caso de los discapacitados que con dicha edad ejerzan una actividad, que pueden oponerse a dicha sustitución. En este caso, el pago de la pensión de jubilación queda suspendido y vuelve a retomarse a solicitud del interesado cuando cesa su actividad profesional.

Cuantía de la pensión

Salario base

Está en función del salario anual medio de los 10 mejores años cotizados. El periodo que se tiene en cuenta es el comprendido entre el 31 de diciembre 1947 y la fecha de la baja médica seguida de invalidez, o de la comprobación médica de la invalidez si ésta resulta del desgaste prematuro del organismo. Cuando el asegurado no totaliza 10 años de cotización, se tiene en cuenta el salario anual medio correspondiente a las cotizaciones abonadas durante los años transcurridos desde su afiliación.

Tipos aplicables a la base reguladora en el calculo de la pensión

Los trabajadores discapacitados se clasifican en tres categorías. El tipo aplicable en el cálculo de la prestación depende de la categoría.

- 1ª. Categoría: Trabajadores discapacitados capaces de ejercer una actividad remunerada reducida.
 - El tipo aplicable es igual al 30% de su salario de base, con un máximo del 30% del techo anual de las cotizaciones a la Seguridad Social, o sea, para 2010: 10.386 € (865,50 € / mes).

- 2ª. Categoría: Trabajador totalmente incapacitado para ejercer cualquier actividad profesional.
 - El tipo de la pensión es igual al 50% de la base reguladora, con un máximo del 50% del techo anual de las cotizaciones a la Seguridad Social o sea, para 2010: 17.310 € (1.442,50 € / mes).

- 3ª. Categoría: Trabajador totalmente incapacitado para ejercer cualquier actividad profesional y que, además, necesita la asistencia de una tercera persona para efectuar los actos corrientes de la vida diaria.
 - La pensión es igual al importe de la de 2ª categoría (importe máximo: 17.310 € / año) aumentado en un 40%. Este aumento, denominado “aumento por tercera persona” no puede ser inferior a 1.038,36 € / mes a 1 de abril 2010. El importe máximo de la prestación, a partir de dicha fecha, es pues igual a 29.770,32 € / año (2.480,86 € / mes).

En caso de hospitalización, este “aumento por tercera persona” se abona hasta el último día del mes natural que sigue el día del ingreso en el hospital; más allá de esta fecha, su pago queda suspendido.

Importe mínimo

Por importe mínimo se entiende el abonado antes del descuento de la Contribución Social Generalizada (CSG) y la Contribución al Reembolso de la Deuda Social (CRDS)⁴.

Desde el 1 de abril 2010 este mínimo asciende a 3.181,67 € / año (265,13 € / mes).

A éste puede sumarse la prestación suplementaria por discapacidad. Para beneficiarse, desde el 1 de abril, el asegurado debe justificar ingresos no superiores a un techo anual de 7.929,81 € para una persona sola, y de 13.889,62 € para una pareja. El máximo de esta prestación suplementaria, a partir de esa misma fecha, es de 4.560,92 € / año (380,07 € / mes) para una persona sola o cuando sólo uno de los cónyuges se beneficia, y 7.526,20 € / año (627,18 € / mes) cuando los dos cónyuges se benefician. En este último caso, se abona la mitad a cada uno de los dos beneficiarios.

⁴ En principio, la prestación por discapacidad está sometida al descuento de la CSG (6,6) y de la CRDS (al “aumento por tercera persona” no se le aplica ningún descuento social). Sin embargo, en función de su situación fiscal del afectado, dicha prestación puede ser exonerada de estas dos contribuciones o estar sujeta a la CSG con un tipo reducido (3,8).

Reglas de acumulación de la pensión de invalidez y de los ingresos por actividad asalariada

- Modificación de la situación de incapacidad. En ciertos casos la pensión puede ser reducida o revisada, suspendida o suprimida.
 - Vuelta a una actividad profesional asalariada La pensión queda suspendida en todo o en parte cuando durante 6 meses consecutivos la acumulación de la prestación de incapacidad y de los salarios y ganancias procura al trabajador rentas superiores al salario trimestral medio del año natural que precedía su incapacidad.
 - Vuelta a una actividad profesional no asalariada. La pensión queda suprimida si el total anual de la prestación por incapacidad y los ingresos por la actividad profesional sobrepasan un techo anual de 6.283,73 € (1 de abril) para una persona sola y 8.700, 58 € para una pareja. Cuando este excedente es inferior al importe de la pensión, ésta última no se suprime sino que se reduce en consecuencia.
 - Capacidad de ganancia del trabajador superior al 50% de su pensión de invalidez La prestación queda suspendida o suprimida cuando el trabajador tenga una capacidad suficiente para ejercer una actividad que le permita percibir un salario igual al 50% del salario anual de un trabajador de su misma categoría en la profesión ejercida antes de su invalidez. La Caja Primaria del Seguro de Enfermedad puede, en cualquier momento, demandar un reconocimiento médico del trabajador.
- Acumulación de las rentas de actividad y de la pensión de invalidez de 1ª categoría después de los 60 años (edad legal de la jubilación en Francia) Los trabajadores discapacitados de 1ª categoría pueden ejercer una actividad profesional y acumular su pensión de invalidez y un salario, hasta la edad de 60 años. A partir de esta edad, la Ley relativa a la financiación de la Seguridad Social para 2010 autoriza, desde el 1 de marzo 2010, el abono de la pensión de invalidez hasta la edad de 65 años a los trabajadores discapacitados mientras no soliciten la pensión de jubilación.
- Acumulación de la pensión de invalidez con otras pensiones o rentas. Ciertas prestaciones enumeradas por la Ley pueden ser acumuladas con una pensión de invalidez: Pensiones militares de invalidez, rentas de accidente de trabajo, pensión de invalidez del régimen agrícola y pensión de un régimen especial de jubilación. Sin embargo, el total de las dos prestaciones no debe exceder el salario percibido por el trabajador válido de la misma categoría profesional. Por el contrario, la acumulación con una pensión abonada por una compañía de seguros privada es posible sin limitación alguna.

Es de subrayar que la Ley de presupuestos de la Seguridad Social para 2010 ha adaptado las reglas de sustitución de la pensión de invalidez por una pensión de jubilación por incapacidad, para

tener en cuenta los dispositivos de jubilación anticipada por carrera larga o por incapacidad. Así pues, la prestación por incapacidad es suspendida cuando el titular se beneficia de una pensión de jubilación anticipada. No obstante, se mantienen los beneficios accesorios de la pensión de invalidez: el aumento por tercera persona, la prestación suplementaria de incapacidad y la exoneración del ticket moderador⁵.

- Acumulación de la prestación por incapacidad con las prestaciones de paro para los discapacitados de 2ª y 3ª categoría. Los beneficiarios de una prestación por incapacidad de 2ª y 3ª categoría pueden acumular, en parte, su cobro con el de las prestaciones del seguro de paro. El importe de la prestación por desempleo será igual a la diferencia entre el importe de la prestación contributiva por desempleo y el de la pensión de invalidez.

Revalorización de las prestaciones

Las prestaciones por incapacidad se revalorizan aplicando el coeficiente fijado anualmente para todas las pensiones. Desde al 1 de abril 2010, a las prestaciones ya reconocidas se les ha aplicado el coeficiente 1,009.

INFORME DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS SOCIALES DEL SENADO SOBRE LA REFORMA DE LA JUBILACIÓN ⁶

La Comisión de Evaluación y Control de la Seguridad Social del Senado –en un documento publicado el 18 de mayo de 2010 titulado: “Pensiones 2010: regulación urgente y refundación del sistema”- declara que la pervivencia del modelo protector instaurado hace sesenta años -que ha permitido asegurar a los jubilados un nivel de vida similar al de los activos- se encuentra hoy amenazado por desequilibrios financieros insostenibles y una grave desconfianza de las nuevas generaciones respecto al futuro del sistema. La citada Comisión ha elaborado un informe sobre estos puntos, después de haber escuchado a expertos, interlocutores sociales y gestores de los principales regímenes de jubilación.

Principal constatación: un sistema de jubilación gravemente amenazado por sus desequilibrios.

- El sistema de jubilación francés ha permitido garantizar a los jubilados un nivel de vida comparable al de los activos:
 - a lo largo de las generaciones, la pensión media de los jubilados ha aumentado con más que la inflación;

⁵ Participación financiera a tanto alzado o proporcional de un asegurado en los cuidados sanitarios. Modo de financiación importante de dichos cuidados sanitarios.

⁶ Informe de la Comisión de Asuntos Sociales del Senado de 18 de mayo de 2010.

- el nivel de vida medio de los mayores de 65 años representa el 95% del nivel medio del conjunto de la población, es decir uno de los porcentajes más altos de la OCDE;
 - si se tienen en cuenta los ingresos del patrimonio, el nivel de vida medio de los jubilados es casi equivalente al de los activos;
 - la tasa de pobreza de los mayores de 60 años se ha estabilizado en un 10%, es decir un nivel inferior al del conjunto de la población (13%), retrocediendo respecto al porcentaje de 30% de los años 70.
- Desde hace veinte años, sus dificultades demográficas y financieras han sido objeto de numerosos informes y de varias reformas: la llamada reforma "Balladur" en 1993, la reforma de los regímenes complementarios por puntos "Agirc-Arrco" en 1994 y 1996, la creación del Fondo de Reserva para las Pensiones en 1998 y del Consejo de Orientación para la Jubilación (COR) en 2000, así como la llamada reforma "Fillon" en 2003 y la reforma de los regímenes especiales en 2007-2008.
 - A pesar de estas reformas, el sistema se encuentra actualmente en una situación de desequilibrio financiero insostenible:
 - por motivos estructurales relativos a la evolución demográfica: la relación, en el régimen general, entre personas que cotizan y jubilados ha pasado de 4 en 1960 a 1,43 actualmente; la esperanza de vida ha aumentado 6 años desde los años 80;
 - por motivos coyunturales relativos a la crisis económica: se han perdido 5,6 puntos de masa salarial entre 2008 y 2009; aunque se recupere el nivel de crecimiento anterior a la crisis no se colmará esta pérdida de ingresos;
 - las necesidades del conjunto del sistema de jubilación alcanzará 30.000 millones de euros en 2010, respecto a una masa total de prestaciones de 270.000 millones de euros: el 11% de los gastos no están cubiertos por los ingresos;
 - a medio y largo plazo, las proyecciones del COR muestran un déficit previsible en torno a los 40.000 millones de euros a partir de 2015 y, según las hipótesis consideradas, de 72.000 millones a 115.000 millones en 2050.
 - Y, aún peor, la credibilidad del modelo de jubilación se encuentra en entredicho. El pacto entre las generaciones se fisura, ya que una fracción cada vez más reducida de la población asume las necesidades de una fracción cada vez más importante. El método de reforma produce ansiedad por falta de pedagogía y de transparencia.

Actuar sin tardanza para restaurar la sostenibilidad del sistema.

Un sistema de jubilación por reparto no podrá funcionar de manera duradera con gastos superiores a los ingresos. Es pues urgente restablecer el equilibrio financiero, haciendo un estudio de todos los parámetros disponibles ya que ninguno de ellos podrá, de manera aislada, resolver la ecuación financiera.

- La disminución de las pensiones no puede siquiera concebirse, ya que supondría una regresión, tanto más cuanto que su nivel relativo disminuye a causa de su correlación con el índice de precios al consumo.
- El aumento de la edad efectiva de jubilación es un elemento importante del saneamiento financiero de las cuentas. Dos medios permitirían prolongar la duración de la actividad:
 - el primero es la prolongación del período de cotización necesario para obtener una pensión plena y, sobre ese punto, el principio progresivo con balances de etapa –propuesto por la ley “Fillon”- debería continuar aplicándose, sin aceleración ni interrupción. Su aplicación podría llevar a un período de cotización de cuarenta y un años y medio en 2020, cuarenta y dos años y cuarto en 2030 y cuarenta y tres años y medio en 2050;
 - el segundo es el aumento de la edad legal de jubilación, que podría aplicarse con dos condiciones: por una parte, con la aplicación de una política de empleo eficaz de los trabajadores *seniors* y, por otra, con la consideración del carácter peligroso o insalubre de ciertos puestos de trabajo. El dispositivo de cese anticipado de la actividad, para los que empezaron a trabajar muy jóvenes y poseen una vida laboral muy larga, debería mantenerse, para no penalizar a los que comenzaron a trabajar muy pronto.
- La búsqueda de nuevos ingresos debería evidentemente llevarse a cabo, explorando simultáneamente varias pistas:
 - el nivel de cotizaciones: fuente principal y tradicional de los regímenes de jubilación, debería beneficiarse de la redistribución de las cotizaciones del seguro de paro, a partir de 2009, que podría aportar 6,5 mil millones de euros en 2012; la crisis y la situación del empleo han diferido esta transferencia de fondos, pero esta última deberá imperativamente realizarse en el momento en que el nivel del paro lo permita. Ello podría producirse a mediados de 2010 y/o años siguientes, según el COR. En cambio, es difícil considerar un aumento de cotizaciones en el contexto actual de crisis y lento retorno al crecimiento, ya que incrementar el coste del trabajo pondría en peligro la competitividad de las empresas;
 - la ampliación de la base de cotización -actualmente concentrada en la parte salarial de los ingresos del trabajo- es una necesidad.

- nuevos ingresos: examinar las ventajas fiscales y específicas para los jubilados, considerando la posibilidad de igualar la CSG (Contribución Social Generalizada) de los jubilados imposables a la de los activos (ingresos: 2.000 millones de euros) y seguir exonerando a las pequeñas pensiones; incrementar las cotizaciones sociales sobre los ingresos del capital (ingresos: 1,1 mil millones de euros); creación de una contribución adicional al impuesto sobre los altos ingresos o sobre las sociedades;
 - en cambio, las pistas ya evocadas de la cotización sobre el valor añadido o el IVA social tienen ciertas ventajas, pero sobre todo inconvenientes.
- Sobre los demás dispositivos financieros:
 - el Fondo de Reserva para las Pensiones –que dispone de 33.000 millones de euros- debe ser protegido para reservar su utilización a partir de 2020: utilizarlo actualmente significaría transmitir la deuda a las generaciones futuras;
 - el Fondo de Solidaridad para la Vejez deberá asumir el conjunto de las prestaciones no contributivas del sistema de jubilación y beneficiarse para ello de ingresos permanentes;
 - el plan ahorro jubilación –que seguirá siendo un simple complemento del sistema por reparto- tendrá que reformarse aportando flexibilidad a las reglas que lo rigen, con el fin de que sea más atractivo para los jóvenes, los trabajadores asalariados de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) , de las microempresas y para las personas con bajos ingresos;
- Política del empleo y pensiones de jubilación son temas que deben tratarse conjuntamente:
 - el carácter penoso del trabajo –con sus efectos sobre la esperanza de vida- depende primero de la organización del mismo y de la responsabilidad de las empresas, pero constituye también un parámetro que debe tomarse en cuenta en el marco de las pensiones, sobre todo respecto a las personas que estuvieron expuestas a factores de carácter peligroso o insalubre; además, los poderes públicos deberán llevar a cabo una reflexión global sobre la relación de trabajo -actualmente deteriorada- y que explica la tendencia de un gran número de trabajadores a querer jubilarse lo más pronto posible;
 - se deberá aplicar una política muy activa a favor del empleo de los “seniors”, abandonando las “falsas prejubilaciones” y verificando que la ruptura convencional –que tiene un gran éxito- no se transforme en una nueva “trampa” para ellos y favoreciendo una mejor gestión

de los recursos humanos cuando se aproxima el fin de la vida activa (balance de competencias, formación, reorganización de tareas, horarios, cese progresivo de actividad);

- facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo es una prioridad, en particular por el desarrollo de la formación en alternancia; se debe considerar la posibilidad de computar a efectos de jubilación los períodos de los cursillos de formación realizados;
- Más allá de la urgencia financiera se debe reflexionar sobre la modernización duradera de las pensiones de jubilación.
- Hasta el presente, el debate sobre una verdadera reforma estructural del sistema de jubilación se ha esquivado con la idea de que un tal cambio no permitiría controlar el déficit. Ello es un error por dos motivos:
 - esperar el retorno al equilibrio de las cuentas para iniciar una reflexión sobre una reforma más profunda conduciría a posponer la tarea durante varios decenios, incluso no realizarla nunca;
 - el déficit no es el único mal que sufren los regímenes de jubilación, complejos, opacos y poco equitativos.
- Modernizar el sistema de jubilación pasa pues por:
 - la armonización progresiva de los parámetros y reglas de cálculo, en particular el salario de referencia que se toma en cuenta para el cálculo de la pensión, la edad de apertura de derechos y la tasa de cotización;
 - la “aproximación” de los regímenes entre sí: aunque la instauración de un único régimen no es el objetivo, la creación de una Caja única para el conjunto de los funcionarios debería someterse a estudio, así como respecto al concepto de “casa común de pensiones”, propuesto por la central sindical CGT (Confederación General del Trabajo), con el fin de aportar más coherencia a la gestión de los diferentes regímenes;
 - reforzar el derecho a la información de los asegurados para que cada uno pueda conocer y calcular sus derechos en todo momento.
- Para corregir las desigualdades y la opacidad del sistema, la cita de 2010 debe permitir iniciar la refundación del mismo:
 - no puede perdurar el aumento de las tensiones entre las generaciones;

- preparar una reforma estructural es un largo proceso que puede durar 20 años y exige un amplio debate nacional, conforme a la propuesta de la confederación CFDT (Confederación Francesa Democrática del Trabajo).

La Comisión de Evaluación y Control de la Seguridad Social del Senado desea que se inicie lo más pronto posible ese debate nacional, adoptando el principio de transición progresiva a un sistema “por puntos” en los regímenes de base, lo que permitiría una relación más clara entre cotizaciones y pensiones, que identificaría mejor los mecanismos de solidaridad y constituiría un elemento de claridad para las jóvenes generaciones, que hoy están convencidas de que no podrán llegar a beneficiarse del sistema al que cotizan.

La reunión de 2010 –más allá de las obligaciones contables que se le han asignado- debe ser el momento de compromiso de una “refundación” del pacto entre las generaciones, que ha caracterizado desde su creación hace 65 años al Seguro de Vejez.

PREVISIONES DEL CONSEJO DE ORIENTACIÓN DE LA JUBILACIÓN ⁷

El Consejo de orientación de las pensiones de jubilación (COR) ha estudiado los efectos de la duración del periodo de cotización y de la edad legal de la jubilación sobre la situación financiera del régimen de vejez.

También contempla este trabajo el estudio de otros factores que pueden incidir sobre el equilibrio del sistema de jubilación: el volumen de ingresos asignados al sistema y la relación de la pensión media de los jubilados con el ingreso medio de los activos.

Se trata de un trabajo técnico, preparado por la secretaría general del COR, bajo la responsabilidad de su Presidente, que solo tiene por objeto definir orientaciones para comprender mejor los mecanismos en juego y aportar diferentes elementos de información. Las simulaciones realizadas solo tienen un carácter ilustrativo y no son en absoluto elementos de reforma ni medidas aconsejadas por el Consejo, respecto a las cuales ciertos miembros han expresado incluso su desacuerdo.

Aspectos que influyen en el equilibrio del sistema de jubilación: el nivel de ingresos, la relación de la pensión media con el ingreso medio de la actividad y la edad efectiva media de jubilación.

Las fuentes de financiación del sistema de jubilación

Son actualmente múltiples [cotizaciones obreras y patronales, impuestos, contribuciones públicas, en particular a los regímenes especiales, y transferencias de ciertos organismos, como la CNAF (Caja Nacional de Prestaciones Familiares), por un total de, aproximadamente, 12,8 puntos de PIB (en torno a 250.000 millones de euros).

⁷ Consejo de Orientación sobre las Pensiones de Jubilación (COR, siglas francesas). “Variaciones del tiempo de cotización y edad de jubilación”. 11 de mayo de 2010. Expediente técnico preparado por la Secretaría General del COR.

El informe del COR aporta elementos de información en cuestiones relativas a la financiación.

- Cuando se realizó la reforma de la jubilación de 2003, se pensaba, basándose en la hipótesis de una mejora considerable del empleo, aumentar las tasas de cotización al seguro de vejez en contrapartida a una disminución de la tasas de cotización al seguro de paro. Según las proyecciones actualizadas relativas a la UNEDIC (órgano paritario gestor del seguro de paro), realizadas por el COR, -con tasas de cotización y reglamentación sin cambios- el régimen del seguro de paro podría encontrarse con un saldo anual excedente a mediados de 2010 y que el déficit acumulado se podría sanear en el horizonte de 2020. Así, con una hipótesis de tasa de paro de 4,5%, se podía concebir una disminución de la tasa de cotización correspondiente a una transferencia de ingresos de 0,4 puntos de PIB, sin que resultase afectado el equilibrio financiero de la UNEDIC a largo plazo. Con la hipótesis de que la tasa de paro pudiera estabilizarse en 7%, esa transferencia sería de 0,15 puntos de PIB.
- En lo que se refiere al tema de los elementos que deben componer la base de las diferentes cotizaciones, el COR –en su Informe de noviembre de 2007- citaba que esta cuestión hay que abordarla en el marco global de una reflexión sobre las cotizaciones sociales que gravan el trabajo y la financiación de la protección social, para que esta tenga una financiación suficiente y duradera sin perjudicar el empleo, el poder adquisitivo y la competitividad de la economía. Además, en materia de ahorro salarial, el Informe subraya la necesidad de analizar los diferentes beneficios fiscales y, sobre todo, sociales, su finalidad y efectos sobre la financiación de la protección social en general y de las pensiones en particular.
- El estudio realiza, igualmente, una actualización de las proyecciones relativas al Fondo de Reserva para las Pensiones de Jubilación. En el supuesto de que no se aporten al mismo dotaciones excepcionales [los ingresos del Fondo de Reserva para las Pensiones estaban entonces constituidos por una fracción de la cotización social de 2% del capital y por los excedentes eventuales del FSV (Fondo de Solidaridad para la Vejez)], el valor de los activos del Fondo de Reserva para las Pensiones en 2020 sería del orden de 70 u 80 mil millones de euros.

La relación entre la pensión media del conjunto de jubilados y el ingreso medio del conjunto de activos.

Esta relación no permite valorar por sí sola los niveles de vida de jubilados y activos, que también dependen de la dimensión familiar y de los demás tipos de ingresos. Evoluciona espontáneamente a lo largo del tiempo -incluso cuando no se hiciera modificación alguna de las reglas de cálculo de las pensiones- a causa de numerosos factores y, en particular, del efecto de las reformas realizadas anteriormente, asociadas al retraso de la entrada en la vida activa y a las opciones elegidas en el momento de la jubilación.

Los instrumentos que pueden influir en la relación entre la pensión media y el ingreso medio de los activos son numerosos: reglas de cálculo y actualización de las pensiones respecto al IPC, reglas de evolución de los mínimos de pensión, deducciones fiscales y sociales de las pensiones y de los ingresos de actividad.

Los principales puntos desarrollados por el COR sobre estos temas son:

- La revalorización de las pensiones respecto al IPC durante la jubilación garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo, pero induce un aumento de las mismas menos rápido que el de los salarios. A título de información, se recuerda que el coste anual inmediato de una revalorización de las pensiones del 1% supone alrededor de 950 millones de euros para el régimen general, 450 millones de euros para los regímenes de la función pública y 430 millones para la jubilación complementaria por puntos (ARRCO).
- La actualización de las remuneraciones respecto al IPC sobre los salarios netos fue evaluado en 2005 por el COR en torno a 30 mil millones de euros en 2050.
- Para considerar las pensiones de jubilación de los trabajadores asalariados del sector privado y de los no asalariados, es igualmente necesario tomar en cuenta las pensiones de los regímenes complementarios, que representan un porcentaje importante de la pensión de jubilación total, sobre todo para cuadros y personal ejecutivo.
- Por último, las deducciones sociales y fiscales de las pensiones y de los ingresos de actividad pueden tener una repercusión significativa sobre la evolución de la relación de la pensión media neta con el ingreso medio neto de actividad.

La edad media efectiva del retiro.

Como la relación entre la pensión media y el ingreso medio, la edad media efectiva del retiro no es un parámetro del sistema de jubilación, sino la resultante de los comportamientos de los asegurados relativos al momento de la jubilación efectiva, teniendo en cuenta las reglas del sistema. Se distingue así la edad legal de jubilación -que es la edad de apertura del derecho (60 años) en la que el asegurado tiene derecho a liquidar su pensión- y la llamada edad de "jubilación plena" (65 años), que es la edad en la que termina el período en el que podría aplicarse una posible reducción de la pensión, si no se acreditara el periodo de cotización necesario para tener derecho a una jubilación plena.

Ciertos parámetros del sistema de jubilación permiten actuar -más o menos directamente- respecto al hecho de jubilarse y, por consiguiente, respecto a la edad media efectiva de tomar el retiro. Se trata en particular de la edad legal, del período requerido de cotización para obtener una pensión completa, así como del conjunto de las reglas que determinan que el nivel de pensión dependa de la edad efectiva de solicitar el retiro.

Sin embargo, una variación de parámetros tales como la edad de apertura del derecho, la edad de “jubilación plena” o el período de cotización requerido para obtener una pensión completa, no producirá forzosamente unos efectos de igual amplitud sobre la edad efectiva media de la jubilación.

Simulaciones relativas a los anteriores parámetros.

La Secretaría General del COR -respondiendo a la demanda de algunos de sus miembros- solicitó a los principales regímenes de jubilación (CNAV, RETIRO COMPLEMENTARIO y Función Pública) que realizaran simulaciones sobre los siguientes parámetros: aumento del período de cotización requerido para obtener una pensión plena, aumento de la edad legal, es decir de la edad de apertura de los derechos a pensión (actualmente de 60 años) y de la edad de “jubilación plena” (actualmente de 65 años), así como el aumento combinado del período de cotización y de las edades legales.

Sólo la Caja Nacional del Seguro de Vejez (CNAV), la Función Pública del Estado y el régimen complementario ARRCO –que representan el 70% del conjunto de las prestaciones- han hecho simulaciones con diferentes variantes.

Aunque las cifras obtenidas de estas estimaciones deben considerarse con prudencia, teniendo siempre presente los límites e incertidumbres a los que están sometidos, podrían extraerse algunas conclusiones:

- Seguir aumentado de manera progresiva el período de cotización requerido para obtener una pensión plena, de 41,5 años en 2020 a 43,5 años en 2050, tendría efectos después de 2020 y de manera creciente en el tiempo.
- El aumento progresivo –de un trimestre por año- de la edad de apertura del derecho de 60 a 63 años y de la edad de obtención de la pensión plena de 65 a 68 años produciría ingresos financieros más rápidos, pero a largo plazo, el aumento de las edades legales generaría un ligero incremento de la pensión media, en la medida en que los asegurados -obligados a retrasar su jubilación- podrían adquirir más trimestres. Ello contribuiría a reducir las ganancias a largo plazo.
- La combinación de un aumento del periodo de cotización a 43,5 años en 2050 y de un trimestre por año de la edad de apertura de los derechos de 60 a 63 años y de la edad de obtención de la pensión plena de 65 a 68 años, conduciría a una acumulación de los efectos precedentes.

ITALIA

AUMENTA EL GASTO EN PRESTACIONES DE INVALIDEZ NO CONTRIBUTIVA

La prestación de invalidez civil consiste en una transferencia monetaria asignada a personas inválidas en apoyo a los gastos extraordinarios debidos a su condición, transferencia no vinculada a actividades laborales anteriores. Se funda sobre dos ejes principales: la pensión de invalidez y el subsidio por ayuda de tercera persona.

La pensión de invalidez: otorgada a inválidos con renta inferior a un determinado límite y con vida laboral inferior a cinco años. En apoyo a la renta en situaciones de imposibilidad (total o parcial) para el trabajo y corresponde a un subsidio de 257 euros mensuales. Pueden solicitarla personas menores de 65 años, con discapacidades congénitas o que han sufrido un accidente o una enfermedad que les ha producido una discapacidad.

El subsidio por ayuda de tercera persona: concedido a personas con el nivel más alto de discapacidad, imposibilitadas para deambular autónomamente o para desempeñar las simples actividades de la vida cotidiana. No está vinculada a requisitos económicos o de edad. Corresponde a 480 euros mensuales en apoyo a los gastos extraordinarios originados por la no autosuficiencia. La mayoría de los usuarios (3 sobre 4) son ancianos, principalmente mayores de 75 años, y utiliza el subsidio para la contratación de una persona que les asista.

Entre 2002 y 2009 el gasto general para las prestaciones de invalidez civil ha aumentado un 47%, es decir 5.000 millones de euros. Ascendiendo así a cubrir un punto del PIB, es decir 16.000 millones de euros, en 2009. El aumento desde que las competencias sobre estas pensiones han pasado a las regiones (2002-2009) se divide entre 484 millones para las prestaciones de invalidez civil y 4.605 millones de euros para el subsidio por ayuda de tercera persona.

Estos son los números que han originado una intervención del Gobierno en esta materia con ocasión del plan antidéficit.

Según el programa de inspección extraordinario de la Seguridad Social, en 2009, sobre 200.000 controles sanitarios y de renta de titulares de prestación de invalidez civil (incluidas personas ciegas o sordas), fueron revocadas alrededor de 30.000 (el 17% del total).

Son las primeras señales de un posible ahorro en el gasto, y por lo tanto, las inspecciones continuaran también este año con 100.000 controles programados.

El fenómeno de la falsa invalidez registra una concentración más elevada en el Sur, con un 47,8% sobre el total (con respecto a un 21,5% en el Centro y un 30,7% en el Norte). Según los últimos datos publicados por

el Instituto de Seguridad Social (INPS) a finales de marzo, las prestaciones revocadas han registrado puntas del 29% en Basilicata, donde un inválido sobre tres entre los sometidos a control, no acreditaba los requisitos para seguir cobrando la prestación (257 euros al mes), mientras que en la región Campania las anulaciones tocaron el 25%.

En el Sur de Italia este tipo de prestación, en muchos casos, ha sido usada como protección social impropia, y como ha subrayado recientemente el Ministro Sacconi, la “regionalización” de la invalidez ha resaltado este aspecto. Con la consecuencia que muchos de los recursos asignados a falsos inválidos han sido quitados a otros, que contrariamente, si tendrían derecho a esta protección.

Ya desde principios de año se había introducido una reforma de la invalidez civil, que agilizaba enormemente la burocracia para solicitar esta prestación, pasando de diez a tres las fases para el reconocimiento de la condición de invalidez, con el objetivo de conseguir un plazo máximo de 120 días para el pago de la prestación desde la presentación de la solicitud, con respecto a los dos años de espera que pasaban hasta el 2009 en algunas regiones.

Las falsas prestaciones de invalidez civil revocadas en 2009

En % sobre el total de las regiones

Basilicata	29
Campania	25
Cerdeña	18
Calabria	17
Liguria	17
Pulla	16
Sicilia	16
Friuli- Venecia Julia	15
Piamonte	15
Umbria	14
Véneto	14
Abruzos	12
Lacio	12
Lombardía	12
Emilia-Romaña	11
Marcas	11
Molise	11
Toscana	8
Total	17

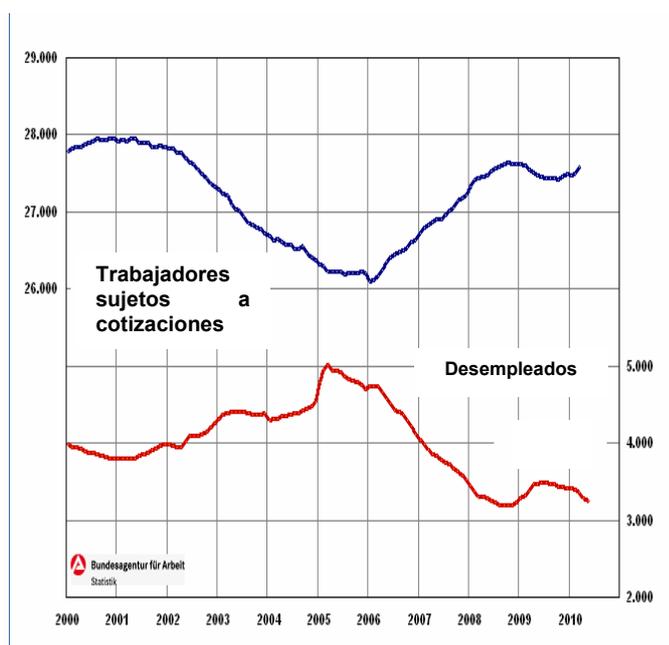
AREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EL DESEMPLEO SIGUE BAJANDO EN EL MES DE MAYO**

El número de personas desempleadas ha continuado cayendo durante el mes de mayo situándose en 3.242.000, lo que supone una reducción de 165.000 en comparación con el mes anterior. En comparación interanual esta cifra se redujo en 2187.000, mientras que la tasa de desempleo lo hizo en 0,5 puntos porcentuales, situándose en el 7,7%. Las cifras desestacionalizadas confirman esta tendencia con una

reducción de 45.000. También mejoraron los datos del subempleo, que suma el número de desempleados y todas aquellas personas que, por participar en alguna medida de política activa de empleo, no son contabilizadas como desempleadas. No obstante, se mantienen las considerables diferencias regionales: Mientras que en la parte oriental del país la tasa de desempleo alcanza el 12,1%, en la occidental es del 6,6%, lo que en comparación interanual equivale a una caída del 0,3% y del 1,2% respectivamente.

Trabajadores sujetos a cotizaciones y desempleados, 2000 a 2010



de desempleo de larga duración (prestaciones no contributivas). El descenso de los desempleados regulares en comparación con el mes de abril ha sido del 9%; el de los desempleados de larga duración, del 3%. Resulta preocupante el aumento en comparación interanual del número de desempleados de larga duración, es decir, de personas que llevan más de 12 meses en esta situación, que alcanza las 963.000, lo que supone un incremento de 27.000 (+3%).

Un alto directivo de la Agencia Federal de Empleo señala que los esfuerzos deberían dirigirse a reducir el gasto que genera la prestación contributiva por desempleo, que en 2010 podría ascender a 23.000 millones de euros. En total, el Estado destinará 11.000 millones de euros para hacer posible el acceso de los desempleados de larga duración al mercado de trabajo. Éste parece ser uno de los puntos críticos de la actual situación: si bien han mejorado considerablemente las oportunidades de empleo para los trabajadores especializados, en su mayoría jóvenes y hombres, otros colectivos con mayores dificultades para iniciar una actividad laboral regular, como personas discapacitadas, mayores o ciudadanos extranjeros con pocos conocimientos de alemán, apenas han visto mejorar sus posibilidades de encontrar un puesto de

trabajo. Los desempleados de larga duración no son sin embargo un colectivo homogéneo, detectándose una evolución diferenciada entre aquellos que no han superado los 24 meses en esta situación y los que si han superado los dos años. Mientras que el segundo grupo ha descendido considerablemente desde comienzos de año, el primero ha aumentado un 22%. La Agencia Federal afirma que está concentrado buena parte de las políticas activas en este último colectivo: desde enero de 2010, un total de 80.000 desempleados de larga duración pero inferior a los 24 meses ha comenzado alguna medida de este tipo, mientras que el año anterior habían sido 49.000 personas. Los autores afirman que todo indica que los colectivos con una "empleabilidad" menor al menos de momento no se benefician de la recuperación del empleo. Todo indica, no obstante, que las medidas para favorecer la empleabilidad de estos colectivos no llegan a ser suficientes para alcanzar los niveles de cualificación exigidos por las empresas, lo cual mantiene a los desempleados de larga duración superior a 2 años al margen de la recuperación de empleo.

El número de personas ocupadas creció entre marzo y abril en 38.000 mientras que el número de puestos de trabajo sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social aumentó en marzo en 83.000.

En cifras no desestacionalizadas la población ocupada creció en 210.000 hasta las 40.120.000, un número prácticamente idéntico al registrado hace un año. En marzo, un total de 27.380.000 personas contaban con un puesto de trabajo a jornada completa, lo que supone un incremento de 47.000 en comparación interanual. Ahora bien, el crecimiento se debe únicamente al aumento del número de puestos de trabajo a jornada parcial (+ 190.000), mientras que el número de puestos a jornada completa cayó en 140.000. En comparación interanual también se contrajeron el resto de las modalidades de empleo (trabajo por cuenta propia, programas estatales de empleo para desempleados de larga duración y segmentos salariales bajos).

Aplicando los criterios de la OIT, en abril el número de parados se situó en 3.010.000 personas y la tasa de desempleo en un 7,0%

La oferta de empleo mantiene la tendencia al alza que se viene registrando desde hace varios meses, aumentando en 5.000 en mayo. La oferta de puestos de trabajo regulares, aquellos que no reciben subvención estatal, aumentó en 15.000. En cifras no desestacionalizadas, se ofrecieron 523.000 puestos de trabajo, 33.000 más que hace un año, siendo la mayoría de los ellos (321.000) no subvencionados. La Agencia Federal acaba de publicar el índice de la oferta de empleo, que en mayo creció ocho puntos, alcanzando los 157. Está a solo cuatro puntos de los 161 registrados en octubre 2008, mes en que la crisis comenzó a hacerse notar en el mercado de trabajo alemán. En comparación interanual, el incremento fue de 30 puntos (abril: 18). La Agencia constata cierto paralelismo con la evolución de la oferta de empleo en la primavera de 2006, inicio de la última fase de crecimiento de la economía alemana.

En lo referente a las prestaciones los datos provisionales indican que un total de 5.918.000 personas percibían prestaciones contributivas y no contributivas, lo que supone una reducción del 0,1% en comparación interanual. 998.900 recibían prestaciones de acuerdo al Volumen III del Código Social que regula las prestaciones para el desempleo regular, una caída de 109.00 (-10%) en comparación con el mes

de abril y de 46.000 en comparación interanual. El 84% de los beneficiarios estaba dado de alta como demandante de empleo.

Los últimos datos consolidados corresponden a enero de 2010, mes en el que se contabilizaron 6.146.000 beneficiarios, de los que el 52% estaban registrados como demandantes de empleo. 2.932.000 beneficiarios percibían prestaciones sin haber sido dados de alta en ese registro por los motivos más diversos como por ejemplo tener una incapacidad temporal, no estar a disposición del mercado de trabajo por tener que cuidar a un hijo o participar en una medida de reciclaje profesional. En enero de 2010 un total de 404.000 personas desempleadas no percibían prestación alguna, por lo que la tasa de cobertura era del 89%.

El importe medio de la prestación contributiva por desempleo era de 784 euros en marzo, variando considerablemente en función del sexo y del estado civil. Así, la prestación media que percibe una mujer casada con un hijo a cargo es de 612 euros mensuales, mientras la de un hombre casado con un hijo es de 1.104 euros mensuales.

Llama la atención que en enero de 2010 el 27% de los beneficiarios de las prestaciones no contributivas (1.347.000) compaginase esta ayuda con ingresos por trabajo por cuenta ajena o propia. En comparación interanual esta cifra aumentó un 4% y la gran mayoría de este colectivo (1.236.000) tiene un trabajo dependiente, mientras sólo 120.000 trabajan por cuenta propia. Los datos disponibles para el mes de octubre de 2009 permiten diferenciar los tipos de empleo con los que contaba este colectivo: del total de 1.258.000 que complementaban los ingresos por trabajo con estas prestaciones, 359.000 tenía un empleo a jornada completa, 221.000 a jornada parcial y 678.000 contaban solamente con un puesto de trabajo de pocas horas y baja remuneración.

Pero la prestación no contributiva no la perciben únicamente personas en edad laboral sino que pueden acceder a ella también personas no capacitadas para trabajo, colectivo que en mayo sumaba un total de 1.856.000 personas, siendo el 95% de ellas menores de 15 años que conviven con un beneficiario de esta prestación.

La formación profesional parece haber superado la crisis sin que la oferta de plazas de FP hubiera sufrido un retroceso. Entre octubre de 2009 y mayo de 2010 le fueron notificadas a la Agencia Federal de Empleo un total de 318.600 puestos de formación profesional, 9.900 más que hace un año. El aumento se debe exclusivamente al incremento de los puestos correspondientes a la formación dual. Un total de 171.600

Desempleo y prestaciones, enero 2010				
			Variación en comparación al mes anterior	
	Enero 2010	Diciembre 2009	Total	%
Desempleados	3.617	3.276	129	3,7
de estos: beneficiarios de prestaciones	3.213	2.902	151	4,9
de estos:				
prestaciones contributivas	1.140	928	138	13,8
prestaciones no-contributivas	2.195	2.091	29	1,3
- complemento	122	117	16	15,3
desempleados sin prestaciones	404	374	-22	-5,1
Total beneficiarios	6.146	5.915	273	4,6
de estos:				
contributivas	1.329	1.129	174	15,0
no contributivas	4,942	4,907	112	2,3
- complemento	125	120	13	11,3

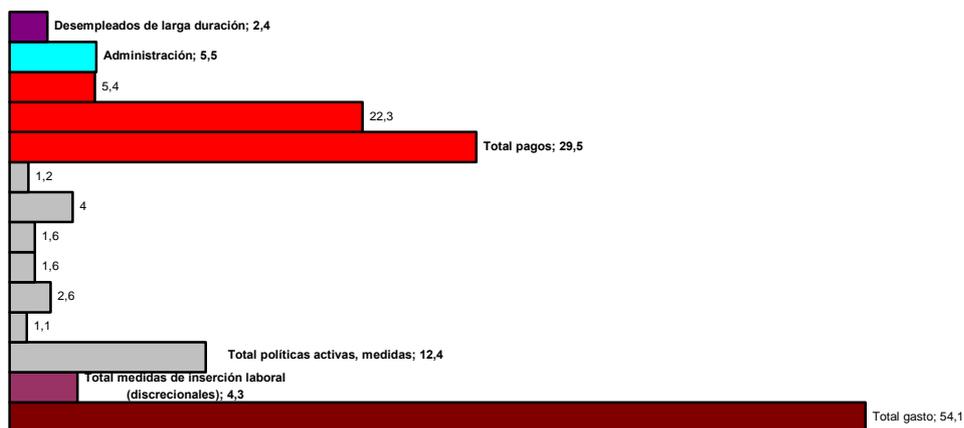
puestos de formación profesional seguían vacantes en mayo (+15.200 en comparación interanual) y un total de 222.600 jóvenes no habían encontrado una plaza de FP.

La situación financiera de la Agencia Federal de Empleo

El recientemente publicado informe financiero de la Agencia Federal de Empleo detalla que durante el primer trimestre de 2010 la recaudación ascendió a 10.000 millones de euros mientras que los gastos fueron de 11.700 millones, por lo que cerró ese período con un déficit de 1.700 millones de euros, muy inferior a los 4.100 millones acumulados a final del primer trimestre de 2009. Además, es inferior al inicialmente presupuestado, sobre todo gracias al menor gasto en la prestación para el desempleo (-338 millones de euros) y en la prestación para trabajadores afectados por una quiebra empresarial (-192 millones de euros), así como en gastos de administración (-254 millones de euros), programas de inserción laboral (-228 millones de euros) y la prestación para desempleados que cursan una formación profesional (-150%). Los gastos reales quedaron en 1.100 millones de euros por debajo del presupuesto y, de esa manera, se logró compensar el fuerte incremento del coste de la prestación para los trabajadores afectados por la reducción temporal de la jornada, superior en 583 millones de euros (+52,5%) al presupuesto.

El plan presupuestario aprobado tomaba como referencia la previsión económica elaborada por el Gobierno en octubre de 2010, que preveía un fuerte incremento del número de desempleados hasta alcanzar los 4.100.000, en función de la cual se dotaron los capítulos correspondiente a prestaciones.

Presupuesto de la Agencia Federal de Empleo en 1.000 millones de euros, 2010



Se ralentiza la destrucción de empleo

Un reciente informe de la Oficina Federal de Estadística analiza la estructura de la población activa en el primer trimestre del año. La destrucción de empleo parece haberse ralentizado, situándose la población activa en 39.800.000 personas, 107.000 o un 0,3% menos que hace un año. El último trimestre de 2009 todavía había cerrado con una diferencia de 158.000 o un 0,4% frente al mismo período del año anterior. En

cifras no desestacionalizadas, esta cifra cayó en 735.000 (-1,8%) en comparación con el trimestre anterior, una reducción nada inusual, mientras que cifras desestacionalizadas la caída fue mucho menor (-1.000 o 0,0%).

Por sectores sigue destruyéndose empleo sobre todo en la industria manufacturera, que en comparación con el último trimestre de 2009 y por quinta vez consecutiva elimina empleo, si bien algo menos que a final del año pasado (-321.000 o 4,1% y -334.000 o -4,1% respectivamente). El sector servicios demuestra ser resistente a los efectos de la crisis y registra un crecimiento del empleo de 207.000 (+0,7%), mayor que el que se produjo durante el último trimestre del año (+168.000 y +0,6%). También la construcción se recupera, si bien a un ritmo muy moderado (+5.000, +0,2%), al igual que la agricultura y la silvicultura (+2.000, +0,2%).

La caída de la población ocupada en el primer trimestre del año se debe exclusivamente a la reducción del número de trabajadores por cuenta ajena (-109.000, -0,3%) que se sitúa en 35.500.000 mientras que aumenta en 2.000 el de aquellos que trabajan por cuenta propia alcanzando las 4.400.000 personas.

El número medio de horas trabajadas por cada trabajador aumentó un 1,3% durante el primer trimestre del año y en comparación interanual, situándose en 358,5 horas debido a que son menos los trabajadores afectados por la reducción temporal de la jornada y a que se ha incrementado ligeramente la jornada y las horas extras. El volumen total de trabajo aumentó un 1,0% alcanzando las 14.300 millones de euros.

Número de trabajadores y horas trabajadas, 2006 a 2010

Año	Trabajadores (en miles)					Horas trabajadas	
	Total trabajadores	Agricultura, silvicultura	Industria	Construcción	Servicios	Por trabajador	Total (en millones)
2006	39.075	837	7.826	2.174	28.238	1.429,5	55.858
2007	39.724	850	7.911	2.209	28.754	1.431,0	56.845
2008	40.279	860	8.030	2.193	29.196	1.429,6	57.583
2009	40.265	865	7.816	2.200	29.384	1.390,2	55.976
2010 1º tr.	39.840	810	7.603	2.138	29.289	358,5	14.283
Variación en comparación al año/trimestre anterior, en %							
2006	0,6	-1,9	-0,9	-0,2	1,2	-0,3	0,3
2007	1,7	1,6	1,1	1,6	1,8	0,1	1,8
2008	1,4	1,2	1,5	-0,7	1,5	-0,1	1,3
2009	-0,0	0,6	-2,7	0,3	0,6	-2,8	-2,8
2010 1º tr.	-0,3	0,2	-4,1	0,2	0,7	1,3	1,0

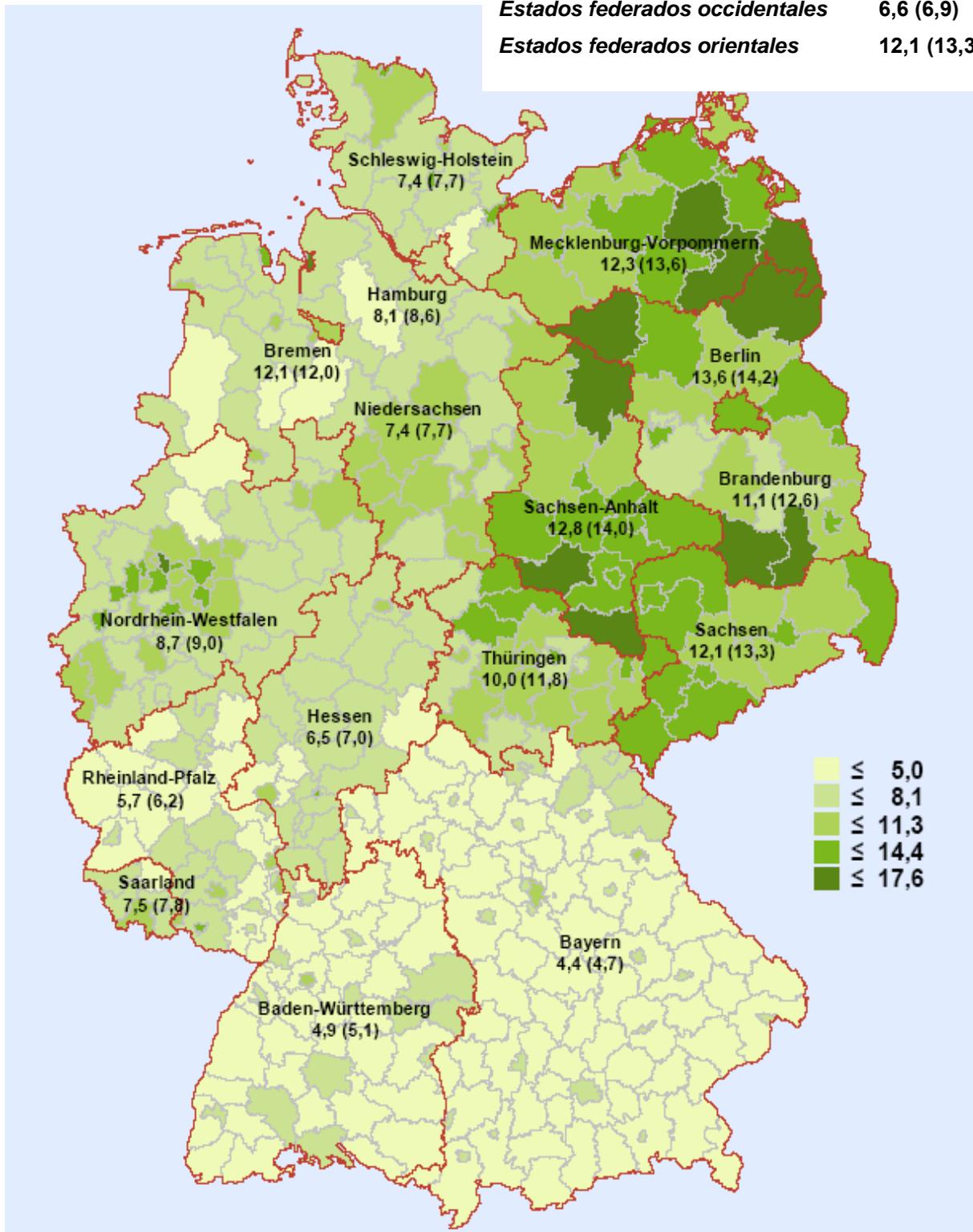
Fuente: Oficina Federal de Estadística, 2010

Un análisis pormenorizado de la situación de la industria manufacturera aclara que a finales de marzo de 2010 las empresas con más de 50 trabajadores empleaban a un total de 4.900.000 personas, 221.300 o el 4,3% menos que hace un año. El número de horas trabajadas ese mes alcanzó las 694.000.000, lo que supone un incremento del 3,5% en comparación con marzo de 2009 (aunque como el mismo organismo señala, el mes de marzo de 2010 tuvo un día laboral más que en 2009).

Por sectores cabe destacar que solamente el de la alimentación ha experimentado un incremento del número de trabajadores (+1,9%) en comparación interanual. El sector químico registró una ligera reducción del número de trabajadores (-1,3%), siendo algo más pronunciada la destrucción de empleo de los productores de materiales plásticos (-4,2%). Los fabricantes de maquinaria (-5,4), de equipos electrónicos (-5,9%) y productos del metal (-7,7%) redujeron sus plantillas por encima de la media.

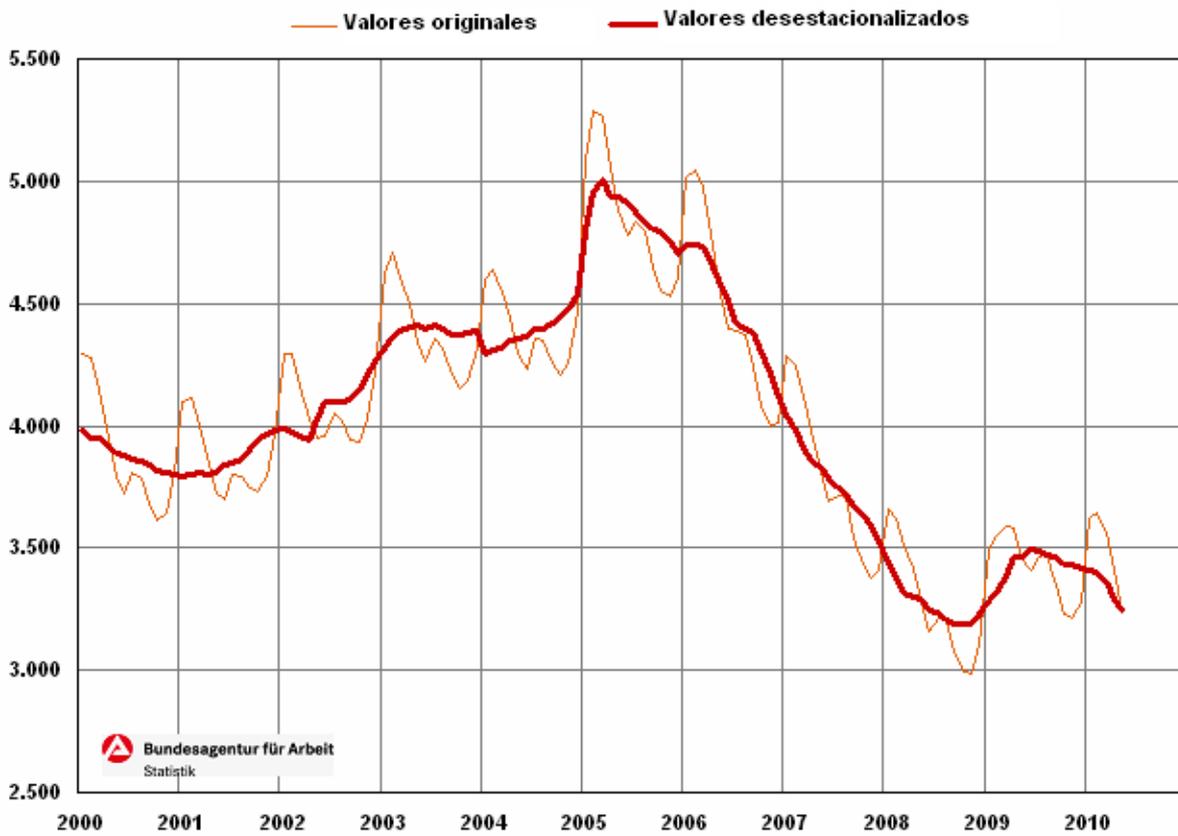
Cuota de desempleo en Alemania, mayo de 2010 (entre paréntesis 2009)

Alemania	7,7 (8,2)
Estados federados occidentales	6,6 (6,9)
Estados federados orientales	12,1 (13,3)

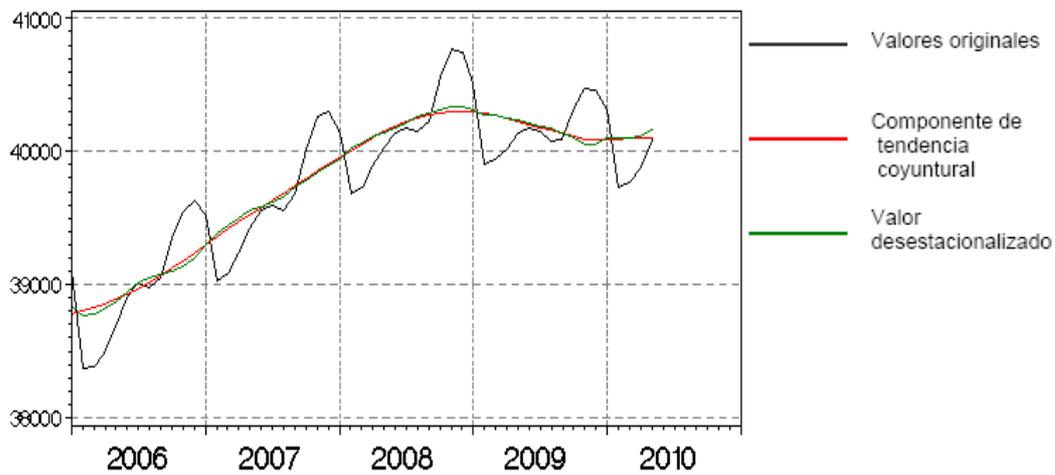


Mayo 2010	2010				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	MAyo	Abril	Marzo	Febrero	Mayo		Abril	Marzo
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (promedio mensual)	...	40.118.000	39.908.000	39.804.00	0,0
Empleados cotizantes a Seg. Social	27.384.700	27.210.70
DESEMPLEADOS								
- Total	3.241.529	3.406.344	3.567.944	3.643.381	-216.575	-6,3	-5,0	-0,5
de ellos: hombres 54,5 %	1.767.954	1.882.988	2.023.920	2.076.925	-128.180	-6,8	-4,5	1,7
mujeres 45,5 %	1.473.575	1.523.356	1.544.024	1.566.456	-88.395	-5,7	-5,5	-3,2
jóvenes 15-25 9,5 %	306.842	334.882	372.665	382.968	-59.817	-16,3	-13,4	-6,3
de ellos: 15-20 1,5 %	48.938	52.628	58.292	59.609	-9.106	-15,7	-14,5	-9,9
personas 50-65 28,7 %	930.921	963.627	987.040	998.408	1.667	0,2	0,5	3,5
de ellos: 55-65 13,3 %	529.711	543.999	552.022	554.687	28.747	5,7	6,0	8,9
extranjeros 15,5 %	502.653	521.987	533.146	541.699	-27.795	-5,2	-3,6	-0,2
alemanes 84,3 %	2.732.654	2.877.489	3.028.408	3.095.255	-188.350	-6,4	-5,2	-0,5
discapacitados 5,4 %	174.511	177.866	177.664	177.938	7.966	4,8	3,7	4,5
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. Con la población civil activa	7,7	8,1	8,5	8,7	8,2	-	8,6	8,6
Hombres	7,9	8,4	9,0	9,3	8,5	-	8,8	8,9
Mujeres	7,5	7,7	7,8	8,0	7,9	-	8,3	8,2
15 a 25 años	6,5	6,9	7,7	7,9	7,6	-	8,1	8,3
15 a 20 años	3,4	3,5	3,9	4,0	3,9	-	4,0	4,2
50 a 65 años	8,3	9,0	9,2	9,3	8,6	-	9,3	9,3
55 a 65 años	8,7	9,4	9,5	9,5	8,6	-	9,4	9,3
Extranjeros	15,7	16,5	16,9	17,1	16,8	-	17,3	17,1
Alemanes	7,0	7,4	7,8	8,0	7,5	-	7,8	7,9
- en rel. Con la población civil asalariada	8,6	9,1	9,5	9,7	9,2	-	9,6	9,6
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.564.154	3.737.203	3.908.804	3.977.536	-41.715	-1,2	1,3	5,6
Subempleo sentido estricto	4.169.845	4.340.505	4.504.344	4.572.586	-100.987	-2,4	0,2	3,7
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	4.423.773	4.591.212	4.752.622	4.816.749	-87.349	-1,9	0,4	3,6
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	10,4	10,8	11,2	11,3	x	x	x	x
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	987.744	1.096.944	1.283.141	1.366.649	-132.169	-11,8	-5,9	4,4
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	5.038.185	5.074.824	5.017.220	4.968.919	109.303	2,2	2,9	1,9
- Ayuda social	1.856.218	1.868.738	1.851.781	1.840.942	45.906	2,5	3,0	1,8
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	238.276	220.077	208.015	193.191	49.170	26,0	14,6	10,0
de ellas: no subvencionadas	183.153	169.883	153.255	144.134	48.114	35,6	26,0	16,3
- Nuevas desde principio de año	1.017.364	779.088	559.011	350.996	104.702	11,5	7,7	5,2
de ellas: no subvencionadas	756.733	573.580	403.697	250.442	114.135	17,8	13,0	8,3
- Total de ofertas	522.963	516.791	503.394	480.217	32.789	6,7	4,4	-0,6
de ellas: no subvencionadas	355.322	334.800	319.889	297.721	55.534	18,5	9,2	0,5
De ocupación inmediata	462.785	458.290	426.768	406.623	30.833	7,1	4,8	-2,3
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	1.602.244	1.618.866	1.625.853	1.615.716	-130.671	-7,5	-3,7	-2,6
de ellos: cualificación	223.050	226.487	224.005	220.563	-79.059	-26,2	-19,4	-22,0
Asesor. profesional y fomento a la FP	388.080	393.018	398.322	397.934	10.869	2,9	6,5	9,5
Prestaciones de apoyo al empleo	372.570	372.144	364.746	360.936	-2.949	-0,8	1,1	1,4
Medidas de creación de empleo	306.925	301.464	297.042	295.826	-29.215	-8,7	-8,1	-8,4
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Mayo 09	Abril 10	Marzo 10	Feb. 10	Ene. 10	Dic. 09	Nov. 09	Oct. 09
	Variación frente al mes anterior							
Población activa	...	38.000	14.000	2.000	-14.000	22.000	3.000	-27.000
Ocupados sujetos a seguridad social	82.000	20.000	-23.000	53.000	31.000	-14.000
Desempleados	-45.000	-67.000	-40.000	-9.000	-7.000	-16.000	-3.000	-28.000
Subempleados (sin jornada reducida)	-55.000	-74.000	-37.000	-8.000	-14.000	-9.000	8.000	-9.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	5.000	10.000	6.000	-2.000	5.000	13.000	5.000	1.000
Puestos de trabajo no subvencionados	13.000	11.000	8.000	3.000	3.000	9.000	5.000	4.000
de éstos: ordinarios	15.000	12.000	9.000	6.000	3.000	9.000	6.000	3.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	7,7	7,8	8,0	8,1	8,1	8,1	8,2	8,2
Cuota de desempleo según la OIT	...	7,1	7,3	7,4	7,4	7,4	7,5	7,5

Evolución de la cifra de desempleo en Alemania (miles)



Evolución de la población activa (miles)



Estadística de la OIT: Población activa residente en Alemania (miles)

Año / mes	Valor original	Valores desestacionalizados según Census X-12-ARIMA			
	Valor	Variación frente al mismo mes del año anterior %	Valor	Variación frente al mes anterior %	
2009	Febrero	39.764	-0,4	40.112	0,0
	Enero	39.733	-0,4	40.101	-0,0
	Diciembre	40.312	-0,5	40.103	0,1
	Noviembre	40.459	-0,7	40.048	0,0
	Octubre	40.476	-0,7	40.047	-0,1
	Septiembre	40.343	-0,5	40.089	-0,1
	Agosto	40.092	-0,3	40.134	-0,1
	Julio	40.074	-0,2	40.173	-0,0
	Junio	40.151	-0,1	40.188	-0,1
	Mayo	40.172	0,1	40.214	-0,1
	Abril	40.138	0,3	40.250	-0,1
	Marzo	40.016	0,3	40.277	-0,0
Febrero	39.938	0,5	40.295	0,0	
Enero	39.909	0,6	40.279	-0,0	

Estadística de la OIT: Desempleados y cuota de desempleo

Valores desestacionalizados (estimación)

Año, mes	Desempleados, millones	%	Cuota de desempleados		
			Variación frente anterior, porcentuales	al mes puntos Variación puntos porcentuales interanual,	
2010	Abril	3,0	7,1	-0,2	-0,5
	Marzo	3,1	7,3	-0,1	-0,1
	Febrero	3,2	7,4	0,0	0,2
	Enero	3,2	7,4	0,0	0,2
	Diciembre	3,2	7,4	-0,1	0,3
	Noviembre	3,2	7,5	0,0	0,4
	Octubre	3,2	7,5	0,0	0,4
	Septiembre	3,2	7,5	-0,1	0,4
	Agosto	3,3	7,6	0,0	0,5
	2009	Julio	3,3	7,6	-0,1
Junio		3,3	7,7	0,1	0,4
Mayo		3,3	7,6	0,0	0,2
Abril		3,3	7,6	0,2	0,2
Marzo		3,2	7,4	0,2	0,0
Febrero		3,1	7,2	0,0	-0,4
Enero		3,1	7,2	0,1	-0,6

IMPORTANCIA DE LA INTERMEDIACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL

El Instituto de investigación laboral y profesional (IAB) de la Agencia Federal de Empleo ha publicado los resultados provisionales de un proyecto destinado a analizar la importancia del incremento del número de intermediadores para la inserción laboral⁸. Los intermediadores hablan de la presión que ejerce el pasillo para indicar que se ven obligados a atender a un número excesivo de desempleados, lo que a menudo les impide responder de forma adecuada a las necesidades específicas de los desempleados y demandantes de empleo. El criterio objetivo que determina el tiempo que el intermediador dedica a cada desempleado es la ratio intermediador /desempleado.

En 2006 la Agencia Federal decidió poner en marcha este proyecto, que básicamente consiste en incrementar el número de intermediadores/orientadores en 14 de las 779 agencias locales de empleo. Este proyecto se limita a incrementar la cifra de intermediadores, y no se modificaron otras herramientas para la inserción laboral, como el presupuesto para políticas activas de empleo o medidas de entrenamiento.

El Agencia Federal de Empleo tiene diez direcciones regionales, subdivididas a su vez en 178 agencias de empleo. Cada una de ellas cuenta con una oficina central y varias filiales locales. Entre enero y abril de 2007 iniciaron su actividad en estas 14 agencias locales 490 orientadores adicionales a jornada completa, con el objetivo de alcanzar una ratio intermediador/desempleado de 1:70. El crecimiento económico registrado en aquel período y la consecuente reducción del número de desempleados consiguió reducir estos parámetros, llegando en algunos casos a una ratio de 1:50, mientras que la media en el resto de las agencias se situaba en 1:100.

Diferentes tipologías de las agencias

Las agencias locales emplean a estos intermediadores adicionales de forma muy diversa. Cabe destacar tres modelos:

- el modelo orientado en el demandante de empleo,
- el modelo orientado en el empresario y
- el modelo orientado en la optimización de procesos.

⁸ Hofmann, Barbara (et.al.), IAB Kurzbericht 9/2010, Modellprojekt in den Arbeitsagenturen. Kürzere Arbeitslosigkeit durch mehr Vermittler

Hainmueller, Jens (et. al.), IAB Discussion Paper 13/2009, Do more placement officers lead to lower unemployment? Evidence from Germany

Tipologías del empleo de los intermediadores adicionales		
Orientado a desempleados	Orientado a los empresarios	Orientado a mejora de procesos
Aumento de la frecuencia de los contactos y ampliación de la duración de las entrevistas	Mejora del servicio a empresarios (>40%)	Mejora de la comunicación interna, sobre todo en la intersección entre la orientación a desempleados y empresarios
Mejora de la atención a diversos grupos diana	Orientadores centrados en tareas comerciales	Mejora de la calidad de datos (perfil de demandantes y puestos de trabajo)
Determinación de funciones especiales, liberación de la capacidad de incrementar la atención a colectivos con dificultades de la inserción laboral.	Mejora de los servicios externos y la atención.	<i>Controlling</i>
Servicios adicionales como coaching para demandantes de empleo, emprendedores, etc.	Servicios adicionales como la selección previa de candidatos, asesoría para empresarios, etc.	Formación continua

Las agencias locales que destinaron los intermediadores adicionales a mejorar la atención a los demandantes de empleo y de los desempleados utilizaron este recurso adicional para incrementar el número de las entrevistas con los usuarios y, a su vez, la duración de las mismas. También se consiguió mejorar considerablemente la atención de colectivos con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo y poner en marcha nuevas estrategias para hacer más eficaz la intermediación (p.ej. oficinas locales en el ámbito rural, acompañamiento de desempleados a sus entrevistas de trabajo). Algunas agencias decidieron asumir la gestión de tareas que hasta entonces se habían externalizado, como el coaching para demandantes o la intermediación integral, combinando la asesoría individualizada con seminarios y trabajo en grupos). Los intermediadores confirman que el proyecto dio como resultado en una intensificación y una mejora considerable de la relación entre el intermediador y los desempleados.

Los intermediadores adicionales contratados por las agencias locales para atender principalmente a las empresas proceden sobre todo de la empresa privada y se dedican básicamente a visitar y asesorar a las empresas con el objetivo de recabar ofertas de empleo, así como a revisar la oferta de empleo en la prensa y en Internet. Intentan mejorar la concordancia entre el perfil de los candidatos y las vacantes, revisando de forma exhaustiva el registro de desempleados de la Agencia. Por regla general, antes de remitir a la empresa un listado de candidatos contactan por vía telefónica con las personas seleccionadas. También ofrecen servicios complementarios como la preselección de candidatos y la asesoría a posibles empleadores.

Las agencias centradas en mejorar los procesos emplean a los intermediadores adicionales en optimizar la comunicación interna, incrementando el número de reuniones entre los diferentes niveles de dirección, así como entre los intermediadores que se dedican a la atención de empresarios y desempleados. Este modelo permite detectar propuestas y vías de intermediación no recogidas en los sistemas informáticos de la Agencia. Destaca la mejora de los bancos de datos y del controlling interno.

Los efectos del proyecto de mejora de la intermediación

Durante el período evaluado las 14 agencias locales de empleo que participaron en el proyecto han logrado reducir en diez días la permanencia en situación de desempleo en comparación con el resto de las agencias, lo cual ha hecho bajar a su vez la tasa de desempleo regional. Si bien la buena coyuntura económica redujo considerablemente la tasa de desempleo en toda Alemania, la caída fue más pronunciada en las regiones participantes en el proyecto piloto. Además, los datos disponibles permiten descartar que los desempleados sencillamente se hayan dado de baja sin iniciar una actividad laboral.

Los desempleados que más se pudieron beneficiar del proyecto son los que se habían inscrito recientemente en el registro de desempleados, lo que reviste especial importancia, ya que se trata precisamente de evitar la cronificación del desempleo. Mientras que la duración media de desempleo de este grupo es de 180 días, en las agencias participantes en el proyecto se redujo en 11 días. El mayor impacto se constató en el grupo de personas entre 25 y 40 años (-19 días) y los mayores de 40 años (-13). La mejora fue menos significativa para los jóvenes menores de 25 años (-10). Los modelos orientados directamente a desempleados y empresarios obtuvieron mejores resultados que el modelo orientado a la mejora de procesos.

A pesar del éxito generalizado de la medida, el incremento del número de intermediadores también ocasionó efectos no deseados, como el incremento de la carga burocrática relacionada con una mayor actividad de controlling o el incremento del trabajo para áreas involucradas indirectamente en el proyecto, como la zona de recepción de usuarios. Por último, el hecho de que los contratos de los intermediadores adicionales tuvieran carácter temporal supuso una fuerte fluctuación, lo que a su vez hizo necesaria una constante formación de personal nuevo.

Los autores del informe señalan que, si bien los resultados del proyecto piloto podrían hacer recomendable el incremento del número de intermediadores en toda Alemania, es necesario cifrar previamente la recaudación adicional en impuestos y cotizaciones a la seguridad social que genera una medida de este tipo. No obstante, parece probado que el incremento del número de intermediadores en una agencia local no tiene un efecto negativo sobre las cuotas de intermediación de las agencias limítrofes que no participan en esta medida.

BÉLGICA

LAS MEDIDAS DE EMPLEO PARA PALIAR LA CRISIS LOGRARON SU OBJETIVO

Las estadísticas de la Oficina Nacional de Empleo (Onem) sobre el paro en el pasado mes de abril y los datos publicados por la agencia de estadísticas de la Unión Europea (Eurostat) permiten a la Ministra de Empleo proceder a un balance menos negativo que el anunciado por las proyecciones sobre el mercado laboral y el desempleo en Bélgica.

La Ministra de Empleo del Gobierno saliente detalla en los comunicados de prensa del pasado 6 de mayo a los indicadores del mes de abril 2010 sobre Empleo y del Desempleo en Bélgica, que recogemos a continuación.

Tasa de empleo (Eurostat)

UE (27 países)	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	63%	63,5	64,5	65,4	65,9	64,6
Zona Euro	63,1%	63,7	64,6	65,6	66	64,7
Bélgica	60,3%	61,1	61	62	62,4	61,6

Tasa de desempleo (Eurostat)

UE (27 países)	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Marzo 2010
	9,1%	8,9	8,2	7,1	7	8,9	9,6
Zona Euro	9 %	9	8,3	7,5	7,5	9,4	10
Bélgica	8,4%	8,5	8,3	7,5	7	7,9	8,1

Destrucción de empleo

El Banco Nacional Belga (BNB) había anunciado en diciembre 2009 una destrucción de empleo equivalente a 74.000 puestos de trabajo entre diciembre 2008 y diciembre 2009. Más tarde, el Instituto Nacional (INC), basándose en datos de la Oficina Nacional de Seguridad Social (ONSS), desveló que 38.000 empleos habían sido destruidos con respecto al último trimestre 2008, es decir, la mitad solamente de lo anunciado por el BNB.

Subida moderada del desempleo completo indemnizado

Tendencia hacia un retroceso de la tasa de paro

Según estadísticas publicadas por la Oficina Nacional de Empleo, el mes de marzo 2010 se cerró con 439.052 parados completos indemnizados, lo que significa un descenso de 7.568 con respecto al mes anterior y un incremento de 2.957 (+ 0,7%) en términos interanuales. No obstante, la subida del paro se está desacelerando progresivamente de un mes otro. Los datos de desempleo en enero 2010 indicaban todavía un crecimiento de la tasa de paro del 11,2% y del 6% en enero y febrero respectivamente. En términos absolutos, el incremento del paro en marzo de 2010 ha sido todavía más elevado que el mismo mes de 2007, 2008 y 2009 pero más bajo que el de 2004, 2005 y 2006.

Primer retroceso de la tasa de paro de los jóvenes desde hace 15 meses

La evolución del paro de los jóvenes también ha sido favorable en marzo de 2010. Los jóvenes han sido particularmente afectados por la crisis (+ 12,1% de la tasa de paro entre 2008 y 2009) y han sido a la vez las primeras víctimas de la desaceleración de la economía. Las estadísticas recientes indican ahora que los jóvenes son igualmente los primeros que se están beneficiando de la ligera recuperación de la coyuntura económica.

Las estadísticas señalan una disminución, en términos interanuales, de 1.387 personas (- 2,1% de la tasa de paro) del que se ha beneficiado tanto los hombres (-1%), como las mujeres (-3,5%). Esta evolución ha producido tanto en Flandes (-2,1%), como en Valonia (-2,7%), en cambio en Bruselas la situación se ha estabilizado.

Los parados de larga duración, poco afectados por la crisis

La evolución de los parados de larga duración (mínimo 2 años) se ha mantenido en marzo de 2010 puesto que han sido muy poco afectados por la crisis. El retroceso del paro de este grupo de desempleados en términos interanuales es de 2% para todo el país (-3.904 en cifras absolutas).

La destrucción de empleo ha afectado exclusivamente a los trabajadores asalariados del sector privado y en particular, a los obreros

La industria manufacturera (- 49.600 puestos de trabajo), las entidades financieras (- 18.300 empleos), el sector de transporte, almacenamiento y de comunicación han sido los más afectados por la destrucción de empleo. Por el contrario, el empleo ha aumentado en el sector inmobiliario, los alquileres y los servicios dirigidos a las empresas (+27.700 empleos), los cuidados sanitarios y la acción social (+20.600 puestos de trabajo), así como en el sector educativo (+13.400 empleos).

El estudio comparativo de Eurostat sobre el paro en Bélgica frente al resto de Europa, es todavía favorable

Los mercados europeos de empleo se han deteriorado sobre todo a partir de septiembre 2008 hasta finales de Marzo 2010.

Tasa de paro	Septiembre 2008	Marzo 2010	Subida
Bélgica	7,3 puntos	8,1 puntos	+ 0.8 puntos
UE 16	7,7 puntos	10,0 puntos	+ 2,3 puntos
UE 27	7,1 puntos	9,6 puntos	+ 2,5 puntos

La tasa armonizada del paro en Bélgica aumentó 0,8 puntos entre septiembre 2008 y marzo 2010, frente a un aumento de 2,3 puntos en la UE-16 y de 2,5 puntos en la UE-27.

Los empresarios utilizan todavía masivamente al desempleo temporal para paliar la crisis, aunque últimamente con menos frecuencia.

La adaptación transitoria del sistema para paliar la crisis permitió amortiguar sus repercusiones, evitando un número importante de despidos. La tasa del desempleo temporal aumentó entre 2008 y 2009 (en el equivalente a 28.185 empleos a tiempo completo), Las estadísticas del Onem correspondientes a marzo de 2010 indican que 215.467 trabajadores se han beneficiado de este sistema durante una media de 8,5 días por mes. Comparado con marzo 2009, la tasa de desempleo bajó un 30% pero hay que tener en cuenta que en aquel mes se había registrado una cifra récord de 313.200 desempleados temporales.

El paro por razones meteorológicas también aumenta la tasa del paro temporal

Esta evolución se debe también, parcialmente, al frío prolongado del pasado invierno que ha provocado interrupciones temporales del trabajo de personas que realizan un trabajo en el exterior, aunque las estadísticas actuales del ONEM sobre el paro temporal, no permiten proceder a la distinción entre una interrupción de trabajo por falta de trabajo o por razones meteorológicas. La Industria manufacturera y la construcción mecánica han sido los sectores más afectados por el paro temporal para paliar las crisis. La evolución del paro temporal entre el primer trimestre de 2009 y el primer trimestre de 2010 ha sido favorable puesto que ha disminuido en todos los sectores de actividad, salvo en la construcción (+24%) y en la agricultura (+21%), evidentemente más expuestos a interrupciones de trabajo por razones meteorológicas que los demás sectores.

Fuerte expansión de la reducción individual y temporal de la jornada laboral (Crédito-tiempo)

Los sistemas de reducción individual y temporal de la jornada laboral (principalmente la reducción en una quinta parte) experimentan una fuerte progresión. Entre diciembre de 2008 y diciembre de 2009 el número de beneficiarios de las fórmulas del *Crédito-tiempo* aumentó el 23,7% y entre marzo de 2009 y marzo de 2010 subió el 22,9%, afectando a un total de 118.740 trabajadores del sector privado (+ 10.214 personas). Esta evolución continúa en 2010: en marzo, 121,691 trabajadores se han beneficiado de la reducción individual y temporal de la jornada de trabajo (+ 6,1% en términos interanuales).

Incremento de la utilización por los trabajadores de permisos por asuntos familiares subvencionados por el Onem

Las fórmulas que permiten armonizar la vida laboral con la familiar mediante una interrupción de la actividad laboral (permiso parental, permiso para cuidados médicos o para cuidados paliativos) siguen evolucionando al alza en 2010. En el pasado mes de marzo la Oficina Nacional de Empleo subvencionó a través de estos sistemas a 60.522 trabajadores (49.249 en marzo de 2009), lo que supone un incremento del 22,9% en términos interanuales. El aumento se debe en gran parte a la ampliación de la protección del permiso parental.

Los títulos-servicio en alza

El número de trabajadores que participaron activamente en el dispositivo de los títulos-servicio, está en constante progreso. El informe anual 2009 de la Oficina nacional de Empleo concluyó el año con un total de 120.324 trabajadores contratados por empresas autorizadas, a pesar de la crisis, frente a 103.437 en 2008 (+18.000 personas).

En el primer trimestre de 2010, el número de empresas autorizadas aumentó en 48 (de 2.499 pasó a 2.547), el número de utilizadores pasó de 661.516 a 690.190 (+28.674) y el número de títulos-servicio utilizados (22.720.229 unidades) aumentó en un 28%, comparado con el primer trimestre de 2009 (17.784.530 unidades).

REFORMA DE LA POLITICA DE APOYO Y SEGUIMIENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO

La reforma de la política de apoyo y acompañamiento de los desempleados en el marco del seguro por desempleo es un tema que, a pesar de haber resurgido recientemente, con fondo de crisis, el Gobierno ya lo había planteado en mayo de 2008. El Ejecutivo había adoptado, en su momento, el proyecto de reforma dirigido a mejorar la calidad y eficacia del sistema en vigor que, tras el visto bueno de los agentes sociales, fue presentado a las tres Regiones del país con miras a iniciar las negociaciones necesarias para alcanzar

un acuerdo de cooperación en la materia. Sin embargo, este proceso fue paralizado por la región de Flandes y se interrumpieron las conversaciones.

En la actualidad, dado el interés mostrado nuevamente por las Regiones en cuanto a reanudar dichas conversaciones, la ministra de Empleo ha tomado la iniciativa de relanzar el proceso, presentando un plan que consta de dos partes: en la primera se recogen las 10 medidas propuestas por el ONEM en su nota sobre la actualización del acuerdo de cooperación en materia de acompañamiento de los desempleados (basadas en la propuesta de 2008) y, en la segunda, una serie de medidas que presenta concretamente la ministra, dirigidas fundamentalmente a mejorar la situación de los demandantes de empleo, esencialmente durante el periodo de crisis. En ningún momento, las propuestas de la ministra cuestionan la filosofía del plan tendente a reforzar el sistema de acompañamiento de los demandantes de empleo, ni tampoco el principio de aplicar un control racional sobre la disponibilidad de los desempleados.

Las medidas consisten en algunos correctores para reorientar la política de apoyo a los demandantes de empleo pero, sin que ello conlleve grandes cambios. No se trata de aplazar las sanciones, que es lo que reclaman los sindicatos, las propuestas de la Ministra van en el sentido de flexibilizar o incluso suspender el control a ciertos desempleados durante el periodo de crisis. A largo plazo, la Ministra propone unas reformas más substanciales que supuestamente, necesitarán actualizar el Acuerdo de Cooperación con las Regiones.

Plan de reforma.

Medidas propuestas por el ONEM y el Gobierno Federal pendientes de someterlas a los Ministros Regionales de empleo:

- Compromiso de las Regiones, de proporcionar un apoyo personalizado a cada demandante de empleo a través de un contrato individualizado o plan de acción obligatorio. Todos los desempleados recibirán un contrato o plan de acción específico en su Región antes de la intervención de la Oficina Nacional de Empleo (trámite facultativo hasta ahora).
- Mejorar el apoyo de los demandantes de empleo (más rápido y personalizado):
- Mayor autonomía de acción para los Servicios Regionales de Empleo;
- Aumentar el periodo de suspensión del procedimiento de acompañamiento en caso de que el beneficiario sea incluido en un programa de formación;
- Nuevas soluciones para los demandantes de empleo muy alejados del mercado de empleo, como suspender el proceso de seguimiento durante las acciones de inserción de larga duración por los Organismos Regiones y aceptar acompañamientos específicos para demandantes de empleo

alejados del mercado de empleo por problemas médicos, de socialización o demandantes de empleo que no pueden ser orientados.

- Reorientación de los demandantes de empleo discapacitados, total o parcialmente, hacia el sector de las prestaciones para discapacitados.
- Trámite aplicable a los demandantes de empleo mayores de 50 años. Continuar el seguimiento del desempleado más allá de los 50 años.
- Combatir la incomparecencia a las entrevistas;
- Nuevas propuestas para las interrupciones del procedimiento de control. Se trata de prolongar el periodo de la evaluación para las dispensas concedidas por razones sociales y familiares o durante la preparación para iniciar una actividad autónoma o, en el caso de retomar estudios o una formación (intensivas).
- Optimizar la transferencia de los datos entre los organismos competentes.

Medidas presentadas por la Ministra de Empleo federal y recogidas en el plan que fueron objeto de acuerdo en el Gobierno federal

- Apoyar el mantenimiento del sistema de acompañamiento para dar una respuesta favorable a los problemas originados o agudizados por la crisis siempre que no vulneren las limitaciones siguientes:
- El carácter discriminatorio en cuanto a la diferencia de trato para los beneficiarios de las prestaciones de espera y las de paro que fue cuestionada recientemente por jurisprudencia del Tribunal Supremo;
- Dar respuesta significativa a la problemática que afecta a los Centros Públicos de Ayuda Social por el gran aumento de solicitantes que se dirigen a ellos como consecuencia del proceso sancionador del desempleo.

El Gobierno decide adaptar el mecanismo de la siguiente manera:

	Tipo de prestaciones	Situación familiar	Situación actual	Nuevas disposiciones
Sanción temporal	de espera	Convivencia	Supresión temporal durante 4 meses	Reducción de las prestaciones en un 25% durante 4 meses
		Soltero/a		
		Cabeza de familia		
	de desempleo	Convivencia	Reducción de las prestaciones de desempleo a nivel del ingreso de integración social R.I.S.) durante 4 meses.	
		Soltero/a		
		Cabeza de familia		
Exclusión	de espera	Convivencia	Supresión inmediata y definitiva	Reducción durante 6 meses de las prestaciones en un 25% antes de la supresión definitiva
		Soltero/a		
		Cabeza de familia		
	de desempleo	Convivencia	Reducción de las prestaciones de desempleo durante 6 meses al nivel del ingreso de integración social R.I.S.), antes de la exclusión definitiva.	
		Soltero/a		
		Cabeza de familia		

En el marco del seguro del desempleo, estas adaptaciones permiten mantener las prestaciones de espera a los desempleados que conviven con otra persona y garantizan la continuidad del acompañamiento en la búsqueda de empleo, en el caso de ser evaluados negativamente. Atenúan, asimismo, la carga económica que representan para los Centros Asistenciales además de instaurar una mayor coherencia en el sistema: disminución progresiva de las prestaciones por desempleo e incremento, igualmente progresivo, de las sanciones.

- Más alternativas de inserción para los desempleados de larga duración que fueron evaluados positivamente.

Para aquellos demandantes de empleo que justifiquen haber buscado activamente trabajo en repetidas ocasiones, el Gobierno federal decide:

- Suspender el control de la Oficina Nacional de Empleo (ONEM) mientras que el Servicio Regional no le proponga una oferta de empleo o una acción formativa para ayudar a su inserción. El plazo será acordado con las Regiones;
- Que esta categoría de parados reciba una activación incrementada (1.100 €/mes) para aumentar el interés por la contratación;
- Que un grupo de trabajo formule propuestas adicionales para reinsertar prioritariamente al mercado de empleo aquellos desempleados que sean evaluados positivamente tres veces consecutivas.

- Que los parados sancionados accedan a las medidas de ayuda en favor del empleo. Consiste en activar las prestaciones por desempleo y generalizar las normas establecidas en el plan de contratación win-win (plan de apoyo para la contratación de jóvenes demandantes de empleo y parados mayores).
- Igualdad de trato para los trabajadores ocupados a tiempo parcial. Equiparación del trato de todos los trabajadores ocupados a tiempo parcial, hayan iniciado este régimen antes o después del proceso de activación

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN MAYO 2010

A finales de mayo había un total de 537.034 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados) que, en base intermensual supone un descenso de 14.497 personas (-2,6%) mientras que, en términos interanuales representa un aumento de 13.437 personas (2,5%).

En el mes de referencia, la tasa de paro -con relación a la población activa al 30.6.2004- fue del 11,3% (12,3% para las mujeres y 10,5% para los hombres).

A nivel regional y en términos intermensuales, el paro ha disminuido en las tres Regiones del país; lo hizo en mayor medida en Valonia con 6.931 personas (2,8%), seguida por Flandes con 6.474 personas (3,2%) y Bruselas con 1.092 personas (1%). En términos interanuales, sin embargo, el paro aumentó en Flandes con 9.717 personas (5,2%) y Bruselas 6.592 personas (6,8%), mientras que en Valonia disminuyó en 2.872 personas (1,1%)

La variación por grupos y sexos refleja, en base intermensual, un descenso general de 7.303 personas en el colectivo de jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años (6,8%), 1.489 personas (0,7%) en el de demandantes de empleo de larga duración (2 años y más) y de 8.082 personas en el de los jóvenes demandantes de empleo en período de espera (22,8%). Por el contrario, los tres colectivos han registrado, en base interanual, un incremento de 804 personas (0,8%) en el de los jóvenes menores de 25 años, 2.861 personas (1,5%) en el de los de larga duración y 906 personas (3,4%) en el de los jóvenes en periodo de espera.

En el análisis sobre el reparto por nacionalidades se puede observar que los nacionales belgas, ciudadanos UE, españoles y extranjeros extracomunitarios han disminuido en base intermensual en 12.526 (2,2%), 1.153 (2,4%), 35 (0,8%) y 818 (1,5%) personas.

Cuadro 1. Bélgica. Estadísticas del paro completo (demandantes de empleo desocupados) – Mayo 2010

Serie anual	TOTAL PAÍS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Año 2010												
Enero	580.112	300.431	279.681	214.320	113.149	101.171	261.240	131.910	129.330	104.552	55.372	49.180
Febrero	574.761	298.522	276.239	212.588	112.534	100.054	257.375	130.286	127.089	104.798	55.702	49.096
Marzo	563.250	292.213	271.037	205.816	108.783	97.033	252.487	127.485	125.002	104.947	55.945	49.002
Abril	551.531	285.383	266.148	202.196	106.640	95.556	245.385	123.243	122.142	103.950	55.500	48.450
Mayo	537.034	277.537	259.497	195.722	102.617	93.105	238.454	119.957	118.497	102.858	54.963	47.895
Año 2009												
Enero	528.222	264.319	263.903	186.412	95.378	91.034	246.546	119.361	127.185	95.264	49.580	45.684
Febrero	532.638	268.347	264.291	189.226	97.657	91.569	247.323	120.527	126.796	96.089	50.163	45.926
Marzo	536.322	273.046	263.276	191.563	100.247	91.316	247.599	121.660	125.939	97.160	51.139	46.021
Abril	536.535	273.963	262.572	188.906	99.180	89.726	248.985	122.852	126.133	98.644	51.931	46.713
Mayo	523.597	267.430	256.167	186.005	97.493	88.512	241.326	119.325	122.001	96.266	50.612	45.654
Junio	536.214	271.993	264.221	195.309	101.628	93.681	242.967	119.151	123.816	97.938	51.214	46.724
Julio	586.570	292.710	293.860	223.532	114.585	108.947	263.281	126.494	136.787	99.757	51.631	48.126
Agosto	596.594	295.881	300.713	226.899	115.669	111.230	268.145	127.832	140.313	101.550	52.380	49.170
Septiembre	580.523	293.299	287.224	214.126	111.311	102.815	263.948	128.780	135.168	102.449	53.208	49.241
Octubre	564.478	288.576	275.902	206.903	108.745	98.158	255.159	126.329	128.830	102.416	53.502	48.914
Noviembre	557.560	286.445	271.115	204.442	107.597	96.845	250.627	124.912	125.715	102.491	53.936	48.555
Diciembre	575.093	297.584	277.509	220.375	117.125	103.250	252.223	126.365	125.858	102.495	54.094	48.401
Diciembre/2008	516.141	255.765	260.376	178.037	89.406	88.631	243.985	117.623	126.362	94.119	48.736	45.383
Junio/2008	477.580	226.839	250.741	158.114	73.899	84.215	229.521	106.924	122.597	89.945	46.016	43.929
Enero/2008	516.922	248.541	268.381	169.701	80.651	89.050	253.376	119.773	133.603	93.845	48.117	45.728
Diciembre/2007	514.258	247.105	267.153	171.297	81.485	89.812	248.284	117.173	131.111	94.677	48.447	46.230
Junio/2007	498.662	235.372	263.290	168.053	77.443	90.610	238.663	110.898	127.765	91.946	47.031	44.915
Enero/2007	560.576	269.034	291.542	194.581	90.999	103.582	272.630	130.369	142.261	93.365	47.666	45.699
Diciembre/2006	557.274	265.861	291.413	194.596	90.276	104.320	269.022	127.947	141.075	93.656	47.638	46.018
Junio/2006	572.942	271.311	301.631	211.457	98.305	113.152	265.905	124.379	141.526	95.580	48.627	46.953
Enero/2006	593.408	280.190	313.218	219.277	101.993	117.284	276.444	128.836	147.608	97.687	49.361	48.326
Diciembre/2005	597.141	282.656	314.485	231.805			268.227			97.109		
Junio/2005	569.028	264.993	304.035	219.452			257.477			92.099		
Enero/2005	590.865	277.128	313.737	235.243	108.928	122.877	263.937	124.272	143.955	91.685	49.456	47.653

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem). Los demandantes de empleo reagrupan las siguientes categorías de demandantes de empleo: parados completos indemnizados – demandantes de empleo - otros inscritos obligatoriamente y desocupados (incluidos jóvenes trabajadores en período de espera y demandantes de empleo libres desocupados).

Cuadro 2. Bélgica. Evolución de la tasa de paro - Mayo 2010

Serie anual	TOTAL PAÍS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
AÑO 2010												
Enero	12,2	11,3	13,3	7,6	7,2	8,2	17,5	15,9	19,5	22,8	22,1	23,7
Febrero	12,1	11,2	13,1	7,6	7,1	8,1	17,3	15,7	19,2	22,9	22,2	23,7
Marzo	11,8	11,0	12,9	7,3	6,9	7,8	16,9	15,4	18,9	22,9	22,3	23,6
Abril	11,6	10,7	12,6	7,2	6,8	7,7	16,5	14,9	18,4	22,7	22,1	23,4
Mayo	11,3	10,5	12,3	7,0	6,5	7,5	16,0	14,5	17,9	22,4	21,9	23,1
AÑO 2009												
Enero	11,1	10,0	12,5	6,6	6,1	7,4	16,5	14,4	19,2	20,8	19,7	22,0
Febrero	11,2	10,1	12,5	6,7	6,2	7,4	16,6	14,6	19,1	21,0	20,0	22,1
Marzo	11,3	10,3	12,5	6,8	6,4	7,4	16,6	14,7	19,0	21,2	20,0	22,2
Abril	11,3	10,3	12,5	6,7	6,3	7,2	16,7	14,8	19,0	21,5	20,7	22,5
Mayo	11,0	10,1	12,2	6,6	6,2	7,2	16,2	14,4	18,4	21,0	20,2	22,0
Junio	11,3	10,2	12,5	6,9	6,4	7,6	16,3	14,4	18,7	21,4	20,4	22,5
Julio	12,3	11,0	13,9	7,9	7,3	8,8	17,7	15,3	20,6	21,8	20,6	23,2
Agosto	12,5	11,1	14,3	8,1	7,3	9,0	18,0	15,4	21,2	22,2	20,9	23,7
Septiembre	12,2	11,0	13,6	7,6	7,1	8,3	17,7	15,6	20,4	22,3	21,2	23,7
Octubre	11,9	10,9	13,1	7,4	6,9	7,9	17,1	15,3	19,4	22,3	21,3	23,6
Noviembre	11,7	10,8	12,9	7,3	6,8	7,8	16,8	15,1	19,0	22,4	21,5	23,4
Diciembre	12,1	11,2	13,2	7,8	7,4	8,3	16,9	15,3	19,0	22,4	21,5	23,3
Enero/2008	10,9	9,4	12,7	6,0	5,1	7,2	17,0	14,5	20,2	20,5	19,2	22,1
Junio/2008	10,0	8,5	11,9	5,6	4,7	6,8	15,4	12,9	18,5	19,6	18,3	21,2
Diciembre/2008	10,8	9,6	12,4	6,3	5,7	7,2	16,4	14,2	19,1	20,5	19,4	21,9
Enero/2007	11,8	10,1	13,8	6,9	5,8	8,4	18,3	15,7	21,5	20,4	19,0	22,0
Junio/2007	10,5	8,9	12,5	6,0	4,9	7,3	16,0	13,4	19,3	20,1	18,7	21,7
Diciembre/2007	10,8	9,3	12,7	6,1	5,2	7,3	16,7	14,2	19,8	20,7	19,3	22,3
Enero/2006	12,5	10,6	14,9	7,8	6,5	9,5	18,5	15,6	22,3	21,3	19,7	23,3
Junio/2006	12,0	10,2	14,3	7,5	6,2	9,1	17,8	15,0	21,4	20,8	19,4	22,6
Diciembre/2006	11,7	10,0	13,8	6,9	5,7	8,4	18,1	15,5	21,3	20,4	19,0	22,2
Enero/2005	12,4	10,4	14,9	8,4			17,7			20,0		
Junio/2005	11,9	10,0	14,4	7,8			17,3			20,1		
Diciembre/2005	12,5	10,6	14,9	8,2	6,9	9,9	18,0	6,0	10,6	21,2	19,7	23,0

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem). Tasa de paro = demandantes de empleo desocupados con relación a la población activa al 30.06.2004.

Cuadro 3. Bélgica. Paro completo. Variación, respecto a períodos anteriores por regiones y sexo.- Mayo 2010

TOTAL	DATO MENSUAL Mayo 2010	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto al mismo mes del año anterior	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
	537.034	-14.497	-2,6	13.437	2,5
POR SEXO					
Varones	277.537	-7.856	-2,7	10.107	3,7
Mujeres	259.497	-6.651	-2,4	3.330	1,2
POR REGIONES					
FLANDES					
Ambos sexos	195.722	-6.474	-3,2	9.717	5,2
Varones	102.617	-4.023	-3,7	5.124	5,2
Mujeres	93.105	-2.451	-2,5	4.593	5,1
VALONIA					
Ambos sexos	238.454	-6.931	-2,8	-2.872	-1,1
Varones	119.957	-3.286	-2,6	632	0,5
Mujeres	118.497	-3.645	-2,9	-3.504	-2,8
BRUSELAS					
Ambos sexos	102.858	-1.092	-1,0	6.592	6,8
Varones	54.963	-537	-0,9	4.351	8,5
Mujeres	47.895	-555	-1,1	2.241	4,9

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 4. Bélgica. Paro completo. Variación con respecto a períodos anteriores por grupos y sexos.- Mayo 2010

	DATO MENSUAL Mayo 2010		VARIACIONES							
			RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	537.034		-14.497		-2,6%		13.437		2,5%	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	100.001		-7.303		-6,8%		804		0,8%	
	<u>H</u> 55.106	<u>M</u> 44.895	-3.990	-3.313	-6,7%	-6,8%	851	-47	1,5	-0,1%
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	191.942		-1.489		-0,7%		2.861		1,5%	
	<u>H</u> 95.091	<u>M</u> 96.851	-800	-689	-0,8%	-0,7%	3.758	-897	4,1%	-0,9%
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	27.356		-8.082		-22,8%		906		3,4%	
	<u>H</u> 14.960	<u>M</u> 12.396	-4.103	-3.979	-21,5	-24,2	577	329	4,0	2,7

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 5. Bélgica. Paro completo. Reparto por nacionalidades.- Mayo 2010

Serie anual	Total general	Belgas	% s/ total	Ciudadanos UE	% s/ total	Españoles	% s/ total	% sobre ciudadanos UE parados	Extranjeros extracomunitarios	% s/ total
Año 2010										
Enero	580.112	481.276	82,9	48.597	8,3	4.105	0,7	8,4	50.239	8,6
Febrero	574.761	475.658	82,7	48.290	8,4	4.119	0,7	8,5	50.813	8,8
Marzo	563.250	463.243	82,2	48.144	8,5	4.109	0,7	8,5	51.863	9,2
Abril	551.531	452.543	82,0	47.486	8,6	4.064	0,7	8,5	51.502	9,3
Mayo	537.034	440.017	81,9	46.333	8,6	4.029	0,7	8,6	50.684	9,4
Año 2009										
Enero	528.222	440.335	83,3	42.536	8,0	3.458	0,6	8,1	45.351	8,5
Febrero	532.638	443.358	83,2	43.273	8,1	3.482	0,6	8,0	46.007	8,6
Marzo	536.322	445.782	83,1	43.839	8,1	3.572	0,6	8,1	46.701	8,7
Abril	536.535	445.510	83,0	44.179	8,2	3.627	0,6	8,2	46.846	8,7
Mayo	523.597	434.074	82,9	43.816	8,3	3.589	0,6	8,1	45.707	8,7
Junio	536.214	445.043	82,9	44.514	8,3	3.700	0,6	8,3	46.657	8,7
Julio	586.570	492.665	83,9	46.555	7,9	3.896	0,6	8,3	47.350	8,0
Agosto	596.594	501.588	84,0	47.171	7,9	3.984	0,6	8,4	47.835	8,0
Septiembre	580.523	486.129	83,7	46.705	8,0	3.898	0,6	8,3	47.689	8,2
Octubre	564.478	470.065	83,2	46.500	8,2	3.861	0,6	8,3	47.913	8,4
Noviembre	557.560	463.610	83,1	46.440	8,3	3.896	0,6	8,3	47.510	8,5
Diciembre	575.093	478.439	83,1	47.429	8,2	4.021	0,6	8,4	49.225	8,5
Año 2008										
Enero	516.922	431.660	83,5	41.226	7,9	3.232	0,6	7,8	44.036	8,5
Junio	477.580	396.899	83,1	38.774	8,1	3.049	0,6	7,8	41.907	8,7
Diciembre	516.141	431.221	83,5	41.318	8,0	3.310	0,6	8,0	43.599	8,4
Año 2007										
Enero	560.576	469.401	83,7	44.774	7,9	3.390	0,6	7,5	46.401	8,2
Junio	498.662	414.703	83,1	40.485	8,1	3.234	0,6	7,9	43.474	8,7
Diciembre	514.258	430.635	83,7	40.649	7,9	3.221	0,6	7,9	42.974	8,3
Año 2006										
Enero	593.408	492.032	82,9	46.486	7,8	3.612	0,6	7,7	54.890	9,2
Junio	572.942	476.562	83,1	45.294	7,9	3.533	0,6	7,8	51.086	8,9
Diciembre	557.274	467.834	83,9	43.400	7,7	3.393	0,6	7,8	46.040	8,2

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 6. Bélgica. Parados completos españoles. Mayo 2010

	DATO MENSUAL Mayo 2010	VARIACIONES			
		Diferencia en términos mensuales		Diferencia en términos anuales	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total ambos sexos	4.029	-35	-0,8%	440	12,2
Varones	2.358	-8	-0,3%	350	17,4%
- Jóvenes en periodo de espera	46	-6	-11,5%	-4	-8,0%
- Otros	2.312	-2	-0,0%	354	18,0%
Mujeres	1.671	-27	-1,5	90	5,6%
- Jóvenes en periodo de espera	49	-9	-15,5	11	28,9%
- Otros	1.622	-18	-1,0%	79	5,1%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

CANADÁ

SITUACIÓN DEL EMPLEO EN MAYO DE 2010⁹

Tras el espectacular aumento de abril (+108.700), el empleo ha vuelto a crecer en Canadá, aunque a menor escala, en mayo, lo que supone el quinto mes consecutivo de alza. Ese incremento, sin embargo, no ha modificado la tasa de desempleo, que sigue en el 8,1% (1.506.400 personas). El aumento del empleo en mayo ha sido, sobre todo, el aumento de los empleos a tiempo completo, que palia el descenso de los empleos a tiempo parcial. La mayor parte del aumento del empleo ha correspondido a mujeres mayores de 55 años.

Ha aumentado en mayo el número de empleos en el sector privado y, en menor medida, también en el sector público, aunque descendió el número de autónomos. Desde julio de 2009, el número de empleos en el sector privado y en el público ha aumentado, mientras que entre los autónomos se ha reducido. Entre los sectores más activos en la creación de empleo en este mes cabe citar los de Transporte y Almacenaje, Asistencia Sanitaria y Social, Administración Pública, y Agricultura.

Distribución del empleo en mayo de 2010

Empleo público, privado y autoempleo.

El crecimiento del empleo en este mes ha sido, como en abril, un crecimiento del empleo privado (+43.400), mientras que el empleo en el sector público ha crecido a bastante menor escala (+9.400) y el autoempleo ha decrecido (-28.000).

Desde julio de 2009, el número de empleados en el sector privado ha aumentado un 2,8%, con las ganancias concentradas en los últimos meses; en el sector público el incremento ha sido del 2,2%, mientras que los autónomos han caído un 2,3%.

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

El aumento del empleo en mayo ha afectado, sobre todo, a los empleos a tiempo completo (+67.300); ese aumento palia el descenso del empleo a tiempo parcial (-42.500). Desde julio de 2009, prácticamente todos los empleos ganados han sido empleos a tiempo completo.

⁹ Fuente: Informe mensual de mayo sobre la "Labour Force Survey", publicado por "Statistics Canada", consultado en Internet el 7 de junio.

Distribución por sexo y edad.

El crecimiento del empleo ha correspondido, sobre todo, a las trabajadoras mayores de 55 años (+17.000). Desde julio de 2009, el empleo ha crecido a mayor velocidad entre los hombres mayores de 55 años (+5,0%), seguidos por las mujeres mayores de 55 años (+3,1%).

Entre los trabajadores en el tramo de edad de 25 a 54 años, desde julio de 2009 el empleo ha crecido un 1,7% para las mujeres y un 1% para los hombres. En el mismo periodo, el empleo entre los jóvenes ha crecido un 1,6%.

Distribución por sectores de actividad.

Destaca en mayo el crecimiento del empleo en Transporte y Almacenaje (+26.000), como contraste a las pérdidas de empleo experimentadas en los dos anteriores meses. La Asistencia Sanitaria y Social han continuado con su duradera tendencia al alza en lo que a empleo se refiere (+18.000). También destacan los crecimientos del empleo en mayo en Administración Pública (+13.000) y Agricultura (+9.000).

Las áreas de actividad que han perdido más empleo en mayo son las de Información, Cultura y Recreo (-25.000); Servicios de Alojamiento y Manutención (-22.000), y Recursos Naturales (-11.000). En este mes han permanecido prácticamente inalterables las Manufacturas y la Construcción. Desde julio de 2009, el empleo en el sector Manufacturero ha permanecido estable, mientras que el de la Construcción ha experimentado un sólido crecimiento (+83.000, +7,3%).

Distribución territorial.

El empleo, todo él a tiempo completo, creció en Ontario en mayo (+18.000); este alza eleva el crecimiento del empleo al 1,9% (+127.000) desde julio de 2009, en torno a la media para todo el país (+1,8%) para ese periodo; pese al alza del empleo en mayo, ha crecido en este mes la tasa de desempleo en esta provincia en una décima, para situarse en el 8,9%, debido a la entrada de nuevos trabajadores en el mercado laboral. Mayo es el segundo mes consecutivo de crecimiento del empleo en Alberta (+15.000), bajando en 8 décimas el desempleo en esta provincia, que ahora se sitúa en el 6,6%; con este dato mensual, la tasa de empleo provincial ha aumentado un 0,5% desde julio de 2009.

También ha crecido de manera importante el empleo en Terranova y Labrador (+7.600) en mayo, reduciendo el desempleo en un 1,2%, y situándolo en el 13,8%. Las recientes alzas suponen que en esta provincia ha aumentado el empleo un 6,7% desde julio de 2009, el ritmo provincial de crecimiento más alto de todo el país. En Nova Scotia, el empleo también creció (+3.500), situando el alza desde julio de 2009 en el 1,5%; esta provincia tiene un 8,7% de desempleo actualmente.

Por lo que se refiere al resto de provincias, en mayo el empleo varió poco en Quebec, que cuenta con un desempleo del 8,0%, y cuyo empleo ha crecido un 2,3% desde julio de 2009. Asimismo, el empleo descendió en British Columbia (-10.000) y en la Isla del Príncipe Eduardo (-1.900); desde julio de 2009, el empleo ha crecido un 2,0% en ambas.

Empleo veraniego de estudiantes.

Dada la importancia de los empleos veraniegos para estudiantes en Canadá, Statistics Canada recoge, en la Labour Force Survey de entre mayo y agosto de cada año, información sobre la situación laboral de los jóvenes de entre 15 a 24 años que estaban estudiando a tiempo completo en el mes de marzo y que prevén volver a clase en otoño. Para mayo, se tiene información sobre los estudiantes de entre 20 y 24 años, dado que los de entre 15 y 19 no habían terminado aún las clases.

Así, en mayo de 2010 se constató el empleo de 54.000 nuevos estudiantes de entre 20 y 24 años, dato que hace crecer su tasa de empleo en un 3,1% respecto de mayo de 2009, hasta situarla en el 59,2%. En mayo de 2009, el empleo de los estudiantes se vio especialmente afectado por la crisis. Pese a todo, la tasa de empleo de los estudiantes queda lejos todavía del 63,6% de mayo de 2008.

EE.UU.**SITUACIÓN DEL EMPLEO EN MAYO DE 2010**

Según publicó el día 4 de junio la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, en el mes de marzo se crearon 431.000 puestos de trabajo, pero 411.000 de ellos son contrataciones temporales para la elaboración del Censo. El sector privado creó apenas 41.000 empleos. La tasa de desempleo se descendió dos décimas, situándose en el 9,7%. Así mismo, el informe incluye un ajuste a la baja (-18.000) de la cifra de empleos creados en abril. Los datos publicados se acercan a las previsiones de los analistas, cuya media vaticinaba la creación de medio millón de puestos de trabajo, pero suponen una decepción ya que se esperaba que el sector privado contratara 200.000 personas y evidencian que las empresas muestran falta de confianza en la recuperación económica

El número de activos en el mes de mayo fue de 154.393.000 tras salir 322.000 de la población activa. En mayo de 2009 había 154.956 activos. La tasa de actividad descendió dos décimas de punto, situándose en el 65,0%. El número total de personas empleadas fue de 130.570.000 según los datos de la encuesta de nóminas empresariales, y de 139.420.000 según los datos de la EPA.

El número de desempleados descendió en 287.000 en mayo, situándose en 14.973.000. En mayo de 2009 había 13.837.000 parados.

	Mayo 09	Abril 10	Mayo 10
Empleados (miles) (encuesta empresas)	131.155	130.139	130.570
Empleados (miles) (EPA)	140.438	139.455	139.420
Tasa paro (EPA)	9,4	9,9	9,7
Tasa actividad (EPA)	65,8	65,2	65,0

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) experimentó un descenso de dos décimas, situándose en el 9,7%. El descenso se atribuye a la contratación de trabajadores temporales para la elaboración del Censo 2010. En mayo de 2009, el paro se situaba en el 9,4%.

La tasa de desempleo sólo experimentó aumentos entre las personas menores de 20 años (+1,0%) con lo que su tasa sube al 26,4%. El mayor descenso (-1,0%) tuvo lugar entre las personas de raza negra, bajando al 15,5%. Se registraron descensos de una décima de punto entre las de mujeres adultas y personas de origen hispano, cuyas tasas se sitúan en el 8,1% y el 12,4%, respectivamente. La tasa de paro de las personas de raza blanca descendió un 0,2%, lo que les sitúa en el 8,8%. Finalmente, el desempleo de los varones experimentó un descenso del 0,3%, situándose en el 9,8%.

En el desglose según el nivel educativo de los desempleados se comprueba que la tasa de desempleo descendió un 0,2% entre los trabajadores con titulación superior (licenciatura, masters o doctorado), bajando al 4,7%. Entre quienes no terminaron el bachillerato y quienes tras terminarlo no llegaron a comenzar estudios universitarios la tasa de paro subió un 0,3%, con lo que estos grupos alcanzan ahora respectivamente el 15,0% y el 10,9%. Entre quienes comenzaron estudios universitarios la tasa de desempleo se mantuvo sin cambios, en el 8,3%.

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo (en un informe separado referido al mes de abril) comunicó que el número de puestos de trabajo se incrementó en 33 Estados y en el Distrito federal de Columbia, y solamente descendió en 17 Estados. Los mayores avances en la contratación se registraron en Maryland (35.800), Virginia (24.500) y Pennsylvania (22.600), mientras que el mayor descenso fue el de Michigan (-9.500). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo se incrementó en 24 Estados, descendió en 17 y en el distrito federal y se mantuvo sin cambios en 9 Estados. En 14 Estados y el Distrito Federal se registraba una tasa de paro superior al 10%. Michigan cuenta con la tasa de desempleo mas elevada del país, con el 14,1%, mientras que el 4% de Dakota del Norte es la más baja. En términos interanuales, el empleo ha descendido en 47 Estados y solamente subió en tres Estados aunque de forma insignificante. Las mayores pérdidas porcentuales de empleo tuvieron lugar en Nevada (-4,6%), Wyoming (-3,5%) y Arizona (-3,3%) y California (-3,2%).

En el mes de mayo, y a nivel nacional, el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) subió en 47.000 personas con respecto a la cifra del mes de abril, situándose en 6.763.000, con un aumento interanual de 2.733.000. El número de personas que llevan menos de cinco semanas desempleadas se situó en 2.752.000 tras registrar un aumento mensual de 70.000. El número de personas desempleadas entre 5 y 14 semanas aumentó en 28.000, situándose en un total de 239019.000. Se registró una reducción de 92.000 personas desempleadas entre 15 y 26 semanas, con un total de 2.161.000. Más de la mitad de los parados (el 60,7%) ha permanecido en esta situación durante al menos 15 semanas, y el 46,0% durante más de 26 semanas.

Aproximadamente 2,2 millones de personas --200.000 menos que en el mes de abril-- no se contabilizaron en las estadísticas de paro por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, un millón declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán.

Un total de 4.666.000 trabajadores percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 22 de mayo (último dato disponible). La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 3,6% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con derecho a recibirla, mientras que la tasa de parados que percibía la prestación era del 31,16%.

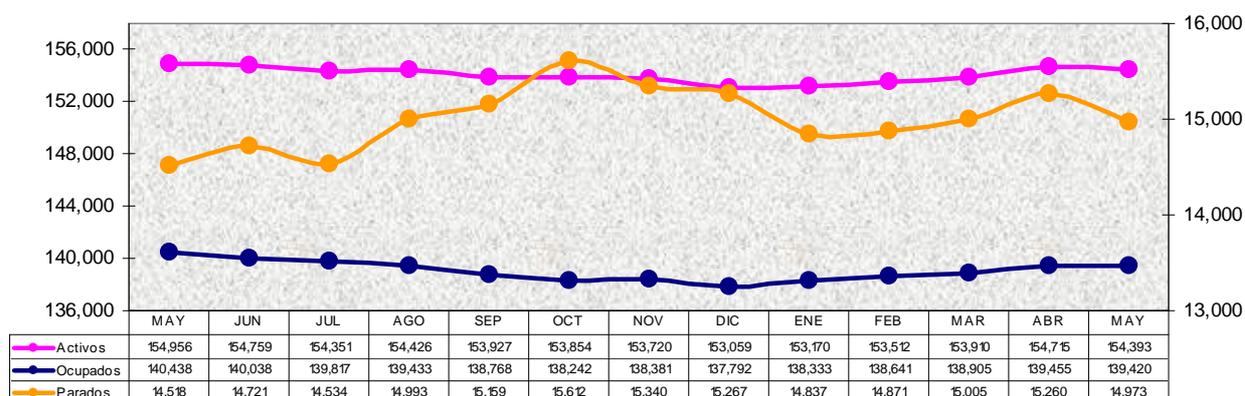
Un total de 4.594.000 trabajadores percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 24 de abril (último dato disponible), 59.000 menos que la semana anterior. La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 3,6% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con derecho a recibirla, mientras que la tasa de parados que percibía la prestación era del 30,12%.

Es necesario señalar que los datos a los que el Departamento de Trabajo da mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta que se realiza sobre las nóminas, que aportan 390.000 lugares de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos a 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). Conviven así dos fuentes diferentes y no son comparables los datos de una y de otra (el empleo de la de nóminas con las cifras de paro y actividad de la de hogares). Así, según la encuesta de viviendas, en mayo se destruyeron 35.000 empleos.

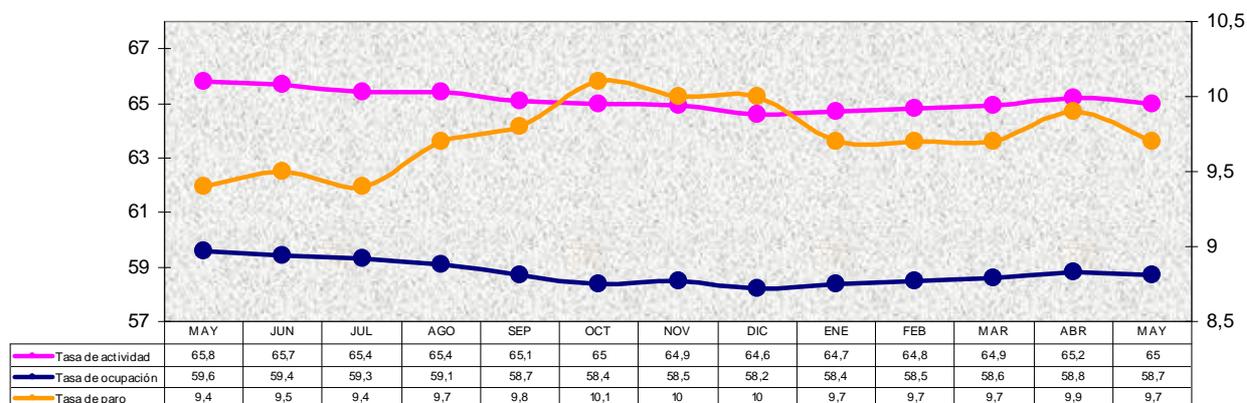
La encuesta a las empresas indica que el sector industrial registró en abril una ganancia neta de 29.000 puestos de trabajo y desde diciembre ha creado 126.000. El sector de construcción rompió una racha positiva de dos meses al registrar un descenso de 35.000 empleos.

En los servicios la única pérdida importante se registró en el sector financiero (-12.000), mientras que los escasos avances estuvieron encabezados por las ETTs (+31.000) y la sanidad (+8.000). Las administraciones públicas (federal, estatales y locales) crearon 390.000 empleos netos, tras la contratación temporal de 411.000 personas para los trabajos del censo 2010.

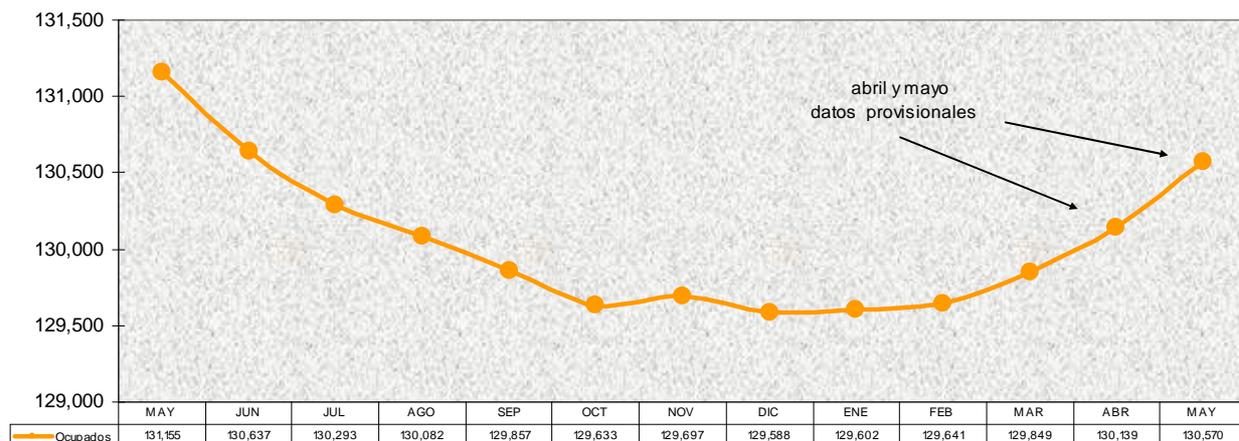
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Mayo 2009 - Mayo 2010
(Datos EPA)



Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Mayo 2009 - Mayo 2010



Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)
Mayo 2009 - Mayo 2010
(Datos Encuesta Empresas)



Nota: La fuente de los datos de todos los gráficos es el Departamento de Trabajo de EE.UU.

GRECIA**SITUACIÓN DEL EMPLEO**

La Secretaría General del Servicio Nacional de Estadística (ESYE) ha publicado los resultados de la encuesta mensual sobre población activa referidos a marzo de 2010. Según dicha encuesta, que representa el tercer resultado parcial de lo que será la I EPA del año, la tasa de desempleo en marzo fue 11,6% (frente al 9,2% de marzo de 2009 y el 12,1% de febrero 2010), que en cifras absolutas corresponde a 578.723 personas en busca de empleo, frente a un total de 4.423.899 ocupados. El número de las personas económicamente no activas ha sido estimado en 4.292.663.

En la tabla 1 se reproducen los datos de los meses de marzo del 2005 al 2010.

Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (Marzo, 2005 - 2010)

	MARZO					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Empleados	4.293.940	4.425.928	4.418.510	4.494.724	4.489.672	4.423.899
Desempleados	508.138	448.627	462.042	442.558	457.024	578.723
Económicamente inactivos	4.294.597	4.266.141	4.292.428	4.287.843	4.309.170	4.292.663
Tasa de paro	10,6	9,2	9,5	9,0	9,2	11,6

Las tablas siguientes presentan las tasas de desempleo por género y tramos de edad en los meses de marzo de 2005 a 2010.

Tabla 2. Tasa de desempleo por género: Marzo 2005-2010

Género	MARZO					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Hombres	6,6	5,9	6,2	6,3	6,6	8,5
Mujeres	16,5	14,1	14,2	12,7	12,9	15,9
Total	10,6	9,2	9,5	9,0	9,2	11,6

Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: Marzo 2005-2010

Tramos de edad	MARZO					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
15-24 años	26,3	25,3	25,6	27,1	24,5	29,8
25-34 "	13,8	11,4	12,4	11,9	12,7	15,4
35-44 "	8,7	7,9	7,7	7,1	7,5	10,0
45-54 "	5,9	5,5	5,6	5,4	6,0	7,3
55-64 "	4,8	3,9	4,6	3,4	3,9	6,5
65-74 "	0,9	1,9	0,5	0,0	0,7	0,8
Total	10,6	9,2	9,5	9,0	9,2	11,6

ITALIA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL MES DE ABRIL

La crisis, aún lejos de ser resuelta, está presentando sus cuentas al empleo, sobre todo al juvenil. En efecto, según los últimos datos del Instituto de Estadística (ISTAT), la tasa de desempleo ha llegado, en abril, al 8,9%, es decir una décima más que en marzo. Los investigadores del Instituto de estadística precisan que se trata del peor dato desde el cuarto trimestre de 2001. El número de las personas en busca de empleo es de 2.220.000, con un crecimiento del 1% (+21.000 personas) respecto del mes anterior y del 20,1% (+372.000 personas) respecto a abril de 2009.

El Instituto de Estadística, en la estimación mensual provisional, precisa también que en un año, es decir desde abril de 2009 al mismo mes de 2010, el número de ocupados en Italia ha disminuido en 307.000 personas.

Se ha llegado, pues, a 22.831.000 trabajadores ocupados (según datos depurados de los factores estacionales) con un aumento del 0,2% respecto de marzo, pero inferior en 1,3% respecto de abril de 2009. La tasa de empleo es 56,9%, es decir algo más (+0,1 puntos) que en marzo pero inferior (-0,9 puntos) a la del año pasado.

El dato más alarmante, de todas formas, es el del desempleo juvenil, cuya tasa sigue creciendo. En abril ha llegado al 29,5%, con un aumento de 1,4 puntos porcentuales sobre el mes anterior y de 4,5 puntos sobre abril de 2009. También en este caso se trata de un récord negativo, siendo el más alto desde que existen las series históricas mensuales, es decir desde 2004.

En cuanto a la distribución por género, los hombres ocupados son 13.613.000, sin variaciones respecto del mes anterior y con una reducción del 1,9% (-263.000 trabajadores) respecto de abril 2009; mientras que las mujeres que tienen un trabajo son 9.218.000, con un aumento del 0,7 % (+61.000 trabajadoras) respecto de marzo pero con una disminución del 0,5 % (-44.000) respecto de abril de 2009. La tasa de empleo masculina es 67,6%, invariada en el último mes y en descenso de 1,4 puntos en un año; mientras que la ocupación femenina de abril presenta una tasa de 46,1%, con un aumento de 0,3 puntos porcentuales respecto de marzo y una disminución de 0,4 puntos respecto del año pasado.

Ocupación en la gran empresa

En marzo de 2010 (último dato disponible) el empleo ha bajado en la gran empresa, según datos publicados a finales de mayo por el ISTAT. En particular, la tasa de ocupados ha registrado una disminución del 1,9% (1,2% si no se consideran los trabajadores en regulación de empleo), frente al año anterior. Respecto de febrero de 2010, la flexión ha sido del 0,2% (o del 0,1% en el segundo

caso). En general, en el primer trimestre del año, la variación media del empleo, respecto al mismo trimestre del año anterior, ha sido -2,1% y -1,5% respectivamente.

PAÍSES BAJOS

INFORME ANUAL DEL MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES Y TRABAJO ¹⁰

Se frena el desempleo en 2009

En marzo del pasado año el Gobierno holandés y los interlocutores sociales debatieron y acordaron conjuntamente las medidas necesarias para poder abordar la crisis financiera.

En los resultados del Informe anual para 2009 presentado por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo se evalúa las medidas acordadas en aquel momento para combatir la crisis en el mercado laboral y la conclusión es gratificante, han frenado el aumento del desempleo.

Al comenzar la crisis, los Países Bajos tenían un desempleo relativamente bajo del 4%. A finales de 2009, el paro había aumentado hasta el 5,5%, sin embargo, este aumento es muy limitado teniendo en cuenta el retroceso económico y también en comparación con los países limítrofes.

El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo considera que este freno en la subida del desempleo se debe, sobre todo, a que el Gobierno ha adjudicado dinero extra, casi 800 millones de euros, a tomar medidas de crisis en el ámbito del mercado laboral. Es una de las conclusiones más importantes del mencionado informe anual.

Se han dedicado fondos extras para continuar estimulando la participación laboral, se ha financiado, entre otros, la reducción del tiempo de trabajo, la bonificación por formación, el descenso de cuotas a abonar por trabajadores mayores, el desempleo parcial y la bonificación por continuación del trabajo.

La crisis influye (temporalmente) negativamente en la participación laboral, que en 2009 continúa estable en el 76%. Sin embargo, se prevé que tras la recesión, se produzca una recuperación en el grado de participación laboral y el empleo vuelva a mejorar. El objetivo es una participación laboral del 80% en 2016.

En 2009, las empresas solicitaron un desempleo parcial para 40.000 trabajadores y los centros de movilidad han encontrado, en un plazo de 3 meses, trabajo para 100.000 personas desempleadas durante 2009.

El objetivo principal de los esfuerzos conjuntos realizados por Gobierno y agentes sociales en marzo de 2009 fue evitar el desempleo tanto como fuera posible o que éste fuera lo más corto posible.

¹⁰ Área de Documentación e Informes

En Holanda sigue muy vigente el interés por aumentar la participación laboral. La actual crisis económica es transitoria y no cambiará las tendencias demográficas estructurales (envejecimiento y déficit de nacimientos). Medidas de reducción de la oferta tampoco supondrían una solución. La gente que ahora pueda apartarse del mercado laboral no podrá contribuir a la recuperación, por lo que este periodo se alargaría. Por ello, se considera muy necesario poner una atención muy especial a los jóvenes y a los grupos más vulnerables.

En los acuerdos con los agentes sociales estuvo muy presente la idea de que la recuperación económica depende entre otros de la reducción de costes. Esto afecta no sólo a las empresas sino también a los fondos de pensiones y a la Administración. Los pactos entre los interlocutores sociales serán cruciales para favorecer una evolución salarial responsable en 2009 y 2010 y acuerdos sobre la edad de jubilación y sobre las pensiones.

Favorecer una evolución salarial responsable

Las decisiones gubernamentales sobre los ingresos y gastos en 2009 y 2010 se toman teniendo en cuenta la necesidad de conseguir el máximo equilibrio entre la evolución de poder adquisitivo y la reducción de impuestos. El punto de partida es la vinculación de las prestaciones a los salarios. Se fijó un incremento salarial cero en el sector público.

Edad de jubilación

Actualmente se está tramitando en el Congreso el aumento de la edad de jubilación a los 67 años. Esta medida se considera que contribuirá a la salud de las finanzas públicas y de los sistemas de pensión complementaria, al aumento de la participación laboral y a la reducción del gasto público.

Planes de recuperación de los fondos de pensiones

Los fondos de pensiones que en sus planes de recuperación no sean capaces de evitar los recortes en las pensiones y en los derechos de pensión en sus compromisos financieros, deberán hacer recortes antes del 1 de enero de 2012 en lugar de antes del 1 de agosto de 2010. En principio, los fondos de pensiones tienen un plazo máximo de tres años para su recuperación antes de reducir la pensión complementaria.

La prolongación del plazo forma parte de los planes del gobierno y de los interlocutores sociales para reducir el impacto de la crisis financiera.

A mediados de 2010, el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Donner, y el Banco Central Holandés (DNB) junto con la Fundación del Trabajo (empresarios y trabajadores) y las asociaciones de fondos de pensiones considerarán si sigue estando justificado el retraso del momento de la

reducción de la pensión. El Banco Central Holandés es el órgano que revisa la recuperación de los fondos de pensiones.

Los fondos de pensiones cuyo colchón financiero de cobertura sea inferior al 105% han logrado un plazo de cinco años, en lugar de los tres años que tenían anteriormente, para que el nivel de cobertura alcance el valor legal del 105%.

Combatir el desempleo

Se han adoptado una serie de medidas para abordar los problemas del mercado laboral.

- Apertura y utilización de la información sobre el mercado laboral bajo la dirección de la Fundación de Trabajo y con la colaboración del Ministerio de Asuntos Sociales y del Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores, UWV, se recopila información detallada sobre el mercado laboral y más concretamente sobre ocupación y formación, por sector y por zona regional. A pesar de la recesión siguen habiendo vacantes abiertas. Esta información, que aparece periódicamente, podrá ser utilizada por los centros de movilidad.
- Intensificación en la mediación laboral desde el 1 de marzo de 2009 funciona una red nacional de centros de movilidad. A la prestación normal de servicios, se ha añadido la prestación de unos servicios más rápidos e intensos para grandes grupos de desempleados. En estos centros se ha implicado activamente a las partes públicas y privadas de cada región.

Dentro de la prestación normal de servicios, el trabajo a medida y a la inserción selectiva continúan siendo recursos de gran interés. No obstante, se pone una atención especial en la mediación de la gente en sectores deficitarios en donde se necesita una orientación.

- Medidas para que siga la empresa en tiempos de crisis económica, algunas empresas se ven en la necesidad de mantener a sus trabajadores a pesar de que no tienen suficiente trabajo para ellos. Para evitar el problema, junto a la posibilidad de reducir algunos contratos se ha creado la nueva posibilidad de desempleo parcial.
- Apoyo a la movilidad laboral. El mayor desafío es dirigir a los trabajadores amenazados de despido hacia otros trabajos. Para ello se necesita de todo el conocimiento y compromiso de los empresarios y de los trabajadores.
- Favorecer la formación a través de un subsidio del 50% de los costes de formación, con un máximo de 2.500 EUR, se hace económicamente atractiva la formación de trabajadores amenazados de despido. Se trata de que puedan incorporarse a otros sectores. La

Administración también financia al 50% los trayectos denominados EVC para trabajadores amenazados de despido.

- Los grupos vulnerables del mercado laboral. en tiempos de crisis pierden sus puestos de trabajo con mayor rapidez o salen del desempleo con mayor dificultad. Para evitar este problema, siguen siendo de gran importancia los recursos aplicados en los últimos periodos para apoyar la posición en el mercado de trabajo de los grupos más vulnerables (empleos puente, subsidios de los costes laborales, reducción de las cuotas de mayores).

También se han puesto en marcha una serie de iniciativas políticas en el marco de la ley Wajong (jóvenes discapacitados) y de la ley WSW (ley de previsiones sociales).

- Jóvenes en el mercado laboral. La lucha contra el desempleo juvenil requiere del esfuerzo de todas las partes y muy especialmente de los ayuntamientos, de la enseñanza y de los agentes sociales. Los ayuntamientos disponen de un instrumento de gran importancia, la Ley de Inversión en los Jóvenes (WIJ) para poder ayudar a la juventud en el mercado de trabajo.

Información útil y abierta sobre el mercado laboral

El mercado laboral regional es esencial para apoyar al mayor número posible de gente hacia un nuevo trabajo. Hay mucha información disponible, pero no siempre está cerca de la persona. Se puso en marcha un proyecto dirigido por las Fundación del Trabajo en colaboración con el Ministerio de Asuntos Sociales y el Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores para obtener una visión detallada del mercado laboral en lo que respecta a profesiones, educación, sector y región. A pesar de la recesión hay muchas ofertas de trabajo. Se trata de que esta información este disponible en los centros de movilidad que se han creado. La información se publica periódicamente.

Junto al Instituto de Gestión de los seguros de los trabajadores y al mundo empresarial se ha acordado presentar los datos del mercado laboral a nivel regional y sectorial a fin de poder dibujar una imagen más clara sobre la oferta y la demanda en el mercado laboral en la actualidad y en el futuro. Este conjunto de datos servirá de base para un análisis más detallado a nivel sectorial y regional.

La Fundación de Trabajo pedirá a los sectores empresariales que informen al máximo sobre las ofertas de trabajo existentes al Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores

Medidas en el ámbito de la mediación laboral

En el momento de los acuerdos se previó que el desempleo aumentaría muy considerablemente. La afluencia de nuevos desempleados pedía la aplicación de esfuerzos adicionales. Además de la ayuda

para que los desempleados puedan conseguir un nuevo trabajo, deben de poder disponer de una prestación justa en tanto lo consiguen. Para ello se han puesto los recursos necesarios para los gastos de las prestaciones y para la reintegración de los buscadores de empleo.

En 1 de marzo de 2009 se creó una red nacional de centros de movilidad. El fin es que la prestación normal de servicios se convierta en una prestación de servicios más rápida y más intensamente utilizada por el grupo de desempleados, en la cual se implique tanto la parte pública como la privada a nivel regional. Dentro de la prestación de servicios normal, el trabajo a medida y la inserción selectiva son recursos de gran interés. Además, es muy importante poner una especial atención en la mediación de la gente en sectores deficitarios, donde se necesita una orientación.

La misión más importante de los centros de movilidad consiste en que todas las partes regionales tanto públicas como privadas (como las empresas de trabajo temporal) trabajen coordinadamente para lograr que exista una colaboración muy intensa entre ellas. Esta base de conocimientos y capacidades de los asesores empresariales, ventanillas de trabajo/formación, sectores empresariales y de información del mercado laboral de las empresas de colocación es de la máxima utilidad para poder ofrecer un servicio más rápido y eficaz.

Medidas para conservar la empresa

La súbita caída del volumen de negocios en muchas empresas hace que se vean obligadas a prescindir de algunos trabajadores. El despido de empleados profesionales a la larga puede traerle graves consecuencias a la empresa. El empresario se ve obligado a despedir a personas muy útiles para su negocio y en las que ha invertido en su formación y capacitación. Además la empresa puede perder el conocimiento adquirido sin posibilidad de recobrarlo, si el trabajador se marcha a otra empresa.

- Reducción del tiempo de trabajo. Desde diciembre de 2008, se creó la posibilidad de poder solicitar una reducción del tiempo de trabajo con el fin de poder tener un respiro en estos momentos de crisis.
- Desempleo parcial. La ley de desempleo parcial ofrece la posibilidad de que empresario y trabajador pacten juntos menos horas de trabajo en lugar de completar el despido. Si se cumplen los requisitos marcados por la ley de desempleo, el trabajador puede cobrar el desempleo. En ese caso el empleado percibe menos ingresos que antes pero más que con la prestación completa y no pierde totalmente su puesto de trabajo.

Apoyo a la movilidad laboral

Actualmente, el mayor desafío está en apoyar a los trabajadores amenazados de despido para que puedan encontrar un nuevo puesto de trabajo. Para ello, se necesita el conocimiento y compromiso de los empresarios.

Los empresarios saben cual es el potencial de sus ex empleados y tienen interés en que el sector no pierda los profesionales. El Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores, UWV, conoce las posibilidades del mercado laboral y tiene los instrumentos necesarios para la reintegración de los trabajadores.

El gobierno quiere dedicar una parte de los recursos extras a las consultas con los interlocutores sociales sobre los problemas en el mercado laboral y el apoyo hacia otros trabajos

Apoyo a la formación de los trabajadores

Los empresarios y los trabajadores son que tienen la mayor responsabilidad de invertir en el empleo de los trabajadores a través de la formación. A través de diversas medidas, la Administración apoya el proceso de formación. También se dispone de medios a través de los recursos del Fondo Social Europeo. La formación de los trabajadores es eficaz cuando conduce a un trabajo en el futuro. En su realización existe la posibilidad de:

- Reconversión de los trabajadores amenazados de despido a otro sector financieramente más atractivo gracias a la subvención del 50% de los costes de formación, hasta un máximo de 2.500 euros.
- Los denominados trayectos EVC para trabajadores amenazados de despido también son subvencionados al 50% por la Administración.

Se trata de que el despliegue efectivo de los recursos adicionales sea coordinado de una forma más eficaz a través de los interlocutores sociales. Para ello, se ha financiado estructuralmente la creación de 40 ventanillas de trabajo/formación a fin de que exista una mejor conexión entre enseñanza y trabajo.

Grupos vulnerables en el mercado de trabajo

En tiempos de crisis, los grupos más vulnerables son los que pierden su puesto de trabajo una mayor facilidad o los que encuentran un nuevo empleo con mayor dificultad.

En este periodo de crisis, siguen vivas las medidas adoptadas por el Ejecutivo en los últimos periodos para ayudar a encontrar empleo a los grupos más vulnerables, como los empleos puente, los subsidios de costes salariales o los recortes de cuotas de los mayores.

También existen una serie de medidas en el ámbito de la ley Wajong (jóvenes discapacitados) y de la ley WSW (ley de previsiones sociales).

En la reintegración, el punto de partida sigue siendo la eliminación de obstáculos como las deudas, la no formación o los bajos niveles de educación.

Normativa de exención salarial para dar mayores posibilidades de trabajo a la gente con limitación laboral

Se trata de una normativa piloto de exención salarial con la cual los empresarios reciben mayores posibilidades para contratar a gente con una discapacidad laboral. La propuesta la ha presentado el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo en el Congreso.

Al empresario se le proporciona la posibilidad de pagar menos del salario mínimo cuando el trabajador es menos productivo como consecuencia de su limitación laboral. Por otra parte, el trabajador, además del salario del empresario, recibe una prestación complementaria del ayuntamiento, de esta manera se aumenta la posibilidad de trabajar para la gente con una limitación para el trabajo.

La prestación complementaria puede alcanzar como máximo el importe del salario mínimo con el fin de que el trabajador trabaje según su capacidad. De esta manera se compensa también que la gente con limitaciones pueda acceder a un empleo y se puede desarrollar más.

Se trata de estimular al máximo el que la gente acceda a un trabajo regular con un empresario regular.

Desempleo Juvenil

Se ha puesto en marcha el Plan de acción contra el desempleo juvenil, una ofensiva para ofrecer perspectivas de trabajo a los jóvenes que, debido a la crisis financiera, quedan excluidos del mercado laboral. Se trata de miles de plazas adicionales para luchar contra el paro juvenil.

Este plan se dirige a tres frentes: mantener a los jóvenes durante más tiempo en la escuela, un seguimiento más intensivo de las actuales ofertas laborales y el uso de subvenciones para cursos y talleres de capacitación para los jóvenes

A este plan se han adjudicado 250 millones de euros para los ejercicios 2009, 2010 y 2011.

Conclusión

Al comenzar la crisis, los Países Bajos tenían un desempleo relativamente bajo del 4%. A finales de 2009, el paro había aumentado hasta el 5,5%, sin embargo, este aumento es muy limitado teniendo en cuenta la crisis económica y también en comparación con los países limítrofes.

Holanda es un país que dispone de una buena estructura con un alto nivel de productividad laboral y de un alto nivel de empleo. Al igual que Dinamarca, Suecia, Finlandia y Austria está entre las cinco naciones con mejor balance en temas de igualdad social, rendimiento del mercado laboral y política de sostenibilidad y medio ambiente, según se recoge en el informe "The Lisbon Scorecard X: the road to 2020" que evalúa a los estados miembros de la UE, de forma individual, en lo relativo a sus rendimientos respecto a los objetivos de Lisboa. Su nivel de desempleo es uno de los más bajos de la Unión Europea

REINO UNIDO

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

El 12 de mayo se publicaron las últimas estadísticas oficiales sobre el empleo y el desempleo en el Reino Unido.

La tasa de desempleo para el trimestre enero-marzo de 2010 se situó en el 8,0%. El número de personas en situación de desempleo se incrementó en 53.000 personas, de modo que el total de desempleados para dicho trimestre asciende a 2,51 millones de personas, la cifra más alta desde el trimestre octubre-diciembre de 1994.

El número de personas desempleadas durante más de 6 meses descendió en 52.000, situándose en 1,21 millones. Sin embargo, el número de personas desempleadas durante más de 12 meses aumentó en 94.000 personas, para alcanzar la cifra de 757.000, que es la cifra más alta registrada desde el trimestre marzo-mayo de 1997.

La llamada “cuenta de perceptores” (claimant count), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 27.100 personas entre marzo y abril de 2010, situándose en 1,52 millones de perceptores. Esta cuenta ha descendido en cinco de los últimos seis meses.

Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

- sin trabajo, que quieren un trabajo, que han buscado activamente trabajo en las últimas cuatro semanas y que están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas.
- que no están trabajando, pero han encontrado un trabajo y están esperando para empezar en las próximas dos semanas.

Por su parte, la cuenta de perceptores (claimant count) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas con el desempleo o, teniendo derecho a ellas, deciden no solicitarlas.

Por otro lado, la tasa de empleo (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se situó en un 72% para el trimestre enero-marzo. El empleo descendió en 76.000 personas en dicho trimestre para situarse en 28,83 millones de personas. El número de empleados a tiempo completo descendió en 103.000 personas, mientras que el de empleados a tiempo parcial aumentó en 27.000.

El número de empleados y autónomos con trabajo a tiempo parcial porque no pueden encontrar un trabajo a tiempo completo se incrementó en 25.000 personas en dicho trimestre, alcanzando la cifra de 1,07 millones de personas, que es la cifra más alta desde que se empezó a registrar este dato en 1992.

Durante el trimestre febrero-abril, estuvieron disponibles 475.000 puestos de trabajo, lo que supuso un descenso de 6.000 ofertas en comparación con el trimestre anterior.

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

INFORME DEL GOBIERNO SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

Situación general de la Formación Profesional en Alemania

El sistema alemán de formación profesional dual (que vincula durante tres años clases teóricas al trabajo práctico en empresas, talleres, estructuras comerciales o administrativas u otras entidades) afronta un reto triple compuesto por cambios demográficos, económicos y tecnológicos. El Gobierno considera crucial mantener e intensificar el nivel y la calidad de la formación profesional dual como base para la cobertura de la futura demanda de mano de obra especializada. A este propósito, la actuación del Gobierno se concentrará en lo siguiente:

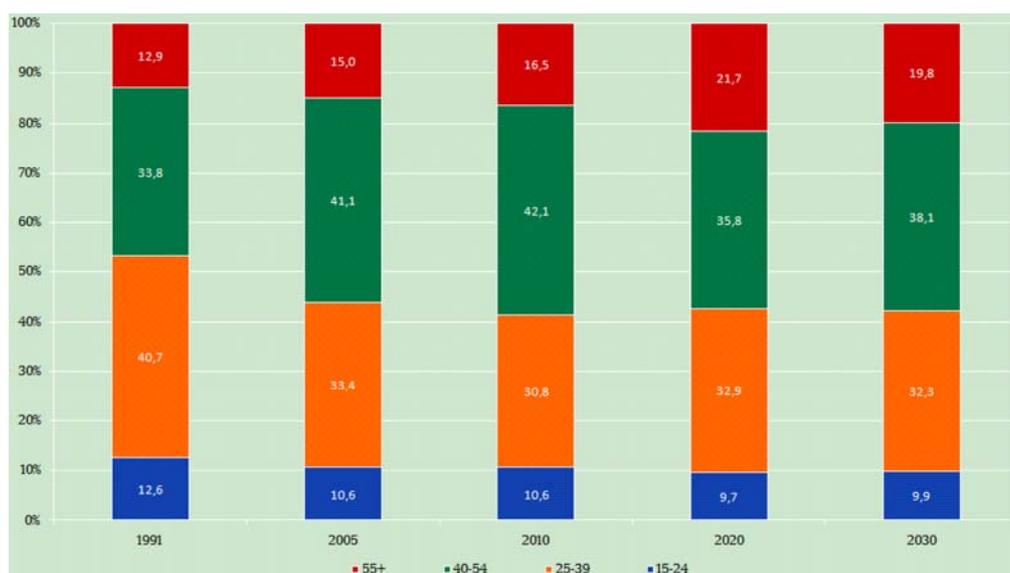
- El Gobierno está interesado en renovar con la patronal el “pacto de formación profesional” con el que se asegura la oferta de un suficiente número de plazas de FP. Cada joven dispuesto y capaz de realizar una FP debe contar con una oferta de cualificación profesional que le proporcione un título oficial de una profesión. Mientras que anteriormente había menos plazas de FP que solicitantes, el problema actual es el descenso (demográfico) de la cifra de solicitantes. Por este motivo se pretende hacer la FP más atractiva incentivando a los jóvenes sobre las ventajas de una FP frente a una carrera universitaria.
- Se ha de procurar que baje la cifra de jóvenes que abandonan las escuelas sin títulos escolares y sin los conocimientos necesarios para poder hacer una FP. Se intentará detectar y solucionar problemas previsibles en la carrera educativa de los jóvenes a partir del séptimo año escolar.
- Se ofrecerán programas adicionales de educación para jóvenes de origen migratorio teniendo en cuenta particularidades culturales y biográficas y aprovechando todo el potencial intercultural.
- Se introducirá un derecho a la investigación de la homologabilidad de cualificaciones obtenidas en el extranjero y al reconocimiento pleno o parcial de las mismas en el mercado laboral de Alemania. Se ofrecerán programas complementarios para subsanar la falta de cualificaciones.
- Con el fin de mantener la competitividad de la FP se requiere su continua modernización. Se ha de reordenar el abanico de profesiones que requieren un título de FP y controlar la calidad de la FP y de la cualificación de los profesores e instructores.

- Ganarán cada vez más importancia la formación continua y otras posibilidades de obtener cualificaciones oficiales durante la vida laboral. El Gobierno y los agentes sociales elaborarán en el marco de una “Alianza por la formación continua” una mejora estructural de la oferta de medidas de formación continua con más transparencia, mejor asesoramiento y de buena calidad. En el enfoque de estas medidas estarán principalmente los trabajadores contratados por PYMEs.

El factor demográfico

La evolución demográfica en Alemania y Europa ocasionará profundos cambios en los próximos 25 años. Mientras que en el resto del mundo la población seguirá creciendo, en Europa bajará un 4%. Como consecuencia del retroceso de la natalidad y de la inmigración, la población de Alemania se verá reducida de ahora casi 82 millones a cerca de 78 millones en 2030. Aún más preocupante es la alteración de la estructura demográfica por edades.

Potencial de personas disponibles en el mercado laboral por grupos de edad



Fuente: Prognos Alemania

El grupo de menores de 20 años bajará en los próximos años un 16,5%, y el número de personas en edad laboral, de 20 a 64, un 9,4%. Por otra parte, gracias a los avances médicos aumentará la esperanza de vida que permitirá asimismo una vida laboral más extensa. Por este motivo es necesario mantener y fomentar la productividad, la capacidad innovadora y la salud de trabajadores mayores. Se requieren unas condiciones laborales adaptadas a este grupo de personas y estrategias apropiadas para que los trabajadores mayores sigan siendo flexibles, creativos y competitivos. Es de suponer que la clave para el éxito del empleo de personas mayores es su cualificación para realizar trabajos que requieren experiencia laboral, además de las especializaciones profesionales.

Situación del mercado de FP en 2009 y pronóstico para 2010

Entre octubre de 2008 y septiembre de 2009 se firmaron 566.004 nuevos contratos de FP, 50.338 (8,2%) menos que en el año escolar anterior. La crisis financiera y económica mundial no fue la única razón de este retroceso, ya que la situación en el mercado de FP prácticamente no ha empeorado. Más bien hay que reconocer que debido al impacto demográfico el número de solicitantes de una plaza de FP ha empezado a caer, un proceso que continuará y se agudizará. En el futuro será cada vez más difícil para las empresas encontrar personal de renuevo.

En los nuevos estados federados se firmaron por primera vez desde 1992 menos contratos de FP. La Agencia Federal de Empleo registra más plazas vacantes (17.200) que solicitantes no aceptados (<10.000). No obstante, unos 73.500 jóvenes han encontrado una alternativa a la FP, como son clases preparatorias.

En el próximo año escolar, la oferta de plazas de FP se reducirá a cerca de 563.000 (-20.200 ó -3,5% en comparación con 2009/2010). La cifra de jóvenes que terminarán la escuela y que no tienen acceso a las universidades se reducirá en 23.643

Solicitantes de plazas de FP registradas por la Agencia Federal de Empleo

Solicitantes registrados en la Agencia Federal de Empleo 533.361	v Intermediación finalizada 450.302	▶ Solicitantes que han obtenido una plaza de FP	252.181
		▶ De ellos: subvencionados	213.209
		▶ no subvencionados	38.972
		▶ Otros solicitantes antiguos con destino conocido	101.932
	▶ Con destino desconocido	96.189	
	▶ Intermediación pendiente 83.059	▶ Solicitantes que han encontrado una alternativa antes del 30/09	73.456
		Formación escolar	17.455
		Estudios superiores	589
		Año de preparación profesional	611
		Año de formación básica	1.661
		Prácticas	6.831
		FP anterior	7.899
		De ellos: subvencionados	1.180
		no subvencionados	6.719
Actividad laboral		7.496	
Servicio militar o sustitutorio		1.486	
Servicio social voluntario		1.401	
Medida de preparación profesional		20.647	
Medida de preparación profesional – rehabilitación	89		
Medida de cualificación para la inserción laboral	4.421		
Otra subvención	2.847		
Otra subvención – campo rehabilitación	23		
▶ Solicitantes sin intermediación	9.603		

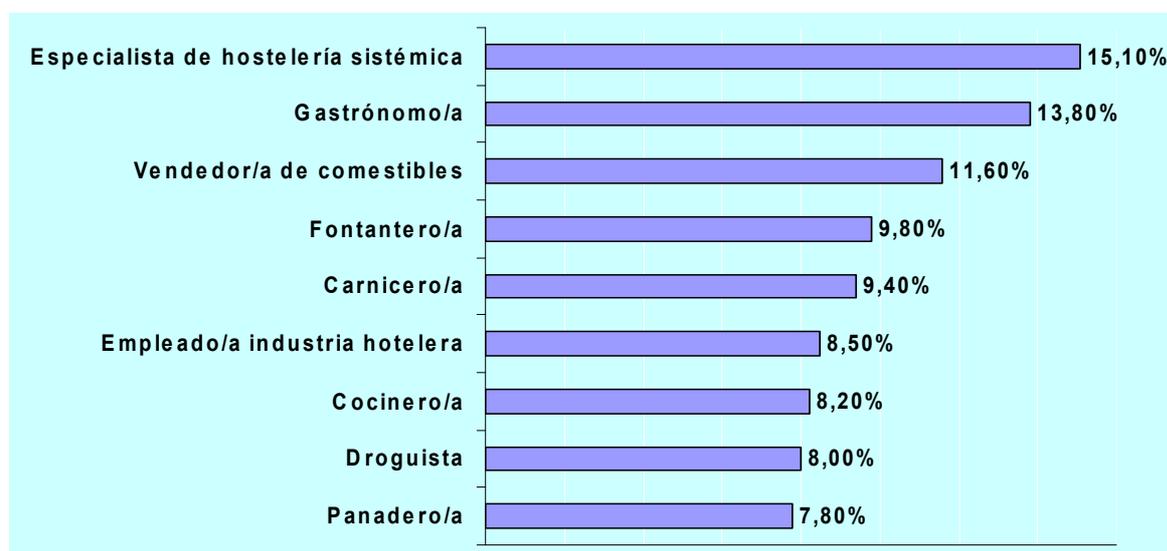
Fuente: Agencia Federal de Trabajo, Ministerio Federal de Educación

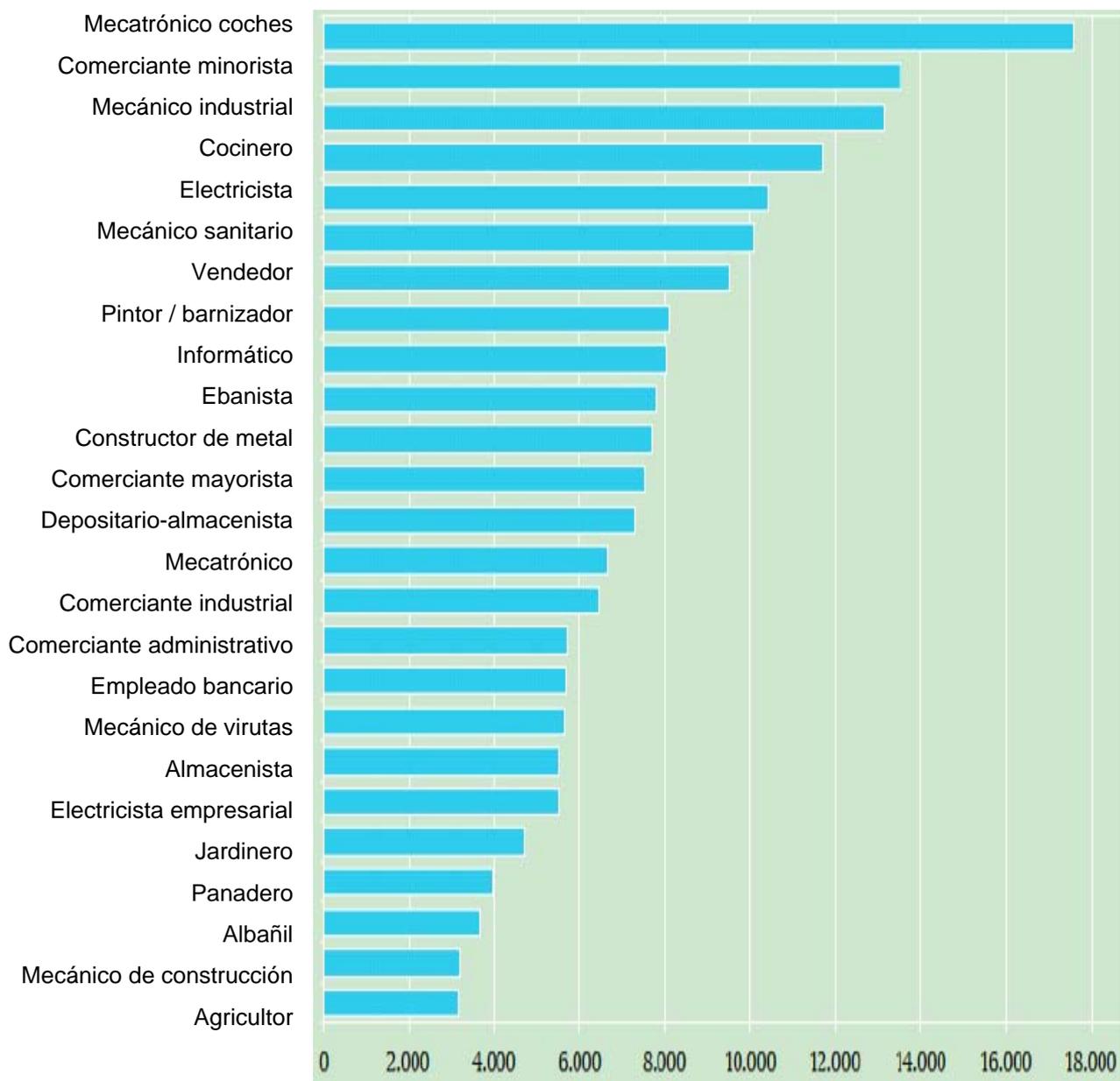
Plazas de FP más populares y puestos de difícil cobertura

En 2008, el 10,5% de las plazas de formación profesional ofrecidas por empresas quedaron vacantes. Los intermediadores de las agencias de empleo tenían conocimiento del 56% de dichas plazas. En los nuevos estados federados (la antigua RDA) cerca de un tercio de las empresas no logró cubrir las plazas de FP ofrecidas.

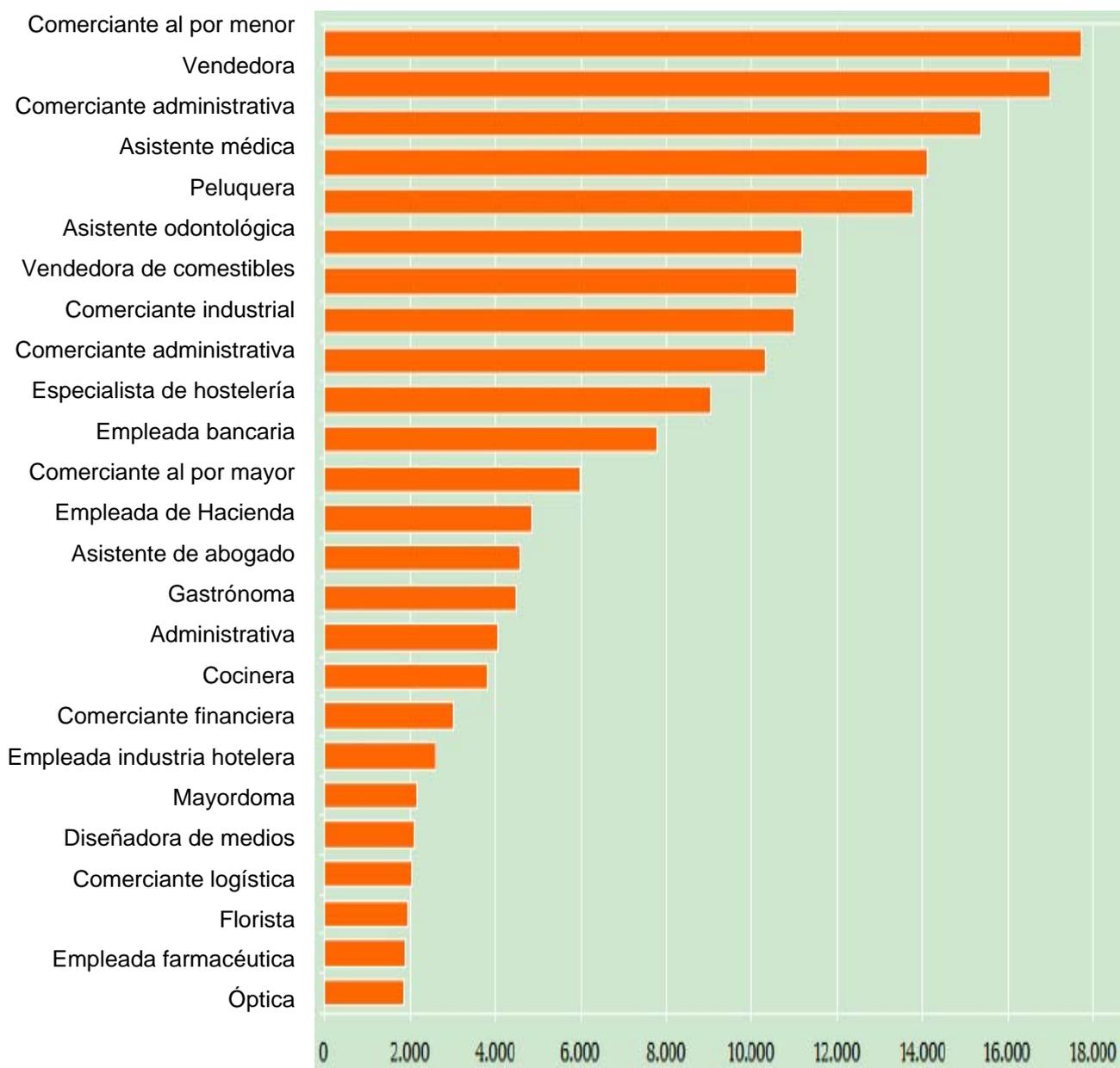
El 58,9% del total de los contratos de FP se firmaron en la industria y el comercio. En 2009 fueron 333.404 contratos, un 9,7% menos que en 2008 (369.194). El 27,8% del total de contratos de FP se firmaron en los oficios manuales (157.279 contratos / -7,5%). En el sector de las profesiones liberales se firmaron 42.675 contratos (-2,9 %), en la agricultura 14.646 (-4,4%) y en la economía doméstica 3.997 (-6,4 %).

Profesiones con una alta cuota de plazas de FP no cubiertas



Profesiones preferidas por los hombres

Profesiones preferidas por las mujeres



Fuente: Instituto Federal de Formación Profesional

Medidas para mejorar la predisposición de los jóvenes para hacer una FP

A fin de reducir el número de jóvenes que tiene que acogerse a medidas adicionales de fomento y capacitación para acceder a la FP, el Gobierno se ha propuesto mejorar la calidad de la enseñanza escolar mejorando las oportunidades de los grupos de jóvenes marginados. Para ello mantiene diversos proyectos y programas.

- En el marco de la iniciativa “Gestión regional de transición” [de la escuela a la FP] se fomentan desde mayo de 2008 27 proyectos cofinanciados por el FSE en 16 ciudades y 11

distritos. Sobre todo se intenta fomentar a jóvenes de origen migratorio y conseguir una mayor transparencia en la estructura de ofertas y asesoramiento.

- En el marco de la iniciativa de fomento “Poscualificación modular” del programa “Objetivo: Título de FP” del Ministerio Federal de Educación se fomentan desde mayo de 2008 22 proyectos dirigidos a aprendices con dificultades por falta de conocimientos básicos. En la iniciativa participa la Oficina Central de Formación Continua de Oficios Manuales (ZWH).
- “JOBSTARTER CONNECT”: optimización de la transición de la escuela a la FP a través de cursos diversos módulos. Proyecto cofinanciado por el FSE.
- Iniciativa “Fortalecer a los Jóvenes” del Ministerio Federal de Familia, apoya a jóvenes marginados y ofrece a jóvenes que han abandonado la escuela sin título escolar la recuperación de este título (también con recursos del FSE).
- El programa “Fortalecer in situ” se concentra en medidas de ayuda en barrios problemáticos y zonas rurales con unas infraestructuras débiles.
- Con el programa de inserción de los “Servicios Migratorios para Jóvenes” se intenta mejorar las competencias sociales y profesionales de jóvenes de origen migratorio.
- En el marco del proyecto de modelo “Empresas: Juventud. Colaboración con Futuro” se fomentan contactos entre empresas y escuelas.
- El programa “Ciudad social – Formación, Economía, Trabajo en el Barrio” (BIWAQ), financiado por el FSE con apoyo del Ministerio Federal de Transporte, gestiona proyectos para mejorar las perspectivas profesionales de jóvenes en el mercado laboral de Alemania.

FRANCIA

INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS JÓVENES¹¹

Las prácticas en la empresa

Remuneración

La ley de 24 de noviembre de 2010, relativa a la orientación y formación profesional, establece que la duración mínima de prácticas en la empresa para tener derecho a una remuneración es de dos meses. Antes de la promulgación de la ley, la duración mínima requerida era de tres meses.

Según el ponente del texto en el Senado “si la profesionalización necesaria de los estudios superiores implica realizar un mayor número de prácticas en empresas, es necesario que los estudiantes reciban una remuneración por el trabajo realizado”. “Al cabo de dos meses, las prácticas en empresa no constituyen una simple observación o familiarización con la empresa, durante la cual la ausencia de remuneración se justifica por la escasa productividad del estudiante. Son, más bien, una fase de actividad y producción”.

Conviene recordar que la obligación de remunerar se aplica a las prácticas en empresa realizadas por estudiantes en virtud de un convenio firmado por el estudiante, la empresa que lo acoge y el establecimiento de enseñanza. El ámbito del derecho a remuneración se ha ampliado al sector asociativo, empresas públicas o establecimientos públicos de carácter industrial o comercial.

El importe de la remuneración, en ausencia de un convenio colectivo más favorable, es del 12,5% de la base máxima de cotización a la seguridad social, lo que representa 417,09 euros por 35 horas semanales.

Prohibición de realizar las prácticas fuera del periodo de enseñanza.

Es relativamente frecuente que jóvenes diplomados que han acabado sus estudios y que gozan de una buena cualificación profesional se vean obligadas a realizar prácticas que no le aportan ninguna formación suplementaria, realizando las mismas tareas que los trabajadores asalariados. Además, el desarrollo de las prácticas sin relación con los estudios profesionales retrasa la inserción profesional. Por ello, para evitar que se recurra a las prácticas en lugar de contratar a un trabajador y para adelantar la inserción profesional de los jóvenes, la ley prohíbe la realización de prácticas en la empresa fuera de los periodos de formación pedagógica, es decir, durante los periodos de vacaciones escolares. Un decreto deberá determinar la forma en que las prácticas sean integradas en los programas de estudios.

¹¹ Actualités Sociales Hebdomadaires de 19 de marzo de 2010

Desarrollo de la formación en alternancia

La ley incita a las empresas y a los sectores profesionales para que desarrollen la formación en alternancia de jóvenes menores de 26 años. Concretamente la ley autoriza al Estado, en concertación con la administración regional, a firmar convenios con las empresas, organizaciones sindicales, o sectores profesionales en los que las partes se comprometan a formar un número determinado de jóvenes de 16 a 25 alternando formación teórica y prácticas en la empresa.

Valoración de los conocimientos de aprendices no cualificados.

Los jóvenes que no han aprobado los cursos de formación y, por consiguiente, no han obtenido un diploma, se encuentran sin ninguna cualificación profesional. Por ello, la ley prevé que de manera experimental, los conocimientos adquiridos por un joven aprendiz cuya formación no haya culminado con la obtención del diploma correspondiente sean valorados con vistas a la obtención de un "certificado de cualificación profesional". Las modalidades de aplicación de este dispositivo se establecerán en un convenio o acuerdo sectorial. En caso de que no se logre un acuerdo antes del 31 de diciembre de 2010, un decreto regulará la aplicación del dispositivo. La experimentación tendrá lugar hasta el 31 de diciembre de 2011. Se entregará al parlamento un informe con los resultados de la experimentación para que, llegado el caso, se apruebe la implantación permanente del procedimiento de obtención del certificado de cualificación profesional.

Financiación de los gastos de tutoría

Un nuevo dispositivo experimental de la ley de 24 de noviembre de 2009, permite de forma transitoria a los empresarios financiar, con cargo a los fondos destinados al plan de formación, ciertos gastos de tutoría de jóvenes menores de 26 años contratados o en prácticas desde hace menos de 6 meses. Pueden pues imputarse a estos fondos de formación profesional una parte de la remuneración de los asalariados que ejercen la tutoría o los complementos eventuales de remuneración a los asalariados tutores.

Como en el supuesto anterior, la experimentación se llevará a cabo hasta el 31 de diciembre de 2011 y culminará con la entrega al parlamento de un informe para que se adopten las disposiciones legales pertinentes para la implantación definitiva, (si los resultados de la experimentación son satisfactorios) del dispositivo.

Seguimiento de los alumnos que abandonan la formación sin haber alcanzado un determinado nivel de cualificación

Para prevenir la inacción o el vagabundeo de los jóvenes que han abandonado la formación, la ley instituye un dispositivo de detección precoz bajo la coordinación del prefecto del departamento. De

manera concreta, los establecimientos de enseñanza secundaria (incluidos los institutos privados concertados y los institutos técnicos agrícolas, así como los centros de formación de aprendices), deberán transmitir los datos de los antiguos alumnos o aprendices que no han conseguido un determinado nivel establecido por decreto y que no están inscritos en una formación. Esta información se remitirá al servicio público de empleo "Pôle Emploi" o a cualquier otro organismo designado por el prefecto. Las modalidades de transmisión de la información se efectuarán por decreto.

La ley obliga a los servicios que reciben la información a actuar de manera coordinada para ayudar y acompañar a estos jóvenes.

Las medidas relativas al abandono, de la ley de formación profesional de 24 de noviembre han sido completadas por ciertas disposiciones de la ley relativa al servicio cívico, aprobada por el Parlamento el 25 de febrero. Esta ley prevé que el servicio público de orientación a lo largo de la vida y los diferentes organismos que participan en la orientación deben organizarse en el ámbito regional para permitir a los jóvenes de 16 a 18 años que han dejado el sistema escolar sin haber obtenido un diploma y que no tienen empleo, inscribirse en un itinerario de formación, de acompañamiento o ejercer una actividad de interés general que le permita entrar en la vida activa. De manera concreta, el joven debe ser recibido, junto con su representante legal, por uno u otro de los actores del servicio público de orientación, en los 3 meses siguientes a la comunicación del establecimiento donde estaba inscrito, para beneficiarse de una entrevista de reorientación. El objeto de esta entrevista es proponerle soluciones para proseguir sus estudios, entrar en formación, ejercer una actividad de interés general o un acompañamiento personalizado hacia el empleo o la creación de empresa.

Evaluación de los resultados de las misiones locales

La ley de 24 de noviembre de 2009 prevé una evaluación de los resultados de las misiones locales en materia de inserción profesional y social de los jóvenes en el marco que defina un convenio entre el gobierno y las entidades locales. La valoración de los resultados se efectúa sobre la calidad de acogida, información, orientación y acompañamiento dispensado por estas estructuras y será un factor determinante para la obtención posterior de subvenciones.

Desarrollo de las escuelas de la segunda oportunidad

La nueva ley de formación profesional autoriza a los jóvenes de 16 años (la edad mínima antes era de 18 años) a 25 años a entrar en las denominadas "escuelas de la segunda oportunidad" y establece el principio de una "cobertura completa y equilibrada" de este tipo de escuelas en todo el territorio nacional, en concertación con las entidades administrativas territoriales. Estas escuelas ofrecen un itinerario de formación personalizado a aquellos jóvenes que carecen de cualificación profesional.

En un informe publicado en mayo de 2009, la misión de información del Senado sobre la política de ayuda a los jóvenes, presenta un balance muy positivo de estas escuelas. Afirma que: “la formación en alternancia que dispensan desemboca, a menudo, en oportunidades laborales para los alumnos; la escolaridad con un número reducido de efectivos por clases favorece los buenos resultados escolares y la colaboración con las misiones locales les garantiza un buen arraigo territorial”

**AREA DE RELACIONES
LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

LA IGUALDAD EN LA EMPRESA PRIVADA

Se mantiene el techo de cristal

La igualdad de género en el mundo laboral y la conciliación entre familia y trabajo son temas que desde hace años afloran con cierta regularidad en el debate público. La normativa alemana prevé diversas medidas para garantizar esta igualdad. En 1980 entró en vigor la Ley sobre la igualdad en materia de derecho laboral, que incluye la prohibición de la discriminación por motivos de género (art. 611a sig. Código Civil). La segunda Ley de igualdad de 1994 regula la igualdad del hombre y de la mujer en las administraciones públicas del Gobierno central y de los Tribunales Federales y prevé, entre otros aspectos, la creación de delegados para asuntos de mujeres en la administración central y el incremento de la tasa femenina.

Sin embargo, para la empresa privada no existe una normativa parecida. En su día, el Gobierno alemán apostó por la voluntariedad del sector privado a diferencia de otros países como Noruega, donde desde 2006 existe una cuota vinculante del 40% para las empresas que cotizan en bolsa, y Francia, donde se está tramitando en el Parlamento una normativa similar. El 2 de julio de 2001 el antiguo Canciller Gerhard Schröder (SPD) llegó a un acuerdo con la patronal¹², en el que se comprometió a mejorar las perspectivas profesionales, la formación y la conciliación con medidas empresariales. Dicho acuerdo menciona explícitamente los siguientes objetivos:

- Anclar la igualdad de oportunidades y la conciliación en la filosofía empresarial.
- Garantizar que la igualdad y la conciliación formen parte del elenco de tareas del personal directivo.
- Incrementar la participación de la mujer en los puestos directivos.
- Incrementar la participación de la mujer joven en carreras universitarias y formación profesional que mejoren sus perspectivas profesionales.

¹² Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft
<http://www.dihk.de/inhalt/download/chancengleichheit.pdf>

- Mejorar la conciliación con medidas empresariales como la flexibilización horaria, la introducción de cuentas individuales de horas, años sabáticos, teletrabajo, etc.
- Implementar medidas que permitan el retorno a la vida laboral de las mujeres que han interrumpido su trabajo por motivos familiares.
- Acordar y documentar objetivos vinculantes a nivel empresarial.
- Posibilitar la participación de todos los trabajadores en la elaboración y puesta en marcha de estas medidas.

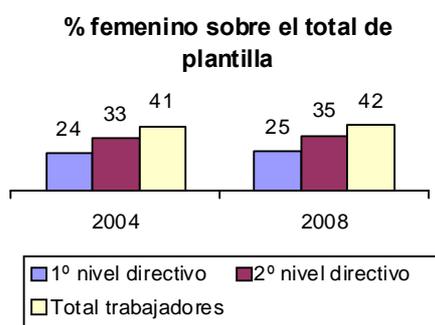
El acuerdo de Gobierno suscrito en otoño 2009 retoma este asunto y, vuelve a apostar por la voluntariedad con un carácter apelativo:

"Más mujeres en puestos directivos"

Se perseguirán con ahínco los objetivos de la Ley Federal sobre igualdad de trato y de la Ley Federal sobre la ocupación en los gremios. Vamos a examinar si, y hasta qué punto, se pueden cambiar y configurar las leyes para hacerlas más efectivas. Hay que incrementar notablemente el porcentaje de mujeres en posiciones directivas en la economía y en el servicio público. Se presentará un plan escalonado, en particular para incrementar el porcentaje de mujeres en las juntas directivas y en los consejos de supervisión de las empresas. El plan escalonado apuesta en su primer nivel por la obligación de información y por la transparencia en los compromisos propios".

La igualdad en el sector privado

El Instituto de investigación laboral y profesional de la Agencia Federal de Empleo (IAB) analiza en un informe la representación de mujeres en puestos directivos¹³. La macroencuesta realizada en 2008 pone de manifiesto que la situación casi no ha mejorado frente a de 2004: la mujer apenas tiene acceso al primer nivel directivo, aunque se encuentra más a menudo en los segundos niveles de dirección así como en las PYMEs. En líneas generales, en ningún sector el porcentaje de mujeres en puestos directivos se acerca siquiera al porcentaje de la mujer sobre el total de los trabajadores. Según el informe, en los últimos la tasa de empleo de la mujer ha aumentado intensamente, pero este hecho sigue sin incidir en el grado de representación de la mujer en los equipos directivos, con independencia de que se trate del nivel ejecutivo en el sector privado o en los consejos de administración u otros órganos de dirección. Las cifras publicadas por el informe son muy claras: el 71% de las empresas del sector privado son dirigidas única y exclusivamente por hombres.



El 42% de los trabajadores del sector privado son mujeres pero sólo uno de cada cuatro puestos directivos de primer nivel está ocupado por una mujer. En el segundo nivel directivo la presencia femenina es algo mayor con un 35%. Llama la atención que desde la primera encuesta en 2004 las cifras no han variado sustancialmente (24% y 33%, respectivamente).

Variables de la representación de la mujer

El informe muestra las variables que influyen en que la representación de la mujer en puestos directivos sea baja: el tamaño de la empresa, el sector económico, el tipo de empresa y el porcentaje de mujeres cualificadas que trabajan en la empresa.

¹³ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran, IAB-Kurzbericht 6/2010

Representación femenina por tamaño de la empresa, 2008			
Nº de trabajadores	% de mujeres		
	1º nivel directivo	2º nivel directivo	sobre el total de trabajadores
<10	27	--	50
10 a 49	21	37	44
50 a 99	20	34	41
100 a 199	16	28	40
200 a 499	12	23	39
>500	9	18	34
Total	25	35	42

El tamaño de la empresa influye de forma negativa en el porcentaje de la mujer en los puestos de directivos. Cuanto mayor es la empresa, menor es el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla y en los diferentes niveles directivos. En empresas pequeñas de menos de 10 trabajadores, más del 25% de los puestos directivos de primer nivel están ocupados por una mujer, mientras que en las empresas de más de 500 trabajadores este porcentaje baja al 9%, lo que incluso supone una mejoría frente a la cifra de 2004, año en que este porcentaje no alcanzaba el 6%. No obstante, hay que tener en cuenta que en las pequeñas empresas un cargo directivo tiene menos trabajadores bajo su responsabilidad. Por tanto, la dirección de una empresa pequeña difiere de un cargo directivo en una empresa grande no sólo desde un punto cuantitativo sino también cualitativo. Por otra parte, con independencia del tamaño de la empresa el porcentaje de mujeres en el segundo nivel es mayor, si bien este dato resulta menos significativo teniendo en cuenta que sólo el 22% del total de las empresas cuenta con un nivel directivo intermedio.

Participación femenina por sector económico, 2008

Nº de trabajadores	% de mujeres		
	1º nivel directivo	2º nivel directivo	sobre el total
Minería/energía/agua	8	9	20
Bienes de consumo	19	30	44
Bienes de producción	19	14	21
Bienes de inversión	12	12	21
Construcción	9	15	15
Comercio/reparaciones	27	40	49
Transportes/comunicaciones	20	24	23
Créditos/seguros	8	23	53
Servicios no personales	20	30	42
Otros servicios	40	62	70
Total	25	35	42

La representación de la mujer en puestos directivos varía considerablemente en función del ramo. A la cabeza se sitúan los "otros servicios", con una tasa femenina del 40% en los puestos del primer nivel directivo y del 62% en el segundo nivel. Esta cifra se acerca a la tasa femenina sobre el total de trabajadores (70%). Estos valores no son de extrañar, ya que pertenecen a este ramo sectores como la educación, la gastronomía y hostelería, lavanderías, limpieza, peluquerías y cosmética, todos ellos tradicionalmente con una elevada tasa de empleo femenino. El comercio y las reparaciones cuentan con una tasa femenina superior a la media, tanto en el cómputo total (49%) como en los niveles directivos (1º: 27%, 2º: 40%). Más de la mitad de los trabajadores del sector financiero son mujeres,

menos del 10% de los directivos del primer nivel es una mujer. Aunque en el segundo nivel la presencia de la mujer es mayor, dista mucho de la tasa de representación total.

También tiene gran influencia la estructura de la dirección de una empresa. Si la gerencia de una empresa está compuesta por su propietario, la tasa de participación femenina es mayor que en aquellas empresas en las que la gerencia es asumida por un ejecutivo o por una mezcla entre ambos modelos. Este dato refleja la dificultad de la mujer para acceder a puestos ejecutivos, que suelen estar sujetos a procesos selectivos en competencia. Los hombres cuentan con mejores redes en órganos directivos y consejos de administración, lo que a menudo es una ventaja.

Por último, el informe del IAB subraya la importancia de la cualificación del capital humano en el reclutamiento de personal directivo. Cuanto mayor es el número de mujeres cualificadas que trabajan en una empresa, más probabilidades existen de que sean seleccionadas para ocupar un puesto directivo. En el primer nivel directivo existe una clara correlación entre el porcentaje de mujeres cualificadas y la participación de la mujer en los equipos directivos, aunque incluso en empresas en las que el 90% de las mujeres cuentan con un elevado nivel de cualificación, sólo el 34% de los puestos directivos lo ocupa una mujer. En cambio, en el segundo nivel el porcentaje alcanza el 87%. Esta diferencia pone de manifiesto que el potencial de mujeres capacitadas para ocupar un puesto directivo de primer nivel dista mucho de estar agotado.

Participación femenina por % de mujeres cualificadas, 2008

% de mujeres cualificadas de ...	% de mujeres		
	1º nivel directivo	2º nivel directivo	sobre el total de trabajadores
<10	12	9	6
del 10 al 30	11	15	18
del 30 al 70	19	31	49
del 70 al 90	33	61	80
>90	34	87	96
Total	20	32	38

Otras razones determinantes en la baja representación de la mujer en cargos directivos son las interrupciones de la vida laboral por maternidad y educación de los hijos y la preferencia de la mujer por profesiones que pertenecen al sector servicios, por regla general en PYMEs.

Como resultado de la comparación de sendos estudios elaborados en 2004 y 2008, IAB indica que apenas ha mejorado la tasa de representación de la mujer en los niveles directivos del sector privado, por lo que cabría cuestionar la eficacia del acuerdo suscrito entre el Gobierno y la patronal, así como la apuesta del actual Gobierno por mantener la voluntariedad de las medidas.

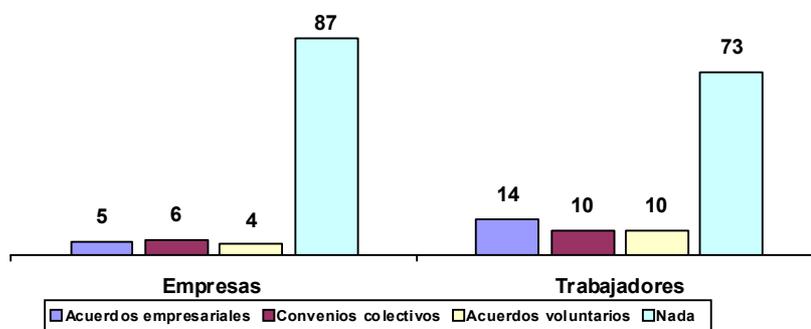
Representación de la mujer en los órganos de administración

El Instituto alemán de investigación económica (DIW) analiza en un estudio elaborado recientemente el porcentaje de mujeres en las grandes empresas alemanas¹⁴. Concluye que sólo el 2,5% de los puestos en los consejos de administración de las 200 mayores empresas alemanas (sin contabilizar el sector bancario) está ocupado por una mujer y la tasa femenina en los consejos de control es del 10%. En las 100 entidades bancarias más importantes del país, la tasa de la mujer en los consejos de administración es del 2,6% y en los consejos de control del 16,8%, en las 62 entidades aseguradoras más grandes del 2,8% y el 12,4%, respectivamente. El informe subraya que el 71,6% de los cargos ocupados por una mujer corresponden a la representación sindical, es decir, que las mujeres han obtenido estos puestos gracias a la normativa que regula la cogestión. Por parte empresarial, las mujeres suelen acceder al puesto por vía familiar. Los autores también opinan aquí que la vía de la voluntariedad ha fracasado.

Acuerdos empresariales para la igualdad

El IAB publicó a finales de 2009 un análisis de las actividades para promocionar la igualdad a nivel empresarial¹⁵. Se trata del tercer informe sobre este tema desde 2002, y concluye que las iniciativas empresariales continúan siendo relativamente escasas.

% de empresas que cuenta con un acuerdo para promocionar la igualdad

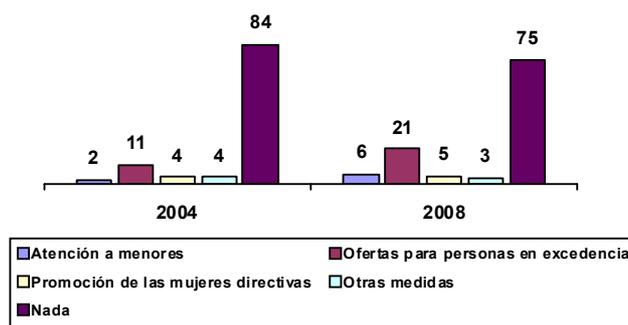


Cerca del 13% de todas las empresas públicas y privadas de más de diez trabajadores cuentan con medidas encaminadas a mejorar la igualdad entre el hombre y la mujer, lo que afecta al 27% del total de los trabajadores. Si sólo se toman en cuenta las empresas del sector privado, el porcentaje de empresas es del 10% y el de trabajadores del 20%. Destacan las actividades de las grandes empresas y de los sectores bancario y de seguros, así como la educación. Por otra parte existen sectores como la sanidad y los servicios sociales que, aunque cuenten con una elevada tasa de empleo femenino, apenas tienen acuerdos empresariales en materia de igualdad.

¹⁴ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert, DIW Wochenbericht, 4/2010

¹⁵ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Vereinbarung zur Chancengleichheit. Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung. IAB-Kurzbericht 26/2009

Medidas recogidas por los acuerdos



Destacan las ofertas para la atención de los hijos y programas específicos para mantener el contacto durante el período de excedencia por maternidad, mientras que son pocas las medidas encaminadas a fomentar la presencia de la mujer en puestos directivos.

Debate parlamentario acerca del acuerdo

En su sesión del 24 de marzo de 2010, la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Parlamento Federal debatió acerca del III Balance sobre el Acuerdo entre el Gobierno federal y la patronal alemana para promover la igualdad entre el hombre y la mujer en la empresa privada. Pocos días antes, y con motivo de la celebración del 8 de marzo, todos los grupos parlamentarios presentaron sendas proposiciones no de ley que reflejan las diferentes perspectivas acerca de este tema. La proposición conjunta presentada por demócratacristianos y liberales, los partidos de Gobierno, señala cuatro áreas prioritarias en materia de igualdad: lograr la igualdad salarial, conseguir una mayor tasa femenina en puestos directivos, mejorar la reinserción laboral de las mujeres y combatir la violencia de género. Ambos grupos parlamentarios insisten en la voluntariedad de estas medidas. Como ejemplo señalan que la mejor manera de lograr la igualdad salarial es potenciar el uso de herramientas como Logib-D¹⁶, un programa informático puesto en red por el Ministerio de Familia que permite a las empresas analizar las diferencias salariales por género. Para lograr una mayor representación de la mujer en puestos directivos CDU y FDP insisten en el plan del acuerdo de coalición: la elaboración de un plan escalonado cuyo primer paso consistirá en elaborar compromisos propios transparentes y obligaciones vinculantes de información. Únicamente en caso de fracasar estos compromisos voluntarios ambas formaciones políticas estarían dispuestas a introducir medidas vinculantes que incluyeran sanciones para los casos de incumplimiento.

En su proposición los socialdemócratas son sumamente críticos con lo que alcanzado hasta la fecha con el acuerdo y reclaman una ley que obligue a las empresas a hacer realidad la igualdad de la mujer en el mundo laboral. Afirman que “los balances son desalentadores y en ningún caso pueden ser calificados de satisfactorios. La voluntariedad no sido suficiente para alcanzar los objetivos”. La propuesta del SPD incluye una cuota para mujeres en los órganos directivos y una Ley sobre

¹⁶ www.logib.d.de

igualdad salarial que supondría excluir de los concursos públicos a todas aquellas empresas que garanticen la igualdad salarial y que a partir de cierto tamaño cuenten con planes de igualdad y fomenten la conciliación.

Los Verdes y la Izquierda coinciden con el SPD en afirmar que el acuerdo ha fracasado. Los Verdes exigen la introducción de una cuota femenina para los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa y la limitación a cinco del número de puestos que puede acumular una sola persona. La Izquierda centra su proposición en reclamar la introducción de un salario mínimo interprofesional, ya que el 70% de todos los trabajadores que ejercen en los sectores salariales extremadamente bajos son mujeres. Un SMI de 10 euros por hora sería un paso importante hacia la consecución de la igualdad salarial.

EL CONSEJO DE MINISTROS APRUEBA DIVERSAS REFORMAS LABORALES

El 21 de abril de 2010 el Consejo de Ministros aprobó un paquete de medidas para estabilizar el mercado laboral, consistentes en la prolongación de las condiciones especiales para la reducción de la jornada y la mejora de la intermediación de colectivos de desempleados con especiales dificultades, así como la finalización del debate sobre las competencias en la gestión de los desempleados de larga duración.

La Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Ursula von der Leyen (CDU), afirmó que este paquete de medidas no sólo pretende salvaguardar puestos de trabajo en empresas que atraviesan una situación difícil, sino también permitir que el acceso de colectivos con una baja empleabilidad al mercado laboral. La Ministra quiere iniciar un programa dirigido a hogares monoparentales y a desempleados jóvenes y mayores, grupos especialmente necesitados. Las agencias locales de empleo contarán con delegados para igualdad que garanticen la eficacia en la intermediación de este colectivo. Diversos directivos de la Agencia Federal de Empleo se han mostrado escépticos ya que éste es un ámbito en el que las tradicionales políticas activas de empleo tienen poca influencia. El 25% de las 600.000 madres solteras que perciben la prestación no contributiva por desempleo tienen un hijo menor de tres años y no se encuentran a disposición del mercado laboral, otras tienen hijos mayores pero no cuentan con una plaza en una guardería o están realizando una formación. Un total de 280.000 mujeres con hijos menores podrían realmente iniciar un trabajo, pero el 41% llevan más de dos años en una situación de desempleo. Muchas proceden del comercio minorista, la gastronomía o los servicios de limpieza, sectores con horarios incompatibles con el cuidado de un menor. Los directivos de la Agencia Federal insisten en que la provisión de plazas de guardería es competencia exclusiva de los municipios y no su organismo.

Se prolongan un año diversos instrumentos para fomentar la contratación de desempleados mayores y tres años el programa especial para la orientación profesional de jóvenes. Todos los desempleados

menores de 25 años beneficiarios de una prestación no contributiva recibirán en un plazo máximo de seis semanas una oferta de trabajo o de formación. La Ministra insiste en el peligro de que los jóvenes lleguen a acostumbrarse al paro: "O logran obtener un título escolar o de formación profesional, o consiguen un puesto de trabajo, o acometemos otros problemas de calado como por ejemplo una adicción". Además contarán con un gestor de caso para facilitar el paso de la escuela a la vida laboral, un especialista conocedor del sistema que animará al joven y "se preocupará de que los jóvenes lleguen puntuales a la escuela o a la formación profesional". El Gobierno pretende también mejorar la ratio intermediador/desempleado joven de 1: 83 a 1:75.

Las medidas prevén incentivar la búsqueda de empleo de los desempleados de larga duración, incrementando el tope salarial compatible con las prestaciones no contributivas por desempleo. Se prolonga hasta el 31 de diciembre 2011 el plazo en que los autónomos pueden optar por la afiliación voluntaria al seguro de desempleo, que en un principio debía finalizar a finales de año. Si cumplen ciertos requisitos los autónomos podrán pedir el alta voluntaria en el seguro de desempleo, con carácter vinculante durante cinco años.

El presidente del partido liberal FDP, Guido Westerwelle, afirma que estas medidas responden al principio del "fomentar y exigir". Considera desalentador que los ingresos de los hijos de los beneficiarios de una prestación no contributiva por desempleo se descuenten de las ayudas que perciben sus progenitores. La reforma prevé que en el futuro estos jóvenes puedan ganar 1.200 euros sin que sean descontados de la ayuda que reciben sus padres.

El Consejo de Ministros ha decidido reorganizar la estructura de los servicios que gestionan las prestaciones y los programas de los desempleados de larga duración, debido a una sentencia del Tribunal Constitucional contraria a la gestión compartida por municipios y agencias locales del empleo. CDU, FDP y SPD han acordado modificar la Constitución a fin de posibilitar esta modalidad y mantener el proyecto piloto de la gestión exclusiva municipal, en el que participan 69 entes locales y al que podrán incorporarse otros 41.

El presidente del grupo parlamentario socialdemócrata, Hubertus Heil, califica las propuestas de erráticas. Heil reivindica que se conviertan en indefinidos los puestos de un total de 3.200 intermediadores. La eliminación de la temporalidad de estos puestos es un elemento central del acuerdo al que los socialdemócratas habían llegado con el Gobierno. El presidente del partido La Izquierda, Klaus Ernst, considera que les falta sustancia y señala que no es la primera vez que se prometen más recursos y ayudas a los jóvenes sin que hasta la fecha haya sucedido nada. Según él, incrementar la presión sobre los jóvenes no es la mejor manera para combatir su desempleo.

Traducción de la información sobre los acuerdos del Consejo de Ministros

Perfeccionamiento de la organización del seguro básico para demandantes de empleo (reorganización del volumen II del Código Social)

Principal contenido de la proposición de una “Ley sobre el perfeccionamiento de la organización del seguro básico para demandantes de empleo”

- Fundamentos constitucionales
 - Esta proposición de Ley se basa en la “Proposición de una Ley para la modificación de la Ley Fundamental (art. 91e GG)”, aprobada por el Consejo de Ministros el 31 de marzo de 2010, que se debatirá paralelamente en un procedimiento ulterior.
 - La proposición relativa al art. 91e GG crea el fundamento constitucional para el ejercicio de las funciones de las entidades gestoras de las prestaciones definidas en el volumen II del Código Social, la Agencia Federal de Empleo y los municipios, en instituciones comunes (los denominados “jobcenters”). Así pues permite la administración mixta.
 - Este ejercicio común de las funciones debe ser la forma regular de ejecución del volumen II del Código Social. Se contempla como excepción la habilitación de entidades en municipios, que asuman estas funciones de forma exclusiva (entidades municipales con gestión exclusiva).
 - En base a la correlación regla-excepción, la cifra de entidades municipales con gestión exclusiva puede llegar a una cuarta parte de la cifra total de entidades con gestión exclusiva en el territorio federal, lo que da un resultado total de 110 entidades (69 ya existentes y 41 adicionales).
- Contenidos generales de la normativa
 - La Agencia Federal de Empleo y los municipios se encargan conjuntamente de las tareas de los jobcenters.
 - La opción municipal se configura como una alternativa permanente pero con carácter de excepcionalidad.

- La gestión y la financiación permanecen invariadas en el volumen II del Código Social. En el ámbito local se evitarán estructuras adicionales burocráticas que generen costes extremos.
 - Se ofrecerá una perspectiva segura a los empleados en el ámbito del seguro básico para demandantes de empleo. En el cambio de la estructura organizativa (jobcenter vs. gestión exclusiva) se aplicará el principio: el personal continúa con su tarea.
 - Con el objetivo de garantizar una dirección y una transparencia modernas se crearán para todas las oficinas responsables del seguro básico un sistema unificado de indicadores y un sistema de planificación de objetivos que alcancen todo el territorio federal.
 - Los gestores municipales que en la actualidad desempeñan sus tareas de forma paralela a la Agencia Federal (23 distritos mancomunados y ciudades independientes) pueden elegir entre solicitar su habilitación como entidad municipal con gestión exclusiva o ejercer en el futuro sus tareas conjuntamente con la Agencia Federal de Empleo.
- Jobcenter (Estructura)
 - Se mejorarán considerablemente las estructuras de los jobcenters existentes. Se evitará la creación de nuevas estructuras y los procesos transitorios prolongados.
 - El ejercicio de los trabajos en curso así como la representación del jobcenter en el exterior son competencia de su director. Sus funciones se fortalecerán en particular en los ámbitos personal y presupuestario.
 - En cada jobcenter se creará un consejo de entidades gestoras con un ámbito de competencias bien definido legalmente, que decidirá en particular sobre los temas organizativos y de recursos humanos.
 - Se dota a las instituciones comunes de una delegada para igualdad de oportunidades en el mercado laboral.
 - En la elección y configuración de los instrumentos de inserción las instituciones comunes serán asesoradas por consejos locales en los que estarán representados los agentes del mercado laboral local.

- Personal: (...)
 - Se adjudicarán al director del jobcenter la competencia de la dirección del personal. Así podrá, por ejemplo, decidir ascensos dentro de la plantilla de personal acordada en el consejo de entidades gestoras.
 - Se dotará a los jobcenters de sus propios delegados de personal, delegada para igualdad y representaciones de discapacitados.
 - El consejo de entidades gestoras elaborará una plantilla de personal que será autorizada por las entidades gestoras.
 - El consejo de entidades gestoras tendrá en cuenta ratios de asesoría, a fin de asegurar la calidad del ejercicio de las competencias.

- Supervisión
 - Los derechos de supervisión del Estado y los estados federados estarán claramente definidos.
 - Para ello se mantiene el principio de que cada organismo supervisa el ámbito que financia.
 - La Agencia Federal de Empleo y los municipios tienen la responsabilidad última sobre los servicios que deben prestar.
 - La supervisión legal del consejo de entidades gestoras es competencia del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, que elaborará un acuerdo con el respectivo estado federado. El Estado mantiene el derecho a tomar la última decisión.
 - Para los jobcenters se prevé una dirección y una transparencia modernas: los jobcenters contarán con un sistema de planificación de objetivos y participarán en un sistema nacional de indicadores que en el futuro también se empleará en los municipios de gestión exclusiva.

- TI, protección de datos
 - Los jobcenters accederán a los procesos informáticos de la Agencia Federal de Empleo.

- El delegado federal para protección de datos y libertad de información es responsable del control legal de la protección de datos por parte de los jobcenters.
- Entidades municipales de gestión exclusiva
 - Los permisos de las 69 entidades municipales con gestión exclusiva pasan a ser indefinidos.
 - En el caso de reformas territoriales se podrá extender el permiso de gestión exclusiva a todo el (nuevo) distrito. Las posibles ampliaciones del ámbito de la gestión exclusiva no resultará en la autorización de una nueva entidad municipal con gestión exclusiva.
 - Se pueden habilitar otras entidades municipales con gestión exclusiva. En base a la correlación regla-excepción, hasta el 1 de enero de 2012 podrá haber un total de 110 entidades municipales con gestión exclusiva, es decir, que podrán habilitarse otras 41. La autorización se realizará mediante disposición legal con fecha 1 de enero de 2012 y, siempre que todavía no se haya agotado el contingente disponible conforme a la modificación de la Ley fundamental, en una segunda convocatoria con fecha 1 de enero de 2017.
 - Para la solicitud es necesaria, entre otros requisitos, una mayoría de 2/3 en los gremios municipales. No se aplicará en casos de ampliación del ámbito de la gestión exclusiva por reformas territoriales.
 - La entidad municipal también tiene que comprometerse a absorber al 90% del personal de la Agencia Federal de Empleo ocupado en la comunidad de trabajo existente, a fin de ofrecer seguridad a los trabajadores, que conservarán su puesto de trabajo. Esto también es aplicable a la ampliación de las entidades municipales con gestión exclusiva en caso de reformas territoriales.
 - La comprobación de la aptitud del municipio así como el procedimiento de autorización se regularán mediante disposición legal del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación del Consejo Federal (el denominado Reglamento sobre la determinación de la aptitud de las entidades gestoras municipales). Este reglamento define los criterios de aptitud a nivel federal.
 - Los estados federados son los encargados de determinar la aptitud. También determinan el reparto de las entidades municipales con gestión exclusiva en cada uno de los estados.

- La competencia de la supervisión de las entidades municipales con gestión exclusiva permanece en los estados federados. Se confiere al Estado la supervisión legal con respecto a los estados federados siempre y cuando las entidades municipales con gestión exclusiva empleen fondos estatales. Para este objetivo el Estado promulgará normas administrativas (...)
 - Las entidades municipales con gestión exclusiva se incluirán, al igual que los jobcenters, en el sistema de planificación de objetivos y participarán en un sistema unificado de indicadores a nivel federal. Las entidades municipales con gestión exclusiva garantizarán técnicamente que los datos necesarios para tales fines se transmitan a la Agencia Federal de Empleo.
 - El ya existente control financiero del Estado y el derecho de revisión del Tribunal Federal de Cuentas en las entidades municipales con gestión exclusiva se regularán claramente por vía jurídica.
 - Al igual que a los jobcenters, se dota también a las entidades municipales con gestión exclusiva de un consejo local y de una delegada para igualdad de trato en el mercado laboral.
- Estructuras transversales

Comités de cooperación a nivel regional

- A nivel regional se crean comités de cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el respectivo estado federado.
- Estos comités intervendrán en los conflictos acerca de las competencias sobre la emisión de instrucciones en los jobcenters y se ocuparán de asuntos básicos previos a la aprobación de instrucciones.
- Los comités de cooperación coordinarán la implementación del seguro básico para demandantes de empleo a nivel regional.
- Acordarán objetivos regionales y puntos esenciales de la política laboral y de integración.

- Conferencia sectorial

A nivel federal se crea una conferencia sectorial que asesorará sobre temas centrales relacionados con la implementación del seguro básico para demandantes de empleo así como sobre cuestiones relacionadas con la supervisión.

- Dirección de objetivos, benchmarking y controlling

Se intensifican una dirección y transparencia modernas: todas las oficinas gestoras del seguro básico para desempleados se integrarán en un sistema unitario de planificación de objetivos y de indicadores. Para garantizar el control político y público se acordarán objetivos en los siguientes ámbitos:

- entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Agencia Federal de Empleo,
- entre la Agencia Federal de Empleo/los municipios y los jobcenters,
- entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los organismos regionales competentes,
- entre los organismos regionales competentes y las entidades municipales con gestión exclusiva.

Los datos a recopilar y las identificaciones se regularán en dos reglamentos jurídicos con el consentimiento del Consejo Federal para ambas formas organizativas. Asimismo se creará un grupo de trabajo Estado-regiones en el que participarán las principales confederaciones municipales y la Agencia Federal de Empleo, y que se pondrá en marcha el 19 de abril de 2010.

Ley sobre oportunidades laborales

Con esta Ley se establecen impulsos para un nuevo crecimiento de la economía y del empleo; diversas normativas específicas contribuirán en el afianzamiento o la apertura de oportunidad de empleo. De este modo se crearán también las condiciones necesarias para afrontar la esperada recuperación de la economía. La proposición contiene

- la prolongación de normativas temporales especiales sobre la prestación para trabajadores afectados por reducción de jornada hasta el 31 de marzo de 2012,
- la prolongación por un año de la normativa temporal sobre instrumentos de la política laboral hasta finales de 2011 o tres años hasta finales de 2013,

- la continuación de la posibilidad de que los trabajadores empleados en el extranjero y emprendedores desempleados puedan solicitar la suscripción de un contrato de seguro obligatorio con el seguro de desempleo, así como
- modificaciones en la promoción de la participación en medidas de reconversión y en la prestación de transferencia por jornada reducida.

Debido a que persisten las repercusiones de la crisis financiera y económica internacional en el mercado laboral y a que todavía no puede preverse una recuperación global, se mantiene la vigencia de las normativas especiales sobre la prestación para trabajadores afectados por reducción de jornada hasta el 31 de marzo de 2012. Se trata de la normativa sobre el reembolso de las cotizaciones a la seguridad social en caso de reducción de jornada, la simplificación de la normativa legal sobre la prestación para trabajadores afectados por reducción de jornada y la equiparación de prestación para trabajadores afectados por reducción de jornada por motivos coyunturales y estacionales. No obstante, no se contempla la ampliación de la vigencia de la denominada cláusula para consorcios según la cual, para un total reembolso de las cuotas de cotización a la seguridad social en caso de reducción de jornada en todas las sedes de una empresa es suficiente que por lo menos en una de las filiales se trabaje bajo el régimen de reducción de jornada durante seis meses. Este privilegio de las empresas con varias sedes no ha tenido éxito y por ello se ha suprimido. Por otra parte, los trabajadores en régimen de cesión pueden percibir también hasta el 31 de marzo de 2012 la prestación por reducción de jornada en las mismas condiciones que otros trabajadores.

El período de percepción de la prestación para trabajadores afectados por reducción de jornada se mantiene en 18 meses cuando el derecho a percibirlo se haya satisfecho en 2010. Es decir, que para los trabajadores que inicien a finales de este año la jornada reducida se podrá abonar la prestación por reducción de jornada hasta mediados de 2012. Pero en estos casos el reembolso de las cuotas de cotización a la seguridad social finalizará a finales de marzo de 2012.

Se prolongan las siguientes normativas sobre instrumentos de la política laboral hasta finales de 2011:

- Formación continua para trabajadores mayores
- Complemento de inserción para personas mayores
- Garantía salarial para trabajadores mayores

La prolongación de la limitación temporal de determinados instrumentos de la política laboral mantiene las oportunidades, en particular de promoción de trabajadores mayores en el mercado laboral, más allá de 2010. Asimismo hace posible que se incluya la evaluación de los instrumentos de

la política laboral hasta finales de este año y que en base a la misma se lleve a cabo el próximo año la evaluación acordada en el acuerdo de coalición, con el objetivo de reducir el gran número de instrumentos existentes.

Con la proposición de Ley se prolonga además la normativa sobre la ampliación de la orientación profesional hasta el año 2013. El objetivo es seguir posibilitando la promoción de medidas de orientación profesional para alumnos de escuelas de enseñanza general durante más de cuatro semanas y durante el período lectivo. Esta prolongación responde a las intenciones del acuerdo de coalición, del pacto de formación y de la iniciativa de cualificación, que reivindican una mejora de la orientación profesional. Igualmente se prolongará hasta finales de 2013 la bonificación para la formación de aprendices en empresas insolventes.

Mejora de las oportunidades laborales de jóvenes, personas monoparentales y demandantes de empleo mayores (puntos básicos)

- Preámbulo

Hay que acelerar y mejorar la efectividad de la incorporación en el primer mercado laboral de los beneficiarios de prestaciones del seguro básico para demandantes de empleo conforme al volumen II del Código Social (SGB II). Para ello se pondrá en marcha una ofensiva de activación e intermediación para incrementar las oportunidades laborales de importantes grupos diana a través de una promoción innovadora. Podrán beneficiarse de los esfuerzos de integración directos e intensificados en particular las personas jóvenes, familias monoparentales y personas mayores beneficiarias de prestaciones. Gracias a una atención intensiva e individualizada por parte de las oficinas del seguro básico serán cada vez más las personas de los grupos afectados que puedan abandonar la prestación de forma permanente con más frecuencia y más rapidez.

También la falta de mano de obra especializada y el cambio demográfico exigen una intensificación del esfuerzo dedicado a este grupo de personas, a fin de que puedan hacer uso permanente de sus cualificaciones y competencias en la sociedad y la economía.

- Nuevas perspectivas para familias monoparentales

Debido a elevado porcentaje sobre el total de desempleados de larga duración y su larga permanencia en el sistema del seguro básico el Gobierno Federal quiere dar prioridad al apoyo y a la intermediación de personas monoparentales que tengan capacidad laboral. Para ello, en el marco de la reforma de la organización del volumen II del Código Social habrá que acordar con la Agencia Federal de Empleo, los estados federados y las entidades municipales autorizadas una planificación de objetivos dirigidos especialmente a la promoción de

personas monoparentales y mantener a largo plazo el cumplimiento de estos objetivos. Así se podrán concentrar, consolidar y ampliar las actividades hasta ahora aisladas de las oficinas del seguro básico dirigidas a la activación, a la intermediación y al empleo de personas monoparentales. El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales y la Agencia Federal de Empleo participaron el año pasado en proyectos piloto de mejora de las condiciones de las personas monoparentales para la conciliación de familia y trabajo. Las conclusiones y los resultados de estos proyectos se implementarán en todo el país.

Para poder incorporar a las personas monoparentales en el mercado laboral, entre otros factores hay que regular una atención infantil adecuada y adaptada a las necesidades. Además de la atención en guarderías deben mejorarse y consolidarse las estructuras de los cuidados en hogares privados.

- Fomentar y exigir a las personas jóvenes

Para garantizar que los demandantes de empleo jóvenes se integren de forma directa en la vida laboral y evitar que se acostumbren a percibir prestaciones, hay que poner en práctica de forma todavía más consecuente las normativas de activación existentes reguladas en el volumen II del Código Social. El Gobierno Federal quiere por ello, en colaboración con la Agencia Federal de Empleo, iniciar una ofensiva de activación e intermediación para intensificar la atención de las personas jóvenes en las oficinas del seguro básico. En el futuro, la oficina del seguro básico ofrecerá a cada desempleado menor de 25 años un puesto de formación o de trabajo o una oferta de empleo en un plazo de seis semanas. Se unificarán las actividades regionales para las personas jóvenes, incluyendo en la ofensiva de activación e intermediación todas las ayudas complementarias de las escuelas, del trabajo social juvenil, pero también de cámaras y de empresas.

- Más oportunidades para los mayores - Trabajar hasta los 67

Se seguirán ampliando las actividades en la política laboral para incrementar las oportunidades de empleo de personas mayores. Para sacar a los mayores del estado de necesidad y ofrecerles la perspectiva de un trabajo que asegure su existencia, un total 62 pactos de empleo de la iniciativa gubernamental "Perspectiva 50plus" han elaborado estrategias y conceptos regionales en cerca del 80% del territorio federal. Éstos están implementándose bajo su propia responsabilidad y se están perfeccionando continuamente. En estos proyectos se ha puesto de manifiesto que con una activación intensa muchas personas mayores están en situación de seguir desarrollando sus capacidades y ponerlas en práctica satisfactoriamente en el mercado laboral.

En base a estas conclusiones, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales tiene la intención de intensificar la atención por parte de las oficinas del seguro básico en todos los

ámbitos y para todas las personas mayores capaces de trabajar, así como de hacerlas partícipes de las experiencias de la iniciativa “Perspectiva 50plus”.

Reglamento sobre el “trabajo de vacaciones” (Ferienjob) (Proyecto de modificación de la prestación por desempleo II/Reglamento sobre el subsidio social)

Hasta la fecha, la consideración de los ingresos en el cálculo de la prestación por desempleo no contributiva y del subsidio social obstaculizaba la posibilidad de que los escolares en situación de necesidad financiaran con ingresos laborales propios sus deseos individuales, sobre todo a través de trabajos desempeñados durante las vacaciones escolares. Debido a que estos ingresos se deducían de la prestación por desempleo no contributiva y del subsidio social correspondientes al escolar, subjetivamente éstos llegaban a la conclusión de que trabajar no era provechoso. De este modo se desvanecían la motivación para financiar adquisiciones con medios obtenidos por el propio trabajo, así como las influencias sociales positivas que el trabajo de vacaciones puede aportar a niños y jóvenes (iniciación en el mundo laboral).

Con este Reglamento, la Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales dispone que en el futuro los ingresos de alumnos de escuelas de enseñanza general o profesional procedentes de actividades laborales realizadas durante las vacaciones escolares por un período máximo de cuatro semanas por año no se tendrán en cuenta en el cálculo de las prestaciones, siempre y cuando estos ingresos no superen el máximo exento de 1.200 euros. El Reglamento entrará en vigor coincidiendo con el inicio de las vacaciones escolares estivales.

Activación del mercado laboral – Reordenación de los ingresos adicionales (puntos básicos)

Con los puntos básicos acordados se encauza una reestructuración de los importes exentos de los trabajadores, con lo que se pretende intensificar considerablemente los incentivos para que las personas necesitadas capaces de trabajar encuentren y desempeñen un trabajo sujeto completamente a cotizaciones a la seguridad social. A su vez se tiene en cuenta su combinación con otras prestaciones transferenciales (subsidio de vivienda, complemento por hijos).

El acuerdo de coalición contempla una considerable mejora de las denominadas “normativas sobre ingresos adicionales” del seguro básico para demandantes de empleo, a fin de mejorar los incentivos para que inicien un trabajo completamente sujeto a cotizaciones a la seguridad social. Algunos análisis actuales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) confirman que debido a las ventajas legales que tienen los ingresos laborales bajos, que son complementados por la prestación por desempleo no contributiva, en Alemania los incentivos para iniciar un empleo que pueda asegurar la existencia son demasiado escasos. Por ello, la normativa acordada debe perfeccionarse de tal modo que una actividad a tiempo completo sea más atractiva.

En la reunión del Consejo de Ministros celebrada en Meseberg los días 17 y 18 de noviembre de 2009 se acordó que un grupo de trabajo interministerial elaborará, bajo el control del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, una propuesta sobre los importes exentos de los trabajadores que tenga en cuenta su combinación con el complemento para hijos y el subsidio de vivienda y con la obligación generada del pago de cotizaciones a la seguridad social y de impuestos. La sesión constituyente del grupo de trabajo "Incentivos laborales y gastos de alojamiento" tuvo lugar el 30 de marzo de 2010. El grupo de trabajo interministerial confeccionará una propuesta de reestructuración de los importes exentos de los trabajadores conforme a estos puntos básicos y entrará en vigor el 1 de enero de 2011.

El acuerdo de coalición contempla una considerable mejora de las denominadas "normativas sobre ingresos adicionales" en el seguro básico para demandantes de empleo, a fin de elevar los incentivos para iniciar un trabajo completamente sujeto a cotizaciones a la seguridad social.

Sin embargo, los importes exentos de las personas ocupadas no sólo ejercen una influencia directa en el hecho y en qué tipo de ocupación inician las personas en situación de necesidad (efectos de la oferta). También determinan si las personas ocupadas se encuentran en una situación de necesidad, el importe de la prestación por desempleo no contributiva y de otras prestaciones transferenciales (subsidio de vivienda, complemento por hijos), así como el nivel que deben tener los ingresos íntegros para poder superar el estado de necesidad. (....)

Una solución podría tener la siguiente configuración:

- Hay que intensificar los incentivos laborales a través de los límites de ingresos adicionales.
- La ampliación de una actividad laboral y el esfuerzo por conseguir un empleo a jornada completa deben ser más atractivos que el segmento de los mini-empleos o el ámbito de las propinas.
- Los márgenes de los ingresos adicionales deben estar configurados de tal manera que motiven con mayor intensidad a iniciar un empleo que ofrezca la posibilidad de trabajar a jornada completa.
- Deben ajustarse recíprocamente las prestaciones transferenciales (subsidio de vivienda, complemento por hijos) y la reestructuración de los importes exentos para las personas ocupadas. Hay que tener en cuenta las repercusiones de la reestructuración en los mercados inmobiliarios.
- En la reestructuración también hay que tener en consideración las consecuencias de la sentencia del Tribunal Federal Constitucional sobre las prestaciones del seguro básico.

- Asimismo habrá que tener en cuenta posibles cambios de comportamiento.
- En base a estos puntos básicos, el grupo interministerial de trabajo “Incentivos laborales y gastos del alojamiento” elaborará la reestructuración, que entrará en vigor el 1 de enero de 2011.

Bases reguladoras de las pensiones 2010

Con el reglamento que establece la base reguladora de las pensiones, a partir del 1 de julio de 2010 se volverán a definir las bases reguladoras actuales del seguro obligatorio de pensiones, la las tasas de compensación (Este y Oeste), así como las bases reguladoras generales de las pensiones del régimen agrícola en base a la normativa legal.

Además se determinarán los importes mínimos y máximos de la prestación por dependencia del seguro de accidentes, así como el factor de ajuste de las prestaciones económicas a partir del 1 de julio de 2010.

- Bases reguladoras actuales de las pensiones:

Los importes de las bases reguladoras actuales de las pensiones permanecen invariados a 1 de julio de 2010. La base reguladora actual ascenderá a partir del 1 de julio a 27,20 euros, la base reguladora actual (Este) a 24,13 euros. De acuerdo a la normativa vigente el establecimiento de las nuevas bases reguladoras actuales de las pensiones resulta de la correlación entre la fórmula de ajuste de las pensiones y la cláusula de protección.

Para fijar las bases reguladoras actuales que determinan las pensiones a partir del 1 de julio de 2010 hay que partir de la evolución salarial del año relevante para el ajuste de las pensiones, afectada por las repercusiones de la crisis económica del año pasado. En los antiguos estados federados se registró en 2009 una reducción de los salarios relevantes para el ajuste de las pensiones de -0,96%, en los nuevos estados federados un ligero aumento de +0,61%.

En 2009 la cuota al seguro público de pensiones permaneció en el 19,9%, el porcentaje destinado a la previsión para la jubilación (la denominada “escala Riester”) se incrementa un 0,5%, amortiguando así aritméticamente el ajuste de este año en cerca de 0,64 puntos porcentuales.

El factor de sostenibilidad, que introduce la evolución de la correlación numérica entre beneficiarios de prestaciones y cotizantes en el cálculo del importe de las pensiones, también tiene un efecto amortiguador con cerca de 0,51 puntos porcentuales.

Sin la garantía de las pensiones, a 1 de julio de 2010 la nueva base reguladora de las pensiones habría sido de 26,63 euros, lo que significaría una reducción de 0,57 euros con respecto a la base reguladora actual. Con la aplicación de la cláusula de protección en el ajuste de las pensiones de este año se incrementa la necesidad de compensación, ya que no se han reducido las pensiones. A partir del 1 de julio de 2010 la tasa de necesidad de compensación será del 3,81% en los antiguos estados federados (antes 1,75%) y en los nuevos del 1,83% (antes 1,30%).

La tasa de necesidad de compensación se reducirá en los próximos años al reducirse a la mitad los ajustes positivos de las pensiones a partir del año 2011.

- Bases reguladoras generales del seguro de jubilación del régimen especial agrícola

La base reguladora general (Este y Oeste) del seguro de jubilación para agricultores se modifica a partir del 1 de julio de 2010 en la medida en que estas bases reguladoras se modifiquen en el seguro obligatorio de pensiones. En base a ello, a partir del 1 de julio de 2010 la base reguladora general de las pensiones será de 12,56 euros, la nueva base reguladora general de las pensiones (Este) ascenderá a 11,14 euros.

- Seguro de accidentes:

El ajuste de las bases reguladoras actuales de las pensiones se traspasará a las prestaciones económicas corrientes y al subsidio por dependencia del seguro de accidentes. El factor de ajuste ascenderá el 1 de julio de 2010 en los estados federados antiguos y nuevos a 1,0000, es decir, que las prestaciones económicas actuales y el subsidio por dependencia del seguro de accidentes se mantendrán invariados.

En consecuencia, el subsidio por dependencia del seguro de accidentes se situará en los antiguos estados federados entre 307 y 1.228 euros y en los nuevos estados federados entre 269 y 1.075 euros mensuales.

El reglamento se remite al Consejo Federal para su aprobación.

EE.UU.**MUJER Y EMPLEOS VERDES**

La Oficina de la Mujer del Departamento de Trabajo de Estados Unidos está llevando a cabo una iniciativa para conseguir que mujeres de todas las edades y niveles socioeconómicos cuenten con oportunidades en el emergente sector de trabajos verdes, el cual, según la Secretaria de Trabajo Hilda Solís será clave en la recuperación económica y posterior estabilidad de la economía estadounidense. Para lograr estos objetivos, la Oficina de la Mujer colabora con empresas, sindicatos, educadores y otros profesionales de la enseñanza, organizaciones del sector verde y otros organismos de la administración federal para elevar el nivel de concienciación, ampliar las opciones de formación y promocionar la contratación y retención de mujeres en los trabajos verdes.

Como parte de la misma iniciativa, la Oficina de la Mujer contrató dos empresas para desarrollar una publicación proyectada para facilitar el acceso de la mujer a ocupaciones emergentes y de alto crecimiento en el sector verde. La publicación, titulada "A Woman's Guide to Green Jobs", se presentará este verano y proporcionará a las mujeres y a los profesionales de la fuerza laboral información sobre problemática y necesidades de la contratación, oportunidades para la formación y para las mujeres emprendedoras, y sobre puestos de trabajo en los que hay más demanda y los emergentes en las diferentes industrias del sector verde. Además, incluirá listados de recursos a nivel nacional, estatal y federal, además de contactos con organizaciones dedicadas a la mujer y de profesionales de la fuerza laboral.

La guía contará con capítulos dedicados a la definición de empleo verde, la formación, la búsqueda del puesto de trabajo, la eliminación de obstáculos para el avance de la mujer en este campo, el acceso a medios de apoyo (guarderías, transporte, etc...), la planificación de la carrera laboral, la iniciación de empresas, los puestos de trabajo emergentes, etc...

La Oficina, además, patrocina una serie de siete teleconferencias para profesionales de la fuerza laboral en los que se ofrece información y se intercambian ideas sobre mejores prácticas para ayudar a la mujer a enlazar con la formación necesaria y con los empleos verdes. La Oficina de la Mujer considera esta área de desarrollo de la fuerza laboral como un componente importante para preparar a la nación para ser competitiva en la nueva economía. Tras cada una de las conferencias, la Oficina de la Mujer edita un resumen con las principales cuestiones tratadas. Hasta ahora se han llevado a cabo tres teleconferencias,

La primera de ellas, titulada "¿Porqué el verde es bueno para la mujer?" refleja que la mujer todavía conforma un porcentaje muy pequeño (sólo un 25%) de las ocupaciones tradicionalmente masculinas. Muchas de dichas ocupaciones y profesiones tendrán un gran crecimiento en cuanto a puestos de trabajo del sector verde, por lo que es necesario enfocar esfuerzos en ayudar a la mujer a reconocer

las oportunidades que el sector verde le puede brindar. Para ello, se esgrimen siete razones principales que deberían servir de aliciente a dicho propósito: ingresos más elevados, comenzar en cualquier nivel, diversidad de capacitaciones, gran variedad de ingreso en la fuerza laboral verde, disponibilidad para todos los estratos de edad, la gran satisfacción personal que comportan estos empleos y la disponibilidad de puestos de trabajo. También se recuerda que el Plan de Estímulo ha destinado muchos fondos para formación de hombres y mujeres en trabajos verdes. Como estrategias a seguir para incrementar la participación de la mujer en los programas de formación y en los empleos verdes se señalan: apoyo a redes de programas de mentores, contactos con los directores de recursos humanos para recibir y retener a la mujer en los puestos de trabajo, incluir a la mujer en los programas estratégicos estatales de economía verde, o promover el papel de las comisiones de la mujer para que hagan esfuerzos en impulsar oportunidades verdes para la mujer.

La segunda conferencia trató sobre “Mujeres emprendedoras en el sector verde”, destacando que las mujeres emprendedoras ya conforman el 40% de las nuevas empresas en todos los sectores desde 2008. Debido al gran crecimiento de la demanda del sector verde, cabe subrayar que la mujer emprendedora debe desarrollar un papel importante en el desarrollo y marketing de productos y servicios verdes. Los profesionales de la fuerza laboral deberán jugar el papel de facilitadores de información en todas y cada una de las etapas de desarrollo de los negocios, tanto en formación como en búsqueda de recursos, lanzamiento de la empresa y mantenimiento de la misma. Finalmente, se enumeraron los principales obstáculos o retos y cómo abordarlos: las obligaciones familiares, lo que supone encontrar el equilibrio entre trabajo y familia; necesidades del negocio, que supondrá a más personal, o contar con contables, de abogados, etc; la red profesional (“networking”) para tener contactos con los clientes y con las fuentes de información, de manera que las cámaras de comercio, asociaciones de mujeres empresarias, etc, pueden ser de mucha ayuda; financiación, lo que supone la búsqueda de inversores; y el marketing y la autopromoción, ya que en el mundo de los negocios actual es preciso atraer la atención.

La última de las teleconferencias mantenidas hasta ahora trató sobre “Selección y retención de la mujer en la formación y en el empleo verde”. En la conferencia se abordaron varios mitos que no son ciertos y que parecen alejar a la mujer de los empleos en el sector verde: como que es necesario un alto nivel de capacitación en matemáticas y ciencias, o que en su mayor parte son empleos del ramo de construcción, o que son peligrosos o sucios, o que la mujer ocupa la mitad de los empleos en todas las ocupaciones. Se subrayó que la mujer no se incorpora a los empleos verdes en parte debido a la falta de información sobre cualificaciones, las tareas, salarios y prestaciones, condiciones laborales, etc... Por ello los profesionales de la fuerza laboral deben desarrollar un papel fundamental para animar a la mujer a explorar la enorme variedad de oportunidades disponibles en el sector verde y a disipar los mitos negativos que pueden limitar las aspiraciones de la mujer. A este respecto hay que señalar que en las ventanillas únicas de empleo on line (“One’Stop Centers) existe mucha información sobre trabajos verdes que puede orientar también a los educadores a desarrollar

programas de formación en trabajos verdes para que la mujer se incorpore a trabajos tradicionalmente destinados al hombre.

FRANCIA

PROCEDIMIENTO DE RECLASIFICACIÓN PROFESIONAL¹⁷

La reciente ley nº 2010-449 de 18 de mayo, “para garantizar condiciones justas de remuneración a los trabajadores afectados por un procedimiento de reclasificación profesional” o una movilidad funcional -en el marco de despidos por motivos económicos- ha entrado en vigor el 20 de mayo de 2010. Este texto -que contiene un solo artículo- tiene un doble objetivo: poner fin a las propuestas de trabajo inadmisibles hechas a ciertos trabajadores asalariados en procedimiento de despido por motivos económicos (un empleo en India por 69 euros al mes u otro en Túnez por 137 euros) y a la vez poner remedio a la inseguridad jurídica producida por la falta de precisiones de los textos anteriores en materia de “reclasificación en el extranjero”. Así, la nueva ley impone una remuneración equivalente y consagra la práctica del cuestionario previo a la nueva clasificación profesional.

Según el Ministro de Trabajo francés, Eric Woerth, “este texto pone fin al obstáculo jurídico anterior, que obligaba a las empresas a proponer a sus trabajadores asalariados todos los puestos disponibles, aunque se encontraran en el extranjero y con cualquier nivel salarial”.

Durante el proceso legislativo en el Parlamento, los Senadores quisieron modificar el texto aprobado por los diputados para suprimir toda ambigüedad relativa a la noción de “remuneración equivalente”. Por su parte, el Ministro de Trabajo consideró preferible “votar rápidamente el texto para proteger más rápidamente a los trabajadores”. El portavoz de la Comisión de Asuntos Sociales del Senado declaró: “Debemos elegir entre la urgencia y una respuesta de fondo que aporte seguridad a todo el dispositivo”. Por ello, los Senadores renunciaron a presentar enmiendas, dejando que permanezcan ciertas ambigüedades en el texto. Para evitarlas lo más posible, el Ministro de Trabajo ha anunciado la publicación de una Circular que debería responder a esas cuestiones. A continuación se realiza un breve análisis de la Ley

Garantías salariales.

El artículo único de la nueva ley inscribe en el Código de Trabajo garantías salariales para los trabajadores a los que se les propongan ofertas de nueva clasificación profesional o “reclasificación interna”.

Tipos de “reclasificación” afectados.

Según el artículo L.1233-4, párrafo 1 del Código de Trabajo, el despido por motivos económicos solo podrá realizarse después de haber hecho todos los esfuerzos de formación y adaptación posibles y

¹⁷ “Liaisons Sociales” nº 108/2010, de 31 de mayo de 2010.

cuando sea imposible una nueva reclasificación del trabajador en la empresa o en las empresas del grupo. El párrafo 2 de este artículo prevé dos modalidades de “reclasificación” interna:

- en un empleo de la misma categoría que el anteriormente ocupado por el trabajador o en otro empleo equivalente;
- en su defecto y salvo en caso de acuerdo expreso del trabajador, en un empleo de categoría inferior.

La nueva ley exige de manera explícita que a la reclasificación en un empleo de igual categoría o equivalente se le asigne una remuneración equivalente.

En cambio, esta garantía no está prevista cuando la “reclasificación” se efectúa en un empleo de categoría inferior. Sin embargo, según la jurisprudencia, la propuesta de “reclasificación” en un puesto de categoría inferior solo podrá producirse de manera subsidiaria.

En lo que se refiere al marco geográfico de la “reclasificación”, la ley no dice nada. Pero la intención del legislador es aplicar este principio en Francia y en el extranjero. “Esta regla se aplicará tanto si el empleo de “reclasificación” se encuentre localizado en Francia como en el extranjero” (Informe de la Asamblea Nacional nº 1729).

Noción de revalorización equivalente.

La ley no es precisa respecto a la “remuneración equivalente”, ya que emplea el término de “equivalente” y no el de “igual”, dejando así, un margen de flexibilidad a la interpretación. Pero, según el Informe de la Asamblea Nacional citado anteriormente, “el trabajador tiene derecho a exigir que su nivel de remuneración sea globalmente mantenido”.

A pesar de ello, surgen ciertas dudas: ¿cómo entender la noción de remuneración equivalente? ¿Un salario pagado en 12 meses es equivalente al pagado en 13 meses? ¿El empresario puede proponer un salario fijo a un representante de comercio, con una remuneración combinada fija más comisiones? ¿Hay que tener en cuenta las ventajas en especie? ¿En qué medida debe tener en cuenta el empresario el nivel de vida del país?

Cuestionario previo.

Nuevo procedimiento.

La ley prevé la práctica de los cuestionarios de movilidad previos a una posible “reclasificación” en el extranjero, lo que hasta el presente condenaba el Tribunal de Casación.

Así, según el nuevo artículo L.1233-4-1 del Código de Trabajo: “Cuando la empresa o el grupo al que pertenece se implantara fuera del territorio nacional, el empresario deberá preguntar al trabajador, previamente al despido, si acepta recibir ofertas de reclasificación fuera del territorio, en cada una de las posibles implantaciones, y con qué restricciones eventuales en los empleos de reclasificación propuestos y, en particular, en materia de remuneración y de localización”.

El nuevo procedimiento solo se aplicará a las empresas o grupos que tengan implantaciones en el extranjero. La práctica del cuestionario solo se ha legalizado para las “reclasificaciones” en el extranjero. La ley no prevé que se pueda aplicar en Francia. Pero se podrá aplicar a todos los trabajadores asalariados amenazados con un posible despido, sean o no trabajadores protegidos (representantes sindicales).

- **Demanda del empresario.**
 - Forma de la demanda: La ley no precisa la forma de la demanda, pero para que pueda servir de prueba, se aconseja al empresario presentarla por escrito y enviarla al trabajador por carta certificada con acuse de recibo o entregarla directamente a cambio de un recibo fechado y firmado por el interesado.
 - Fecha de la demanda: La ley tampoco precisa en qué fecha debe ser enviada la demanda al trabajador. Solo menciona que debe ser previa al despido.
- **Respuesta del trabajador**

Según el nuevo artículo L.1233-4-1, párrafo 3 del Código de Trabajo, el trabajador manifestará su acuerdo para recibir tales ofertas -precisando en su caso las restricciones que estime pertinentes- en un plazo de seis días laborales, contados a partir de la fecha de recibo de la propuesta del empresario.

El trabajador tendrá la libertad de no aceptar esas ofertas y la falta de respuesta equivaldrá al rechazo.

Impacto sobre la obligación de “reclasificación”.

El nuevo artículo L.1233-4-1, párrafo 3 del Código de Trabajo prevé que “las ofertas de “reclasificación fuera del territorio nacional –escritas y precisas- solo se enviarán al trabajador que haya aceptado recibirlas y teniendo en cuenta las restricciones que haya expresado. El trabajador al que no se le envíe ninguna oferta debe ser informado de la falta de ofertas correspondientes a su elección”.

Desde el momento en que el trabajador no acepte la posibilidad de una “reclasificación” en el extranjero, el empresario estará liberado de su obligación. Lo mismo ocurrirá cuando el trabajador acepte la posibilidad de la “reclasificación” en el extranjero, con ciertas restricciones sobre los países o el nivel del salario, si la empresa no tuviera la posibilidad de satisfacer esas condiciones.

La nueva ley precisa que las ofertas de “reclasificación” deben ser “escritas y precisas”. Además, recordemos que la jurisprudencia exige que sean personalizadas e individualizadas.

Sanciones.

La ley no menciona las posibles sanciones que pudieran aplicarse al empresario si no respetara esta nueva obligación. Cabe preguntarse si estará sometido a las sanciones previstas en caso de no respeto del procedimiento de despido. ¿Ocurriría lo mismo si hiciera propuestas de “reclasificación” a los trabajadores, sin tomar en cuenta lo que ellos hubieran alegado? Durante los debates en el Senado –el 4 de mayo de 2010- el Ministro de Trabajo indicó solamente que “las empresas no podrán exonerarse de su obligación de proponer la nueva “reclasificación”, pero sería conveniente que se formularan precisiones al respecto.

ITALIA

LA REGULACIÓN DEL TRABAJO OCASIONAL: EL PAGO CON TIQUES.

En el ámbito de los contratos de trabajo ocasional o accesorio se introduce, desde esta año, la venta de los “tiques de trabajo” también en los estancos. El contrato de trabajo ocasional, introducido por el Decreto Ley 112/2008, tiene la doble finalidad, por un lado de combatir contra el trabajo sumergido, por el otro, fomentar el ingreso de los colectivos más débiles en el mercado laboral, aumentando sus posibilidades de trabajo en familia o en entes sin finalidad de lucro.

Pueden acceder a labores ocasionales y accesorias los siguientes colectivos:

- Trabajadores en suspensión de empleo o en paro;
- Amas de casa, estudiantes o jubilados;
- Inválidos o personas en recuperación;
- Extranjeros con regular permiso de residencia, en los seis meses tras la pérdida del empleo.

El empleador, es decir el que emplea a trabajadores ocasionales, puede ser:

- Una familia o un privado;
- Empresas agrícolas, comerciales y familiares;
- Entes locales, entes sin finalidad de lucro, escuelas y universidades;
- Entes públicos (sólo en ámbitos específicos);

El trabajo accesorio puede consistir en:

- Pequeños trabajos domésticos extraordinarios, incluida la asistencia a niños y mayores, enfermos o con discapacidades;
- Enseñanza privada adicional;
- Pequeños trabajos de jardinería, limpieza y mantenimiento de edificios, calles, parques y monumentos;

- Realización de eventos sociales, deportivos, culturales o de caridad;
- Colaboraciones con entes públicos y asociaciones de voluntariado para la realización de trabajos solidarios o de emergencia, como en ocasión de calamidades o eventos naturales inesperados,
- Vendimias de breve duración y extraordinarias, realizadas por estudiantes o jubilados.

Es posible realizar trabajos ocasionales y accesorios en empresas familiares en el sector del comercio, de servicios y de turismo, acogiéndose en tal caso, a la disciplina estándar en materia de seguros y cotización del trabajo subordinado.

Las empresas familiares pueden utilizar trabajadores ocasionales accesorios dentro de un límite de 10.000 euros en un año fiscal: el límite se refiere a la empresa y no a cada trabajador, para el que queda vigente el límite de 5.000 euros al año relativos a un único empleador.

Los trabajadores interesados tiene que comunicar su disponibilidad al trabajo a los Centros para el Empleo: tras la comunicación se les entregará una tarjeta electrónica, donde resultará su condición de trabajo y el total acumulado en un año.

El contrato de trabajo es de forma libre: la retribución se efectúa a través de los *tiques trabajo*, que tiene un valor nominal de diez euros (están disponibles también unos carnets “múltiples” de 50 euros - cinco tiques no divisibles - y de 20 euros - dos tiques no divisibles). El valor nominal comprende una cuota de cotización (13%) a favor de la gestión separada del INPS; una cuota a efectos de seguro contra accidentes (7%, pagada al Instituto nacional de seguros contra accidentes laborales – INAIL) y una compensación al concesionario (INPS) por la gestión del servicio (5%). Es decir, que por efectos de las deducciones, el trabajador percibe el 75% del valor nominal del tique.

Los canales de distribución son tres: los *tiques* de papel pueden adquirirse directamente en las sedes del INPS, y por primera vez este año, también en los estancos autorizados; o por vía telemática en la web del INPS.

Los tiques tienen que ser rellenados con los datos fiscales del empleador y los datos fiscales del trabajador, la fecha de inicio y fin de la actividad laboral, el lugar donde se desempeñará la actividad y el número de tiques por cada trabajador.

Una vez efectuados los controles sobre los datos, la información será enviada a Correos, que dentro de un plazo de 25 días, remitirá al domicilio del trabajador la INPS card, con la que podrá cobrar el valor del tique.

El Instituto de Seguridad Social ha publicado los datos relativos al 2009, donde el total de *tiques* vendidos resulta en: 1,4 millones (10 euros), 400.000 de 20 euros y 600.000 de 50 euros. El sector de la agricultura se coloca en el primer lugar, con el 46% de los tiques “consumidos” en los campos. El 14% fue expedido para eventos deportivos, culturales o para intervenciones de solidaridad/emergencia; el 9% en el comercio, el 8% en el sector de servicios, el 4% en el turismo y en trabajos de jardinería, limpieza y mantenimiento.

Además, según las estadísticas del INPS, resulta que de los 80.000 mil beneficiarios del trabajo accesorio, casi 20.000 pertenecen a la categoría estudiantes: jóvenes entre 16-25 años que están inscritos a un ciclo de estudios, que pueden acogerse en periodos de vacación.

LOS EMPLEADORES			
Empresas	Empresas familiares	Casos particulares	Todo trabajador
	Empresas Agrícolas	Actividades de temporada	Jubilados, amas de casa, jóvenes
		Mínimas (volumen de negocios hasta 7.000 €)	Todo trabajador
Privados	Ciudadanos o familias	Asistencia doméstica	Todo trabajador
Entes locales	Jardinería, limpieza, manutención, eventos	Vínculo: limitación del gasto y pacto de estabilidad	Todo trabajador
	Otras actividades	-	Jubilados
Sector público	Eventos, intervenciones de emergencia, etc.	-	Todo trabajador
COMO CONSEGUIRLOS			
Telemático	Sito www.inps.it	Trámites online	Es necesario conocer los datos del trabajador
Sedes INPS	Papel	Sin nominativo	Seguirá comunicación datos antes del comienzo del trabajo
Tabaquerías autorizadas	Papel	Sin nominativo	Seguirá comunicación datos antes del comienzo del trabajo
LOS TRABAJADORES AFECTADOS			
Estudiantes	Menores de 25 años, inscritos en cursos escolares	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sábados, domingos ▪ Vacaciones ▪ Compatiblemente con horarios escolares ▪ Ningún límite para universitarios 	En todos los sectores
Jubilados	Perceptores de toda clase de pensión	Todas la épocas del año	En todos los sectores
Amas de casa	Persona que trabaja en el ámbito familiar	Todas la épocas del año	En empresas agrícolas
En suspensión de empleo	Desempleados, en ERE o movilidad	Todas la épocas del año	En todos los sectores
Tiempo parcial	Actividades con horario reducido	Todas la épocas del año (compatiblemente con el horario de trabajo)	En todos los sectores

LA MADRE TRABAJADORA¹⁸

El ISFOL - Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores ha realizado una encuesta sobre las condiciones de trabajo de la mujer/madre y sobre los factores culturales que causan la inactividad femenina.

El informe subraya el hecho de que muchas mujeres abandonen el puesto de trabajo o renuncien a buscar un empleo tras la llegada de un hijo, dedicándose únicamente a la familia.

La encuesta del ISFOL sobre los factores que determina la inactividad femenina en el país, realizada sobre una muestra representativa de la población de mujeres entre 25 y 45 años, tiene la finalidad de analizar las causas de una baja participación femenina al mercado laboral. Los resultados de la investigación indican que entre las causas concurren factores económicos, sociales y culturales, pero que las principales giran en torno a la familia (asistencia a hijos y personas no autosuficientes), al modelo de bienestar (carencia de servicios para la infancia, presencia de redes familiares e informales) y a la organización del sistema empleo (bajos niveles de conciliación entre trabajo y familia, rigidez de los horarios de trabajo).

La presencia de hijos (sobre todo en una clase de edad 0-5 años), el nivel y las modalidades de división de la labor de asistencia con la pareja, la falta de ayuda en la gestión de la casa y un bajo nivel escolar son los elementos que caracterizan principalmente a las mujeres inactivas. Los datos demuestran un porcentaje menor de inactividad entre las mujeres más instruidas y también una distinta incidencia del título de estudio en las diferentes áreas del país. En el Norte la incidencia de la inactividad es menor entre las mujeres no escolarizadas o que solo han terminado la escuela primaria (17,2%) y entre las que se han licenciado o tienen una especialización post universitaria la tasa de inactividad resulta en un 10,9%. En las otras zonas la cuota de mujeres inactivas disminuye al crecer del nivel de estudios, aunque sigue registrando un dato bastante elevado (a equivalencia de nivel de instrucción) en el Sur.

Tabla 1 – Inactivas por área y por título de estudios (%)

	Norte	Centro	Sur	Total
Ciclo Primario o inferior	17,2	69,4	91,5	69,4
Ciclo Secundario	40,1	43,7	76,7	55,0
Diploma profesional	17,8	38,2	52,8	30,8
Diploma secundaria superior	15,9	26,3	52,0	29,3
Universitario y post	10,9	31,5	36,5	21,5
Total	23,8	31,5	60,7	38,2

¹⁸ Una encuesta del ISFOL

Pero entre los varios aspectos, el factor cultural juega seguramente un papel fundamental. Tiene mucha incidencia si la madre de la entrevistada trabajaba y si las mujeres de su infancia trabajaban.

Solo en el 55,6% de los casos la madre trabajaba fuera de casa y si se cruzan los datos con la condición laboral prevalente de la entrevistada emerge claramente que el porcentaje de las madres que trabajan es mayor entre las empleadas con respecto a las inactivas (ver. tab. 2). Los datos confirman la hipótesis que prevé el repetirse, en la edad adulta, del estilo de vida de las mujeres presentes en el panorama familiar de origen, modelos de comportamiento que inevitablemente han influido.

Tabla 2 – Condición laboral femenina y situación laboral de la madre (%).

Condición laboral de la entrevistada	¿Durante su infancia su madre trabajaba?		Total
	Si	No	
Ocupada	59,2	40,8	100
En busca de empleo	53,0	47,0	100
Ama de casa	48,2	51,8	100
Total	55,6	44,4	100

Además, se evidencia que muchas mujeres, independientemente del modelo cultural, empiezan a trabajar pero lo dejan al nacer el primer hijo. Este es uno de los motivos principales que las mujeres indican como causa del alejamiento del mercado laboral, y a seguir, indican como causa la pérdida del puesto por fin de actividad de la empresa, el despido o la finalización de un contrato temporal.

Entre las que han decidido alejarse del mercado laboral para dedicarse a los hijos al aumentar del nivel de estudios disminuye este motivo de interrupción; mientras que entre las mujeres con altos niveles de estudio la razón principal es la finalización de contrato temporal, sobre todo para las mujeres en una clase de edad 25-34 años. En el caso de quiebra de empresa las mujeres más penalizadas están en la clase de edad 35-45 años.

Tabla 3 – Causas de la interrupción y la actual condición laboral (%).

Causa prevalente por la que ha dejado de trabajar	Condición laboral actual		Total
	En busca de empleo	Inactivas	
Despido, cierre empresa	16,6	12,6	14
Finalización de contrato temporal	35,3	17,3	23,8
Para cuidar a los hijos	18,6	45,9	36,1
Otro	21,4	10,5	14,4
No responde	8,1	13,7	11,7
Total	100	100	100

Es evidente que estos factores condicionan también la vida laboral de los hombres, pero de manera diferente. En general, es más fácil para un hombre sin empleo encontrar uno nuevo y en menor tiempo que una mujer, sobre todo si está en la clase de edad fértil o con hijos pequeños.

En segundo lugar, la pérdida del empleo para una mujer es más frecuente dado el alto porcentaje de mujeres con contratos temporales o de colaboración.

Las mujeres, además, se desaniman antes por las dificultades en la busca de un nuevo empleo, dificultades que aumentan para las mujeres que han tenido un periodo de inactividad (tab. 4).

Tabla 4 – Facilidad en encontrar trabajo y condición laboral actual (%).

Facilidad en encontrar trabajo	Condición laboral actual prevalente	
	Ocupadas	Inactivas ex trabajadoras
Poca/Para nada	32,2	70,1
Mucha/bastante	67,6	29,9
No responde	0,2	0
Total	100	100

Estos datos demuestran que una cuota consistente de mujeres, “libres” de condicionamientos culturales, se encuentra fuera del mercado laboral no por decisión propia. Entre las mujeres en inactividad forzosa se registra que: entre las no casadas y sin pareja de hecho en una media de 55% resulta en inactividad forzosa, el 60% está en el Noroeste y el 63% en el Centro. Entre las casadas o con pareja de hecho el porcentaje de inactivas obligadas la media es del 34%, con una concentración mayor en el Sur con un 38%, con respecto al 28% en el Norte de Italia.

Entre los factores y las condiciones que incidirían positivamente en la posibilidad de reintegrarse en el mercado laboral, más de la mitad de las mujeres inactivas estaría dispuesta a trabajar a tiempo parcial, y entre ellas, el 38% aceptaría un salario neto de entre 500 y 1.000 euros mensuales (Tab. 5).

Tabla 5.- Salarios y horas por semana que las mujeres inactivas estarían dispuestas a trabajar (%).

Clases de salario	Horario semanal		
	Hasta 25 horas	26-39 horas	40 horas y más
Hasta 500	24,9	3,5	0,4
De 501 a 1000	38,3	33,3	14,9
De 1001 a 1500	28,5	37,6	68,2
De 1501 a 2000	6	14,0	6,1
De 2001 a 2500	1,8	7,2	6,6
Más de 2500	0,5	4,4	3,8
Total	100	100	100

Además, entre los factores que las mujeres indican para poder volver al trabajo, la necesidad de poder disponer de servicios públicos para la infancia (guarderías y escuelas).

Tabla 6.- Factores que las mujeres consideran favorables para la vuelta al trabajo por áreas geográficas (%).

	Sur	Norte	Centro
La disponibilidad de guarderías y escuelas públicas	19,9	6,1	17,6
Una mayor participación al trabajo doméstico y de asistencia familiar de su pareja	8,7	4,8	11,7
Un trabajo con horario reducido y flexible	42,9	50,6	45,4
Un trabajo bien retribuido	10,9	10,2	11,2
Un trabajo interesante	17,6	28,3	14,1
Total	100	100	100

En general, el informe concluye que el mercado laboral tiende a seleccionar mujeres con títulos de estudio medio altos y disponibles a trabajar un total de horas superior al indicado por las mujeres inactivas. Este análisis indicaría una incapacidad del mercado en satisfacer las exigencias de flexibilidad de algunas mujeres.

El informe indica, como posible solución, la necesidad de considerar la carga de trabajo doméstico y asistencial que las mujeres inactivas acusan, y establecer políticas de apoyo que puedan sostener tal peso, por ejemplo una mayor disponibilidad de servicios públicos para la infancia y mayores. Además, es fundamental un ajuste de los horarios de trabajo, que sean flexibles y compatibles con la gestión familiar y que no sean perjudiciales para la carrera. Y claramente, favorecer el encuentro entre demanda y oferta de trabajo para desbloquear el flujo de la búsqueda de empleo de las mujeres inactivas.

UCRANIA

SITUACIÓN DE LA MUJER EN UCRANIA¹⁹

El 27 de mayo pasado se ha celebrado una reunión de los expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con los especialistas de la Federación de Sindicatos de Ucrania en la que se abordaron temas de la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral. Los delegados de la OIT han llamado a la parte ucraniana cumplir los compromisos asumidos por el país en materia de igualdad de géneros en los Convenios nº 100 “Sobre la igual remuneración” y el nº 111 “Sobre la discriminación en materia de trabajo y ocupaciones” de la Organización, ambos suscritos y ratificados por Ucrania.

Según los estudios realizados por la OIT la mujer ucraniana trabaja de 4 a 6 horas diarias más que el hombre, mientras que sus ingresos son, según las estadísticas, un 30% más bajo. Esto ocurre a pesar de que, según otra de las estadísticas de la Organización, las compañías que cuentan con más mujeres que hombres en su dirección, reciben de un 18% a un 69% más ingresos. Este y otros ejemplos de la discriminación de género fueron presentados y discutidos en la reunión de expertos con el fin de encontrar una solución al problema de desigualdad que éstos presentan. (Ver Tabla 1. “Desigualdades de género en Ucrania”)

A la parte ucraniana le fueron dadas varias recomendaciones con el fin de implementar los principios de la remuneración equitativa para hombres y mujeres según los estándares internacionales. Así, los expertos de la OIT han señalado que el principio de remuneración equitativa para hombres y mujeres con iguales méritos formativos por un trabajo realizado en iguales condiciones, recogido en la legislación ucraniana es “más restrictivo que el principio establecido por la Convenio Nº 100 de la OIT”.

Asimismo se recomienda a Ucrania ampliar la definición del término “abuso sexual” recogido en la legislación ucraniana para poder hacer frente a situaciones en los que una actitud de carácter sexual crea un ambiente hostil en el entorno de trabajo, independientemente de la relación laboral y jerárquica existente entre el abusador y la víctima.

Por su parte la delegación ucraniana ha pedido a los expertos de la OIT recomendaciones de cómo llevar a cabo estas modificaciones que la Federación de Sindicatos de Ucrania ha calificado de “necesarias”, y ha informado que el proyecto del nuevo Código de Trabajo recoge varios artículos destinados a eliminar dicha desproporción en el pago de salarios, al igual que todas las formas de discriminación de género en el ámbito laboral.

¹⁹ Fuentes: Informe conjunto realizado por la Federación de Sindicatos de Ucrania y la OIT sobre la situación de la mujer en Ucrania, elaboración propia.

Según el Vicepresidente de la FSU Yurii Kulik que actuó como jefe de la delegación ucraniana es importante, además de realizar cambios a nivel normativo y legislativo, es necesario llegar a un acuerdo con los representantes de la Patronal ucraniana ya que, según el Vicepresidente de la Federación de Sindicatos, los derechos laborales de la mujer sumados a los que están reflejados en distintos actos legislativos y son consecuencia de las necesidades fisiológicas y reproductivas de ésta, hacen que los empleadores a menudo consideren inoportuna una eventual contratación de una trabajadora, optando, entonces, por un trabajador masculino que no tiene derecho a la baja remunerada por embarazo, parto, maternidad, etc. Los delegados ucranianos sostienen que cualquier modificación de la legislación laboral se debe llevar a través del Diálogo Social y mediante negociaciones tripartitas en las que el Estado, los sindicatos y los empleadores puedan opinar y presentar sus proyectos de solución del problema de desigualdad de géneros a fin de que se logre una elaboración una respuesta que satisfaga a toda la población y no genere dificultades adicionales.

Desigualdades de género en Ucrania (Según los datos de la OIT)

Remuneración salarial de hombres y mujeres en Ucrania	
73,7%	El salario medio de las mujeres en relación con el salario medio de los hombres.
De 4 a 6 horas más	Trabaja la mujer que el hombre. El trabajo doméstico no es considerado trabajo productivo, por lo que no se paga y no se tiene en cuenta en los cálculos de pensión.
98,6%	De trabajadores de establecimientos preescolares son mujeres y un 84,5% en establecimientos de la educación media. En general, las mujeres trabajan los así llamados sectores "socialmente importantes" de la economía (Sanidad, Servicios Públicos) que son, a la vez, los peor pagados.
Más del 60% de las mujeres	Trabajan ejerciendo cinco "profesiones femeninas tradicionales": servicios y cuidado, alimentación pública, limpieza, caja y oficina
de 18% a 69% más	Ingresos reciben las compañías que cuentan con más mujeres que hombres en su equipo directivo.
Representación de las mujeres en la política	
117º puesto	Ocupa Ucrania según índice de representación política de las mujeres entre 134 países estudiados en el marco del proyecto de estudios del Foro Económico Global "Desigualdad de géneros global. Informe 2009". Nótese que en el índice global Ucrania está en el puesto N° 61
8,2%	De los Diputados de la Verkhovna Rada (Parlamento de Ucrania) son mujeres, mientras que en el recientemente elegido Parlamento Europeo son el 35% del total de los diputados. Otros índices son de Suecia con el 47%, Finlandia con el 41%, Bulgaria con 21%, Estonia

	con 20,8%, Polonia con 20,2%, Letonia con 20% y Eslovaquia con el 19,3% de mujeres en el parlamento nacional.
Representación de las mujeres en el sector privado de la economía	
del 5% al 10%	de los recursos económicos son controlados por las mujeres.
un 38%	de empresarios privados son mujeres, están al frente del 26% de pequeñas, el 15% de medianas y el 12% de grandes empresas.
Esperanza de vida de los hombres y las mujeres en Ucrania	
12 años	menos es la esperanza de vida de los hombres en comparación con la de las mujeres.
el 14%	de los hombres mayores de 16 años mueren sin alcanzar la edad de jubilación.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

UCRANIA

CONDICIONES DE TRABAJO Y DEL ENTORNO PRODUCTIVO DE LOS TRABAJADORES ²⁰

La Constitución de Ucrania exige de los empleadores crear condiciones seguras y saludables para la actividad laboral de los trabajadores, así como para la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Dichas exigencias corresponden completamente a las tendencias mundiales contemporáneas, los Convenios de la OIT y el Plan Global de preservación de la salud de la población activa, elaborado por la Organización Mundial para la Salud.

Sin embargo, la Federación de Sindicatos de Ucrania denuncia que, debido a las consecuencias de la crisis económica, ecológica y demográfica, el estado del entorno productivo y las condiciones de trabajo en la mayor parte de las empresas, sobretodo, en las PYMES, es catastrófico. Así, según los datos del Comité Estatal de Estadística, en los últimos años más de un millón y medio de trabajadores han trabajado en condiciones de insalubres (saturación del ambiente de sustancias químicas, polvo, niveles excesivos de ruido y vibración, etc.). En algunas empresas la cantidad de personas sometidas al trabajo en semejantes condiciones llega a dos tercios de la plantilla de trabajadores. Las estadísticas indican que el 70,6% de las empresas de Ucrania incumplen en mayor o menor medida las exigencias de la legislación sanitaria.

Asimismo, la FSU denuncia que muchos empleadores utilizan la crisis económica, alegando la falta de recursos económicos, para incumplir la legislación laboral en lo que a la seguridad, salud e higiene del entorno productivo se refiere. Como consecuencia de esto el número de empresas ucranianas, tanto públicas como privadas, cuyo entorno productivo presenta condiciones dañinas y peligrosas aumenta año tras año.

Entre las empresas que corresponden al Ministerio de la Industria de Carbón el 87,5% incumplen la normativa de salud, seguridad e higiene, entre las de industria pesada, el 88,7%, 85% del sector agrícola y entre las dedicadas a la extracción de materia prima, el 81,2%.

Como consecuencia, según los estudios del Instituto de la Medicina Laboral de la Academia de Ciencias de la Salud, el estado físico y psíquico de los trabajadores empeora año tras año, tratándose de una tendencia negativa que no ha podido ser revertida en los últimos años.

En el año 2008²¹ en Ucrania habían sido registradas unas cuarenta millones de bajas por enfermedad entre los 18.800 millones de trabajadores activos, lo que da una media de 2127 de bajas

²⁰ (Informe de la FSU presentado al Presidente de Ucrania)

²¹ Los datos del 2009 no han sido contabilizados aún.

por cada mil trabajadores, lo que supone un aumento de 80% en comparación con los datos del año 1997.

Cabe destacar también el aumento de las enfermedades clasificadas como “Trastornos psíquicos y de conducta”, ya que en el año 2008 fue registrado el doble de casos de éstas comparado con el año 2004. Se habla, además de 633 mil personas enfermas de alcoholismo y de más 700 mil personas que consumen sustancias psicoactivas lo que conduce, según el informe del Instituto de Medicina Laboral a un notable número de suicidios.

Asimismo continúa el aumento de casos registrados de tuberculosis entre la población activa: entre los hombres se registran de 150 a 195 casos por cada cien mil y entre las mujeres de 45 a 73 casos, lo cual es 1,5 más que en los respectivos grupos de toda la población. Es alarmante el hecho de que el pico de los casos registrados coincide con el grupo del pico de la edad reproductiva tanto de las mujeres como de los hombres.

De esta manera, el estado actual de la salud de los trabajadores solo puede ser calificado de insuficiente y esto se ve reflejado en los índices médico-demográficos de la población activa, entre los cuales el índice más contundente es el de la mortalidad. A partir del año 1990 dicho índice aumenta constantemente, sobretodo, entre la población masculina, lo que ha dado lugar a un nuevo término demográfico “Sobremortalidad masculina entre la población activa”.

En la estadística de las causas de la mortalidad las que más se destacan son los accidentes laborales, enfermedades del sistema circulatorio, sistema cardiovascular, sistema nervioso y los tumores malignos. Estos datos relativos a las enfermedades de los trabajadores indican claramente que en el estado de la salud de la población ucraniana existen tendencias destructivas que conducen a la disminución del potencial laboral de la sociedad.

Según la FSI una de las causas de las nefastas consecuencias mencionadas anteriormente ha sido la ausencia de una política estatal clara en cuanto a preservación y desarrollo, con la paulatina desaparición de los puestos médicos en las empresas y fábricas que dependían del Ministerio de Sanidad y que estaban encargados de realizar los exámenes médicos de rutina a los trabajadores de las empresas, atender y, en caso de necesidad, hospitalizar a los mismos. Asimismo estos centros eran responsables de elaborar programas de prevención y fortalecimiento de la salud del personal de empresa. Desgraciadamente, al tratarse de uno de los restos del sistema de Seguridad Social de la URSS, dichos centros apenas han sobrevivido a la desintegración de la Unión Soviética, quedando solo un número reducido de éstos con una calidad de servicios muy deteriorada, debido a la falta de financiación y de una política del estado ucraniano que garantice su supervivencia y desarrollo.

Un problema de suma importancia sigue siendo el elevado índice de traumatismo laboral. Los estudios de la Federación de Sindicatos de Ucrania indican que, por un lado, el índice de bajas con

una duración superior a un día laboral y accidentes letales se redujo de 3,4 por cada mil trabajadores en 1998 a 1,4 en 2008, pero que por otro ha aumentado considerablemente la duración de la baja por incapacidad temporal por cada trabajador accidentado (lo que en Ucrania se considera como el coeficiente de gravedad del traumatismo) en el mismo período de 28,9 a 39,6 días o un 37%. Esta desproporción en los índices de frecuencia y de gravedad se explica, según los especialistas de la FSU, por el hecho de que una parte importante de los accidentes laborales se ocultan de la investigación y el registro por parte de las autoridades correspondientes. Como pruebas se alegan los siguientes hechos:

- En el año 2008 a los establecimientos del Ministerio de Sanidad de Ucrania acudieron a causa de un accidente laboral unas 25.600 personas, mientras que en las estadísticas del Comité Estatal de Estadística solo figuran 19.700 accidentes laborales, o sea, 23,2% o 5.900 casos menos;
- Los resultados de los operativos de control, llevadas a cabo por las organizaciones sindicales en el marco del programa “El año de lucha contra el traumatismo encubierto” han dado como resultado la detección de 683 casos de accidentes laborales ocultos del registro y la investigación, entre ellos seis casos de accidentes letales;
- En el año 2009 la relación del número de fallecidos a causa de un accidente laboral con la cantidad de trabajadores lesionados en Ucrania fue de uno por cada dieciocho, tratándose de uno de los peores índices mundiales, solo superado por China (uno por cada cinco) y la India (uno por cada cuatro lesionados). En los países de la Unión Europea, en cambio, dicha relación es sustancialmente más favorable a los trabajadores, así, en Alemania hay un caso letal por cada 1260 accidentes laborales, en Eslovaquia uno por cada 208 y en Polonia, uno por cada 145 trabajadores lesionados y la relación global, según los datos de la OIT, es de un trabajador por cada 763 bajas por accidente superiores a tres días.

Además de los casos de ocultamiento de accidentes y el elevado índice de fallecimientos en el trabajo, es preocupante el hecho de que dicho índice prácticamente no ha descendido en los últimos diez años, si en 1998 murieron diez de cada cien mil trabajadores a causa de un accidente en la producción, en el 2008 este índice fue de ocho trabajadores, siendo un caso especial el sector minero, donde fue de ochenta de cada cien mil trabajadores, por lo que uno de cada cinco trabajadores muertos en 2008 a causa del traumatismo laboral fue minero.

Las organizaciones sindicales indican en el informe que están sumamente preocupadas por la investigación de los accidentes laborales que califican de poco objetiva y parcial. Según los sindicatos es preocupante el aumento de “accidentes letales en los lugares de trabajo no relacionados con la producción” que se registra año tras año. En el año 2008, por ejemplo, este tipo de accidentes supuso el 56% del total registrado y en algunas regiones este índice ha superado

ampliamente la media nacional hasta alcanzar el 70 o el 80 por cien. Dicha situación permite hablar a los representantes sindicales de una tendencia nefasta que se ha formado en los últimos diez años de evitar relacionar las muertes que se producen en el entorno de trabajo con la actividad laboral, por lo que cientos de miles de casos de traumatismo laboral no se investigan ni se contabilizan como tales, en otras palabras, se ocultan. Esta situación deja, como consecuencia, a los trabajadores lesionados fuera de cobertura de las prestaciones del sistema de Seguridad Social de Ucrania y a las familias de los fallecidos sin indemnizaciones por pérdida de sustento de familia.

El informe de la FSU indica que en Ucrania la mayor parte de accidentes laborales ocultos se producen en las PYMEs cuyos propietarios son especialmente incumplidores de la legislación laboral, debido, en gran medida, a los fallos de la legislación que regula este sector de la economía y que permiten al empleador deshonesto abusar de la situación de su personal. Según algunas fuentes dos tercios de los trabajadores ocupados en este tipo de empresas trabajan sin formalizar su situación laboral, lo que significa que una parte importante de la población de Ucrania (las estimaciones de los sindicatos hablan de millones de personas) se encuentra fuera de la cobertura del sistema de Seguridad Social.

**AREA DE ASUNTOS
SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

ALEMANIA

LA FINANCIACIÓN DE LAS CASAS DE ACOGIDA PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO²²

Alemania cuenta en la actualidad con aproximadamente 360 casas de acogida para mujeres víctimas de la violencia de género. Estos centros suman un total de 6.400 plazas a las que hay que añadir otras 330 plazas en cerca de 60 pisos tutelados. Por lo tanto el total de plazas para este colectivo es de 6.800. Si se aplicase la recomendación del Consejo de Europa de proveer una plaza por cada 7.500 mujeres, Alemania debería disponer de 11.800 plazas. Al año aproximadamente 40.000 mujeres y sus hijos acuden a una casa de acogida por sufrir violencia de género afirman los Verdes en una proposición no de ley.

Una de las problemáticas principales de las casas de acogidas es la financiación. En 2008 la Comisión parlamentario para familias, mayores, mujeres y jóvenes trató por primera vez esta problemática. Uno de los principales problemas es que cada región regula la financiación de manera distinta. Así por ejemplo, algunas regiones son reacias a garantizar a las casas de acogida una financiación regular y estable y optan por una financiación por día/plaza ocupada lo que puede poner en peligro la viabilidad de estos centros.

Además, y dado que se trata de una provisión social de carácter voluntario, en diversas regiones las casas de acogida han sufrido fuertes recortes, lo que a su vez está reduciendo cada vez más el número de plazas. Algunos expertos pusieron como ejemplo la situación en Renania del Norte, la región con mayor número de habitantes, en la que en 2008 un total de 5.500 mujeres no pudieron acceder a una casa de acogida por estar todas las plazas ocupadas.

Los tres partidos de la oposición han presentado sendos proyectos no de ley. Si bien coinciden en resaltar la importancia de las casas de acogida como pieza angular de la red de apoyo a las víctimas de la violencia de género, difieren en el objetivo. Mientras que SPD y La izquierda reclama del gobierno que presione a las regiones para que homogenicen la financiación de las casas de acogida, los verdes reclaman del gobierno el inicio del diálogo con las regiones con el objetivo de garantizar una financiación estable y suficiente. La propuesta de los verdes prevé además que, en caso de que este diálogo no desemboque en un acuerdo hasta finales de 2010, el gobierno deberá presentar una

²² Fuentes: Deutscher Bundestag 17/1409. Proposición del grupo parlamentario del SPD "Contar con suficientes casas de acogida y garantizar su financiación" Deutscher Bundestag 17/259. Proposición del grupo parlamentario de los verdes. "Salvaguardar los derechos básicos – asegurar las casas de acogida". Deutscher Bundestag 17/243. Proposición del grupo parlamentario de La izquierda. "Garantizar la financiación unitaria a nivel nacional de las casas de acogida" Deutscher Bundestag. Comunicado de prensa del 5-5-2010.

proposición de ley que garantice el acceso sin restricciones y gratuito de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

Además las proposiciones tocan otros aspectos:

Mejorar el acceso a las casas de acogida de estudiantes, alumnas e inmigrantes que encuentran especiales dificultades para que su estancia en uno de estos centros sea financiada o, en el que caso de las solicitantes de asilo, no pueden cambiar de lugar de residencia por las restricciones a la movilidad que les imponer la normativa de extranjería. (SPD)

Emplear los fondos del segundo paquete de medidas para afrontar la crisis para hacer accesibles las casas de acogida a mujeres con una discapacidad. (SPD)

Desligar la financiación de las plazas en una casa acogida del lugar habitual de residencia de la mujer. A menudo los municipios rechazan asumir el coste para atención a una víctima de la violencia de género argumentando que este tiene su residencia en otro municipio. (Verdes)

Las tres proposiciones no de ley finalmente fueron rechazadas con los votos en contra de liberales y demócrata-cristianos., Afirman haber votado en contra de las propuestas ya que quieren esperar al dictamen encargado por el gobierno federal, para estudiar la viabilidad de una financiación directa de las casas de acogida por parte del estado central. Además, habría que delimitar previamente las competencias en esta materia, hasta ahora compartidas por el Ministerio para familias y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Por último, los liberales dicen que hay que esperar la publicación del informe regular sobre la situación de las casas de acogida.

AREA DE MIGRACIONES

ALEMANIA

LA INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES EN ALEMANIA

El Consejo de expertos en inmigración, compuesto por las principales fundaciones privadas, acaba de editar su informe anual que contiene el barómetro de la integración, una encuesta a más de 5.000 personas, así como una evaluación exhaustiva de los principales factores de la integración²³. El informe viene precedido de 15 mensajes centrales:

- Alemania es un país migratorio en el que inmigración y emigración se mantienen equilibradas.
- La heterogeneidad de la “sociedad de inmigrantes” sigue en aumento debido a las características de la evolución demográfica. A su vez es creciente el porcentaje de población de origen migratorio.
- En la sociedad conviven diferentes generaciones de inmigrantes con experiencias diversas, en las cuales basan su valoración de la situación actual y de las expectativas de futuro.
- En comparación internacional, el grado de integración alcanzado en Alemania es satisfactorio, la reglamentación alemana sobre inmigración e integración apenas se diferencia de la reglamentación de los países europeos vecinos.
- El discurso de las elites sobre el éxito o el fracaso de la integración y sobre la exclusión o marginalización de la inmigración apenas tienen eco.
- Integración e inmigración han pasado a formar parte del discurso político; sin embargo, buena parte de los mensajes no llega a sus destinatarios.
- Como consecuencia del descuido de las políticas de inmigración e integración a lo largo de la historia, algunos conflictos originados por la distribución de recursos escasos (trabajo, ingresos, espacio público, estatus social) están marcados por un componente étnico que incrementa la tensión social.
- La integración ha de entenderse como una participación en igualdad de condiciones en los ámbitos centrales de la sociedad. El criterio del origen migratorio es sólo uno de muchos otros, en particular de carácter socioeconómico, que determinan una necesidad potencial de

²³ Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Einwanderungsgesellschaft 2010. Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer, Essen, 2010, http://www.stiftung-mercator.de/fileadmin/user_upload/INHALTE_UPLOAD/Integration/Sachverstaendigenrat_frei/einwanderungsgesellschaft_2010.pdf

apoyo. No obstante, se trata de un criterio que debe adaptarse gradualmente a las necesidades específicas del entorno.

- La educación es uno de los mayores retos para la integración. Existe una paradoja: mientras que la población mayoritaria e inmigratoria tienen experiencias personales positivas con la heterogeneidad étnica en las instituciones del sistema educativo, la valoración del rendimiento de las escuelas en condiciones multiculturales es principalmente negativo.
- En una sociedad afectada por la contracción y el envejecimiento de la población, así como por la falta de jóvenes en edad laboral, es inminente la necesidad de reforma de los sistemas de seguridad social. La legitimación del Estado de bienestar podría verse cuestionada si hubiera que realizar profundas reformas sociales a causa de la modificación del comportamiento migratorio.
- El problema de la inmigración es en Alemania cuantitativo y cualitativo. Por ello, hay que impulsar una ofensiva de cualificación en el interior del país y promover una política migratoria proactiva que incremente el atractivo del país para extranjeros cualificados e impida a su vez que el personal especializado, que contribuye a financiar el Estado social, abandone el país.
- La naturalización de los inmigrantes debe ser uno de los principales intereses del país, a fin de eliminar la distinción entre población residente y electorado.
- En lugar del modelo de opción previsto por la ley alemana de nacionalidad hay que establecer un sistema transitorio de cinco años que permita a los afectados conservar la doble nacionalidad, mientras se busca una solución general adecuada a la sociedad inmigrante y a la heterogeneidad de la población.
- Por la dificultad de delimitar los motivos de la inmigración (económica o humanitaria) hay que garantizar un análisis exhaustivo de las causas a fin de evitar una avalancha de solicitantes de asilo. A largo plazo sólo la elaboración de proyectos conjuntos europeos podrá hacer frente al creciente movimiento de refugiados en todo el mundo, ofreciendo perspectivas acordes a los principios humanitarios.
- La inmigración, la integración y la sociedad inmigrante son dimensiones que poseen su propio dinamismo social y tienen repercusiones económicas y sociales difíciles de predecir. Por este motivo las intervenciones legales y políticas deben tener en consideración los límites de las posibilidades de configuración y los peligros de la mala gestión y sus efectos indeseados. Una orientación flexible y una configuración pragmática de los proyectos pueden ser la solución a largo plazo.

El barómetro de la integración

La población autóctona y la población inmigrante están satisfechas con la política de integración de los últimos años, el 50% de las personas encuestadas para la elaboración del barómetro cree que la integración ha mejorado mucho, un porcentaje similar reclama mejoras en el futuro, entre el 10% y el 15% cree la situación ha empeorado. Ambos colectivos tienen una visión pragmática de la integración y renuncian a proyectos asimilacionistas o a reclamar derechos especiales, y comparten la idea de que la integración debe centrarse en el ámbito social. El 90% cree necesario ampliar las oportunidades individuales y sociales, reducir la cuota de desempleo, mejorar las oportunidades de formación y los cursos de idiomas y combatir la discriminación. La mayoría opina que la integración no es un proceso abstracto, sino que debe tener lugar en el entorno, el puesto de trabajo, las escuelas o las relaciones sociales. La valoración de los logros de la integración en estos ámbitos difiere considerablemente, destacando la problemática de la integración en la educación. El rendimiento escolar desciende con el aumento de la heterogeneidad étnica del alumnado. Por tanto, no es de extrañar que en particular las familias que tienen un elevado nivel educativo prefieran enviar a sus hijos a centros más homogéneos.

Los inmigrantes comparten el optimismo con respecto a la integración, si bien las medidas e iniciativas del Gobierno, como el Plan Nacional de Integración o la Conferencia Alemana sobre el Islam, son poco conocidas por los inmigrantes (5% y 12%, respectivamente), mientras que son más populares programas concretos como los exámenes de naturalización (38%) o los cursos de integración (20%). Destaca el elevado grado de confianza entre personas de origen e inmigrantes. El 62% de los inmigrantes encuestados afirma confiar en los ciudadanos alemanes.

El fenómeno migratorio en 2010

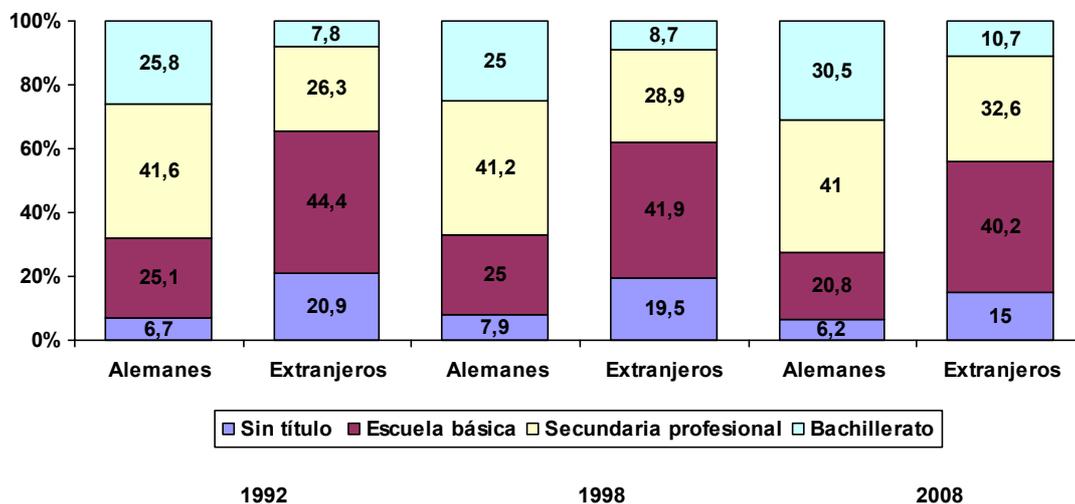
La situación de la población inmigrante en el sistema escolar

Las estadísticas sobre la participación de los inmigrantes en el sistema escolar están incompletas y se limitan a diferenciar entre personas de nacionalidad alemana y de otra nacionalidad, sin tener en cuenta que muchos ciudadanos alemanes tienen origen migratorio. Todo ello hace difícil evaluar de forma fehaciente la situación real de la integración en el sistema escolar. Los datos disponibles indican que en líneas generales los alumnos inmigrantes se concentran en los niveles educativos más bajos de la educación secundaria²⁴. En 2008, un 30,5% de los alumnos que finalizaron el bachillerato

²⁴ Una vez finalizada la escolaridad primaria o elemental, los niños comienzan a definir poco a poco su orientación profesional. Según el rendimiento del niño durante los primeros cuatro años de escolaridad, el profesorado sugiere a los padres el tipo de escuela de enseñanza secundaria más adecuado para su hijo para que éstos elijan: Hauptschule (escuela básica), en la cual los alumnos reciben una formación general básica y tras la cual los jóvenes suelen realizar una formación profesional de una duración de cinco a seis años, que les habilita para ejercer un oficio o una actividad en la industria o la agricultura. Realschule (secundaria profesional), entre la escuela básica y los institutos de bachillerato (Gymnasium), transmite una formación general más ampliada que la anterior. Concluye con un título superior medio que permite cursar estudios escolares ampliados, por ejemplo en escuelas profesionales técnicas especiales o en escuelas técnicas secundarias. También permite

obtuvieron un título de acceso a la universidad, mientras que en los inmigrantes el porcentaje fue del 10,7% y un 15,0% no obtuvo ningún tipo de titulación escolar (alemanes: 6,2%). Sólo un 40,2% finalizó la escolaridad básica.

Titulación escolar obtenida por nacionalidad, 1992, 1998 y 2008



Fuente: Sachverständigenrat, 2010

Existen además considerables diferencias entre las nacionalidades. La probabilidad de que un joven ciudadano comunitario obtenga un título de acceso a la universidad es el doble que la de un alemán, un valor similar al que alcanzan los nacionales de EEUU y de algunos países asiáticos. En el otro extremo se sitúan los ciudadanos marroquíes, que tienen la mitad de probabilidades de obtener un título de estas características. Los jóvenes turcos e italianos tienen incluso menos oportunidades.

En base a los datos elaborados por el estudio PISA de la OCDE, entre 2000 y 2006 los extranjeros de 15 años obtuvieron peores resultados que sus coetáneos alemanes. Cabe destacar la diferencia entre jóvenes de la primera y segunda generación: el primer grupo ha obtenido mejores resultados que el segundo e incluso ha logrado mejorar entre 2000 y 2006, mientras que la puntuación obtenida por los jóvenes de la segunda generación ha empeorado. Este resultado difiere sustancialmente del de países como Suecia o el Reino Unido, en los que los jóvenes extranjeros nacidos en el país de acogida obtienen mejores resultados, en el Reino Unido incluso resultados similares a los alumnos británicos. La situación social de los padres es un factor que en Alemania influye considerablemente en el éxito escolar de los jóvenes; otros son la formación, el desconocimiento de la estructura del sistema educativo alemán y la falta de conocimientos del alemán por parte de los progenitores. Existen además otras razones intrínsecas al sistema educativo, como la falta de reacción a la

acceder al nivel superior de secundaria del Gymnasium (nivel II), dura seis años. ymnasium (instituto de bachillerato), por regla general tiene una duración de 9 años y permite una formación general profundizada. Durante los dos últimos años se cursa el grado secundario superior (nivel II), que concluye con el examen de Abitur, que habilita al estudiante para acceder a una universidad o escuela superior. Hasta cierto punto el sistema es flexible. Según el rendimiento del alumno durante los dos primeros años en la escuela secundaria (5° y 6° año) se puede cambiar a otro tipo de escuela. (Fuente: DW-World)

creciente heterogeneidad de la sociedad alemana y, en particular, el hecho de que apenas existan profesores extranjeros en el nivel secundario y no se reconozca el idioma materno. También son preocupantes las dificultades de los alumnos extranjeros para moverse dentro del propio sistema y la segregación étnica que existe en el sistema escolar. El 4,3% de los alumnos del noveno curso con padres nacidos en Alemania acuden a una escuela con más de la mitad de alumnos extranjeros; este porcentaje asciende al 26% si al menos uno de los progenitores ha nacido en el extranjero.

La población inmigrante en la formación profesional

La formación profesional dual combina la formación escolar con una parte práctica en las empresas. Este sistema permite a los jóvenes acumular experiencias profesionales a lo largo de su formación y, por tanto, es un elemento clave para garantizar la inserción laboral de grupos con especiales dificultades, haciendo de puente entre el sistema educativo y el mundo laboral.

La participación de los jóvenes inmigrantes en el sistema de formación profesional es inferior a la de los alemanes, incluso con idénticas calificaciones. Además, la población inmigrante se ha visto especialmente afectada por la falta de plazas de formación en las empresas. Para dar respuesta a esta situación en los últimos años se ha desarrollado un sistema de preparación a la formación profesional al que tienen acceso los jóvenes que no han encontrado una plaza, muchos de ellos inmigrantes.

Para muchos inmigrantes el paso de la escuela a la formación profesional se ha convertido en los últimos años en una barrera difícil de superar. En 2008, el 32% de los jóvenes alemanes que terminaron su formación escolar iniciaron una formación profesional del sistema dual (jóvenes inmigrantes: 22%). También resulta perjudicial para este colectivo el aumento del número de jóvenes que acceden a la formación profesional con un título de bachiller o de escuela secundaria profesional, lo que origina que los jóvenes sin escolaridad o con únicamente la escolaridad básica tengan cada vez más dificultades para acceder a una plaza. Con un 41%-44%, incluso los jóvenes inmigrantes con excelentes calificaciones en materias clave como matemáticas tienen menos posibilidades de obtener una plaza que sus coetáneos alemanes (64%-71%). En vista de ello no es de extrañar que el porcentaje de jóvenes extranjeros entre 18 y 21 años que realizan una formación profesional sea inferior al de alemanes (23% y 56,9%, respectivamente).

El paso de la formación profesional o la universidad al mercado laboral es menos problemático. Cerca del 60% de los jóvenes comienzan a trabajar en la empresa en la que han realizado su aprendizaje, con independencia de su nacionalidad. Un 20% logra un puesto de trabajo en otra empresa y otro 20% pasa a la situación de desempleo. Los licenciados universitarios tienen menos problemas de inserción laboral: el 96,5% de los licenciados alemanes encuentran trabajo (turcos: 81,9%; ciudadanos de la UE: 94,4%, terceros países: 85,6%).

La situación laboral de la población inmigrante

La tasa de empleo de los inmigrantes en Alemania sobre el total de la población extranjera pasó del 80% a comienzos de los sesenta al 60% a mediados de los ochenta y al 46,4% en 2008. El principal motivo de esta evolución es la reagrupación familiar, un fenómeno no previsto inicialmente por las autoridades del país, que daban preferencia a una estancia limitada. Un efecto adicional de esta política es la falta de integración de la segunda generación en el sistema escolar.

La tasa de empleo de las personas alemanas entre 25 y 65 años es del 82%, para la primera y la segunda generación de inmigrantes del 74,7% y el 81,9%, respectivamente. Hay grandes diferencias en relación al sexo, a la edad y a la formación. La tasa de empleo masculino es prácticamente similar: 87,9% en los alemanes, 86,4% en los inmigrantes de la primera generación y 89,4% de la segunda. La tasa de empleo femenino diverge mucho más, siendo del 75,5% para las mujeres alemanas, del 63,6% para la primera generación y del 71,5% para la segunda.

En el colectivo de los inmigrantes la tasa de desempleo varía también en función del nivel educativo. Se ven especialmente afectados por el desempleo los jóvenes inmigrantes de la segunda generación. También se constatan importantes diferencias por nacionalidades.

Tasa de desempleo en 2005, por nacionalidades		
	Tasa de desempleo	Tasa de desempleo
Personas no de origen inmigrante	79,7	9,2
Alemanes de origen	80,8	14,6
UE 27 (sin Alemania)	79,0	12,4
UE 15 (sin Alemania)	79,8	11,1
UE 12	77,8	14,4
Resto Europa	74,0	22,6
África	69,3	25,6
Asia	66,3	22,6
América del Norte	79,5	10,0
América Latina	68,6	16,6
Grecia/Italia/Portugal/España	79,5	13,2
Polonia	78,9	15,1
antigua Yugoslavia	72,7	17,4
Rusia	7,9	26,2
Turquía	66,1	21,8

En 2009 la tasa de desempleo de los ciudadanos alemanes se situaba en el 7,5%. De éstos, el 2,8% pertenecían al ámbito de aplicación de la prestación contributiva por desempleo, el 4,7% percibían una prestación asistencial por desempleo. Este colectivo es el que presenta mayores dificultades para acceder al mercado laboral, suele tratarse de desempleados de larga duración. La tasa de desempleo de los ciudadanos extranjeros alcanzó en 2009 el 16,6%, un 3,8% percibía la prestación contributiva, un 12,8% la asistencial. El informe hace una crítica a la falta de ofertas por parte de la Agencia Federal de Empleo para este colectivo y menciona explícitamente las insuficiencias en el fomento del

aprendizaje del idioma, la ineficacia de los cursos de idioma existentes y la poca preparación de los orientadores.

La terciarización de la economía alemana también se ha hecho notar en la estructura laboral de los inmigrantes en Alemania. Mientras que en un principio el empleo de la población inmigrante se concentraba en la industria, en 1975 el peso pasó al sector de servicios. Este cambio estructural hace necesario un número cada vez mayor de especialistas y ofrece menos posibilidades laborales a las personas menos cualificadas. La cifra de trabajadores con titulación universitaria subió un 40% entre 1991 y 2009, la de trabajadores no cualificados cayó un 5% en este mismo período. La población extranjera se ve especialmente afectada por esta transformación, ya que el porcentaje de inmigrantes con titulación superior es inferior al promedio: únicamente el 15% de los residentes en Alemania nacidos fuera del país contaba con un título superior.

Los índices de formación de la primera generación de inmigrantes son inferiores a los de la segunda. No obstante, esto no implica necesariamente una mejora de la tasa de desempleo. Mientras que en 2008 se encontraban en situación de desempleo el 12,3% de los inmigrantes de la primera generación, esta situación afectaba al 10,3% de la segunda. Si bien se puede constatar cierta mejora intergeneracional, estos valores distan mucho de la tasa media de desempleo de la población alemana (6,3%).

El crecimiento de la economía alemana se tradujo en un fuerte incremento de la población activa, que pasó de 38,8 millones en 2004 a 40,2 millones en 2009. Entre 2004 y 2008 la tasa de desempleo pasó del 11% al 8,7%, una evolución de la que también se benefició la población inmigrante. Sin embargo, este proceso estuvo acompañado de una creciente flexibilización del mercado de trabajo y de un aumento del subempleo, el denominado "empleo atípico". Si en 1997 el porcentaje de subempleados sobre el total de trabajadores se situaba en el 17%, en 2007 había alcanzado el 25%. El incremento fue superior entre los extranjeros. Entre los nacionales de la UE pasó del 17% al 29%, entre los ciudadanos de terceros Estados del 22% al 37%.

La estructura profesional de los inmigrantes difiere considerablemente de la de los ciudadanos alemanes. El porcentaje de empleados públicos es mucho menor (1,1% frente al 6,4%). El número de obreros ("trabajadores de cuello azul") es mayor que el de empleados administrativos ("cuello blanco"), si bien a este respecto se ha producido cierta movilidad profesional entre la primera y la segunda generación (obrerros: 45% frente a 35,1%; empleados: 43,3% frente a 57,3%).

El impacto de la crisis del sistema económico y financiero en el mercado laboral supuso un inciso en el crecimiento de la economía alemana. Aunque diversos instrumentos han logrado amortiguar ese impacto, sobre todo la reducción temporal de jornada y los acuerdos de flexibilización a nivel empresarial o de la negociación colectiva, también en Alemania ha crecido el desempleo. En los extranjeros la tasa de desempleo subió del 18,1% en 2008 al 19,1% en 2009, la de los alemanes pasó

del 8,0% al 8,3%. El número de personas extranjeras ocupadas cayó un 1,2% en ese período, el de ciudadanos alemanes sólo un 9,2%.

Hay otros factores que hacen temer que la eliminación de puestos ocupados por extranjeros pueda ser superior al promedio. Los sectores que han experimentado una mayor destrucción del empleo son los que ocupan más población inmigrante. En la industria, el comercio, la gastronomía y los transportes trabaja el 62,4% de los inmigrantes de la primera generación y el 61,8% de la segunda, pero sólo el 50,7% de los trabajadores alemanes. A la vez es probable que la supresión de puestos de trabajo sea menor en el sector de servicios (salvo el comercio y la gastronomía). En estos sectores sólo trabaja el 36,4% de la primera generación, el 38,2% de la segunda y el 47% de los trabajadores alemanes.

El informe menciona varios puntos que hay que reformar en profundidad. Es un hecho preocupante que el porcentaje de extranjeros que participan en medidas de formación sea muy inferior al de alemanes (20% frente al 28%). Por otra parte, los autores del informe critican la demora del Gobierno en facilitar y aligerar el reconocimiento de títulos obtenidos en el extranjero. El 64,6% de las 4,9 millones de personas inmigradas hasta 2008 obtuvieron su titulación escolar, profesional o académica en el extranjero, y sólo el 14,8% de estas personas han visto convalidado su título por las autoridades alemanas.

INICIATIVAS PARLAMENTARIAS PARA REGULARIZAR A LOS INMIGRANTES TOLERADOS

En agosto de 2007 el Parlamento Federal aprobó una ley que inició el proceso de regularización de los aproximadamente 174.000 inmigrantes tolerados residentes en Alemania. Son inmigrantes tolerados aquellos que no pueden ser expulsados del país por motivos legales o fácticos. El estatus de tolerado no equivale por tanto a una legalización de la residencia ni anula, en su caso, la orden de expulsión, pero sí aplaza su ejecución.

La ley permitía a los inmigrantes tolerados con una estancia de ocho años en Alemania (seis años en el caso de tener hijos) obtener un permiso provisional de residencia y trabajo hasta 2009. Este permiso quedaba supeditado a la obtención de un puesto de trabajo, en cuyo caso se renovaría en 2009 por otros dos años. Igualmente se preveían posibles prórrogas para familias con hijos, monoparentales, jubilados, personas incapacitadas para trabajar y jóvenes en formación profesional.

En diciembre de 2009 la Conferencia Sectorial de Ministros Regionales de Interior aprobó una ampliación del período de solicitud, a la vista del elevado número de tolerados que no había logrado un puesto de trabajo en el plazo fijado. Según este acuerdo se concede un permiso de residencia "a prueba" a todos aquellos extranjeros que, o bien puedan demostrar haber tenido un trabajo a jornada parcial en el semestre anterior, o bien hayan finalizado una formación escolar o profesional entre el

1.07.2007 y el 31.12.2009. Además se podrá conceder dicho permiso también a aquellos que demuestren haber buscado activamente empleo. El permiso a prueba excluye tanto la reagrupación familiar como la obtención de un permiso de trabajo indefinido.

Los datos del Gobierno Federal en respuesta a una interpelación parlamentaria de La Izquierda dan cuenta del elevado número de personas que, no habiendo logrado regularizar su situación, mantienen el estatus de toleradas:

Ciudadanos extranjeros: tolerados a 31.3.2010			
País de origen	Total tolerados	de ellos: tolerados con estancia superior a los seis años	
		en cifras absolutas	% sobre el total
No aclarado	7.450	5.605	75,2%
Turquía	6.644	4.661	70,9%
Irak	6.610	4.580	69,3%
Kosovo	4.645	3.085	66,4%
Siria	4.476	3.283	73,3%
Líbano	3.937	2.615	66,4%
Serbia y Montenegro	3.653	2.919	79,9%
Serbia y Kosovo	3.603	2.545	70,6%
Serbia	3.478	2.205	63,4%
China	3.042	2.029	66,7%
Total Alemania	87.901	52.094	60,4%

Si bien el colectivo de los tolerados es el más numeroso, la respuesta del Gobierno también nombra otros dos grupos de extranjeros con una situación igualmente precaria: los solicitantes de asilo, a los que se concede una autorización de estancia hasta la resolución de su solicitud, y aquellos con orden de expulsión sin que les haya sido concedido el estatus de tolerados.

Ciudadanos extranjeros: autorización de estancia a 31.3.2010			
País de origen	Total autorizaciones	de ellos, estancia superior a los seis años	
		en cifras absolutas	% sobre el total
Irak	7.175	461	6,4%
Afganistán	4.480	399	8,9%
Turquía	2.461	404	16,4%
Irán	2.312	326	14,1%
Rusia	1.899	476	25,1%
Siria	1.566	163	10,4%
Kosovo	1.200	103	8,6%
Nigeria	1.144	53	4,6%
Azerbaián	1.121	221	19,7%
Sri Lanka	814	24	2,9%
Total Alemania	37.458	3.892	10,4%

Ciudadanos extranjeros: orden de expulsión sin estatus de tolerados a 31.3.2010			
País de origen	Total orden de expulsión estatus de tolerados	de estos: estancia en el país superior a los seis años	
		en cifras absolutos	% sobre el total
Turquía	7.776	6.266	80,6%
Kosovo	3.849	3.203	83,2%
Serbia	3.434	2.885	84,0%
Serbia y Montenegro	3.385	2.944	87,0%
sin aclarar	3.012	2.629	87,3%
Serbia	2.534	2.129	84,0%
Irak	2.456	1.726	70,3%
Yugoslavia	2.241	1.945	86,8%
Bosnia Herzegovina	2.058	1.743	84,7%
Total Alemania	69.681	52.860	75,9%

Las iniciativas parlamentarias de la oposición para regularizar a los tolerados

Los Verdes y La Izquierda presentaron a comienzos de mayo de 2010 sendas proposiciones (no de ley y de ley, respectivamente) que coinciden en el objetivo de regularizar a aquellos tolerados que llevan muchos años en esta situación, en total 109.000 personas. En parte, argumentan los autores de estas iniciativas parlamentarias, se trata de personas integradas en Alemania. Afirman que la normativa aprobada en 2007 y el acuerdo de la Conferencia Sectorial de 2009 no han servido para regularizar su situación. Remiten al informe de octubre de 2009 de los representantes en Alemania y Austria del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) en el que se reclama al Gobierno federal y al Parlamento “tener en cuenta, que difícilmente se puede esperar que vuelvan a su país de origen personas que están arraigadas de facto en Alemania después de residir, por ejemplo, cinco años en el extranjero.”

Ambos partidos critican el acuerdo de la Conferencia Sectorial de diciembre por entender que este no hace sino prolongar la situación de inseguridad de este colectivo, aplicando criterios excesivamente restrictivos. En concreto, se verán perjudicadas personas mayores y familias numerosas, ambos grupos con especiales dificultades para acceder al mercado laboral y, por tanto, al permiso de residencia estable.

La Proposición de Los Verdes contempla una regularización automática transcurridos cinco años en situación de tolerados, plazo que se acorta en dos años para familias con hijos a cargo. Además la propuesta prevé la concesión de un título de residencia a los dos años para colectivos especialmente vulnerables, tales como menores no acompañados, víctimas de conflictos bélicos o víctimas de delitos con un trasfondo racista. Quiere flexibilizar asimismo el criterio de la actividad laboral para proceder a la regularización, eliminar el requisito de los conocimientos del alemán y suprimir la actual expulsión de toda la unidad familiar cuando uno de sus miembros ha sido condenado por un delito cometido en Alemania.

La Proposición de La Izquierda coincide en prácticamente todos los aspectos salvo en los plazos previstos para la concesión de un permiso estable de residencia y en que contiene un artículo que

pretende poner fin a las “expulsiones sorpresa”, criticadas sobre todo porque el afectado de un plazo suficiente para hacer valer sus derechos de recurso.

Los tolerados procedentes del Kosovo

Los Verdes presentaron además una proposición no de ley específica para regularizar la situación de aproximadamente 11.000 personas de etnia gitana procedentes del Kosovo. En ella se afirma que el retorno de este colectivo a su país de origen no parece recomendable a la vista de la situación que atraviesa la región y de la falta de proyectos específicos que garanticen una infraestructura adecuada para acoger a estas personas. Recuerdan que el 28 de abril de 2010 el Comisario para los Derechos Humanos del Consejo de Europa, Thomas Hammarberg, instó a los gobiernos europeos a no forzar su retorno al Kosovo, donde estarían expuestas a persecución y discriminación. Advierte asimismo de la más que probable instrumentalización de esta etnia por parte de albanos y serbios residentes en ese país. Por último, se muestran sumamente críticos con el acuerdo para el retorno de los refugiados firmado el 14.4.2010 entre la República Federal de Alemania y el Kosovo, por considerarlo estrechamente ligado a las negociaciones acerca del régimen de visados, en las que el gobierno kosovar espera lograr mayores facilidades para sus ciudadanos.

CANADÁ

EL EMPLEO DE INMIGRANTES EN PROFESIONES REGULADAS²⁵

Statistics Canada ha hecho público un estudio de Danielle Zietsma sobre el trabajo de inmigrantes en determinadas profesiones reguladas en todo Canadá (arquitecto, contable, quiropráctico, dentista, dietista/nutricionista, ingeniero, abogado, terapeuta ocupacional, optometrista, farmacéutico, médico, fisioterapeuta, enfermero, maestro y veterinario), del que a continuación se van a presentar los hallazgos más relevantes.

Introducción.

El nivel educativo de los inmigrantes que llegan a Canadá ha crecido en los últimos años: en 2006, el 42% de los que habían llegado desde 2001 contaba con un título universitario; mientras, sólo el 16% de los nacidos en Canadá lo tenía. Además, muchos de esos inmigrantes traían experiencia profesional del extranjero. Uno de los objetivos principales de la política inmigratoria canadiense es cubrir las necesidades del mercado laboral propio. Con la llegada a la edad de jubilación de la generación canadiense del baby boom, están creciendo esas necesidades de mano de obra, en particular en profesiones relacionadas con la sanidad. Algunas proyecciones hablan de que los inmigrantes podrían copar casi todo el crecimiento del empleo desde 2011.

Los inmigrantes con titulaciones foráneas tienen más problemas para encontrar un empleo adecuado.

A pesar de sus altos niveles formativos, muchos inmigrantes recientes encuentran problemas para integrarse en el mercado de trabajo canadiense. En 2006, los que habían llegado a Canadá hacía menos de 10 años presentaban un desempleo más alto y una menor tasa de empleo que los nacidos en Canadá. A más abundamiento, muchos de aquellos inmigrantes no podían encontrar trabajo en su sector profesional. Y en los años más recientes, los inmigrantes están más cerca de formar parte del sector poblacional de menores ingresos.

Los nuevos inmigrantes en Canadá informan de que han de afrontar varias limitaciones para integrarse en el mercado laboral canadiense: falta de experiencia profesional en Canadá; falta de contactos en el mercado laboral local, y no reconocimiento de sus titulaciones académicas. Este último aspecto, lógicamente, es de vital importancia para quienes pretendan ejercer una profesión regulada. A los inmigrantes que quieran desempeñar una de estas profesiones en Canadá no les

²⁵ Fuente: Zietsma, D. (2010): "Immigrants working in regulated occupations", en "Perspectives on Labour and Income" Vol 22. N° 1. Ottawa : Statistics Canada.

basta con demostrar que han ejercido esa profesión fuera de Canadá, sino que han de probar que su titulación cumple los estándares establecidos en este país.

El estudio muestra cómo, en 2006, los inmigrantes con una titulación obtenida fuera de Canadá, que les habilitaba para ejercer una profesión regulada, tenían una tasa de desempleo del 7%, que se reducía al 4,2% en el caso de que la hubieran obtenido en Canadá. Asimismo, los primeros tenían menos posibilidades de trabajar en su profesión, comparados con los nacidos en Canadá: entre las personas empleadas en 2006, el 62% de los nacidos en Canadá trabajaban en la profesión regulada para la que habían estudiado, comparado con sólo el 24% de los inmigrantes formados en el extranjero. Asimismo, aquellos inmigrantes que, independientemente de sus años de residencia en Canadá, contasen con una titulación expedida por este país, tenían más posibilidades de trabajar en la profesión para la que habían estudiado que los que contaban con una titulación foránea. Aunque, de hecho, cuanto más tiempo se lleva en Canadá, más posibilidades había, para nacionales y extranjeros, de trabajar en la ocupación para la que habían estudiado, al aumentar las posibilidades de hablar bien algún idioma oficial, de conocer mejor el mercado laboral canadiense, y de tener un mejor acceso a redes sociales para acceder a un empleo.

Análisis por profesiones reguladas.

Si comparamos los datos relativos a adecuación de profesión -regulada- a los estudios realizados de los nacidos en Canadá con los de los inmigrantes con titulación conseguida en el exterior, encontramos diferencias variables según la profesión de que se trate, aunque siempre favorables a los primeros. Así, las ratios son similares para los quiroprácticos (87% de “match” entre estudios y profesión -regulada- para los nacidos en Canadá, frente al 84% para los titulados en el exterior), pero muy diferentes para el resto de profesiones reguladas: Enfermeros, 73% frente a 56%; terapeutas ocupacionales, 82% frente a 65%; veterinarios, 83% frente a 29%; dentistas, 82% frente a 44%; abogados, 69% frente a 12%; ingenieros, 42% frente a 19%, y médicos, 92% frente a 56%.

Análisis por países en que se ha estudiado.

Los inmigrantes con mayores probabilidades de trabajar en la profesión regulada para la que habían estudiado, habían cursado sus estudios en países con sistemas educativos y lingüísticos similares a los canadienses. Así, quienes habían estudiado en países como Irlanda, Nueva Zelanda o Sudáfrica presentaban tasas de adecuación de estudios a profesión regulada similares a las de los nacidos en Canadá, y también presentaban tasas por encima de la media quienes habían estudiado en Australia y Reino Unido.

Profesiones alternativas.

Los inmigrantes que no habían podido ejercer la profesión regulada relacionada con sus estudios trabajaban, alternativamente, en ocupaciones profesionales o técnicas relacionadas con las Ciencias Naturales o Aplicadas, o en tareas contables, seguidas por profesiones como administrativo o vendedor. Los datos parecen demostrar que el subempleo afecta bastantes más a las personas inmigrantes que a las nacidas en Canadá.

FRANCIA

EXPULSION DE UN EXTRANJERO ENFERMO²⁶

El prefecto²⁷ que se propone expulsar a un extranjero cuyo estado de salud “requiere una asistencia sanitaria, que de no otorgarla implicaría consecuencias de una excepcional gravedad”, debe, no sólo comprobar que existen posibilidades de medicación adecuada en su país de origen, sino también asegurarse de que el extranjero enfermo podrá beneficiarse efectivamente de esta medicación aunque éste pretenda lo contrario.

Esto es lo que resulta de dos sentencias del Consejo de Estado, de 7 de abril 2010, que implican un cambio en la jurisprudencia. Concretamente, los “sabios” han reconocido que un extranjero enfermo de gravedad puede prevalerse del hecho que, aunque existan posibilidades de medicación en su país de origen, no podrá beneficiarse de las mismas por causa de falta de medios socioeconómicos o por circunstancias excepcionales vinculadas a su situación personal. Hasta ahora, la “Alta Jurisdicción” consideraba este medio ineficaz²⁸.

En la primera sentencia, un nacional tunecino que padecía diabetes y otras patologías, fue objeto de una decisión de expulsión pronunciada tras haberle sido denegado el derecho a permanecer en territorio francés. Para impugnar esta medida de alejamiento mantuvo que, por no disponer de rentas en Túnez, no podría beneficiarse de los cuidados especialmente costosos que su estado de salud requería.

En el segundo asunto, el prefecto de policía de París se negó a renovar el permiso de residencia de una nacional de Costa de Marfil que sufría diabetes insulino dependiente y cuya falta de medicación implicaría consecuencias de una excepcional gravedad, denegación acompañada por la obligación de abandonar el territorio francés. Para obtener la anulación de esta decisión, alegó que no estaba en condiciones de beneficiarse de la medicación conveniente en su país, habida cuenta del coste global de la medicación y sus pocos recursos económicos en Costa de Marfil.

Según la Ley, en el primer asunto se aplica el artículo L. 511-4, 10º del Código de entrada y estancia de los extranjeros y del derecho de asilo -referente a la protección contra las medidas de alejamiento. En el segundo, es el artículo L. 313-11, 11º del mismo Código, relativo a los casos de expedición de pleno derecho de un permiso de residencia temporal que comporte la mención “vida privada y familiar”.

²⁶ Actualités Sociales Hebdomadaires n° 2656, de 23 de abril 2010

²⁷ En Francia, gobernador de un departamento.

²⁸ En un decreto de 13 de febrero 2008 relativo al caso de un tunecino gravemente enfermo, sujeto a un aviso de expulsión, el Consejo de Estado estimó que el hecho de “que el enfermo iba a experimentar dificultades financieras para asumir los gastos de la medicación adecuada a su enfermedad en Túnez, no incidía en la existencia de los cuidados apropiados a su patología en su país de origen”.

Las dos disposiciones prevén que el prefecto debe tomar su decisión a la vista del dictamen del médico inspector de sanidad pública competente (o, en París, del médico-jefe de la Jefatura de Policía). En su dictamen, el médico debe determinar con precisión si “el interesado puede o no beneficiarse de forma efectiva, de una medicación apropiada en su país de origen”.

El Consejo de Estado considera que, a la luz de los trabajos parlamentarios que han precedido la aprobación de las dos leyes de las que emanan las disposiciones aplicables, se desprende - entre otras cosas- que corresponde al prefecto comprobar, en función del dictamen del médico, “que su decisión no puede tener consecuencias de una excepcional gravedad sobre el estado de salud del interesado y, en particular, de apreciar, bajo control del Juez administrativo²⁹, la naturaleza y la gravedad de los riesgos que implicaría la falta de atención médica” en el país de origen o de expulsión.

Por lo tanto, si tales posibilidades existen pero el extranjero alega que no podrá recurrir a ellas, el prefecto, de acuerdo con la totalidad de la información de que dispone, debe “apreciar si el interesado puede o no beneficiarse efectivamente de la medicación conveniente” en el país de origen o de expulsión.

Aprovechando la ocasión, el Consejo de Estado concreta las dos hipótesis en las cuales la situación de un extranjero debe conducir al prefecto a comprobar la eficacia de una medicación adecuada:

- Cuando el interesado alega que las posibilidades de medicación no son accesibles a la mayoría de la población debido, en particular, al costo de la misma o a la falta de una toma a cargo adaptada;
- Cuando afirma que, a pesar de la accesibilidad a la medicación, circunstancias excepcionales aplicables a las particularidades de su situación personal le impiden acceder a la misma de manera efectiva.

²⁹ Juez administrativo que conoce los recursos por abuso de poder.

ITALIA

“PROCESOS MIGRATORIOS E INTEGRACIÓN EN LAS PERIFERIAS URBANAS”

Este es el título de un proyecto de investigación realizado por la Facultad de Sociología de la Universidad Católica de Milán. En la relación de presentación el Profesor Vincenzo Cesareo ha subrayado la gravedad de las condiciones en las que vive la segunda generación de inmigrantes, una situación de malestar por falta de identidad y por los abusos que constantemente soportan. Continuando sobre el riesgo de que estas zonas se conviertan en banlieue: "áreas de reclutamiento, incubación y desarrollo de actos subversivos". En 2005 en Francia, fueron los inmigrantes de segunda y tercera generación los protagonistas del levantamiento, por no sentirse franceses, estar exageradamente guetizados y discriminados. En Italia la situación es un poco diferente, porque las banlieue se extienden a "piel de leopardo", ocupando zonas de periferia y de centro histórico; y las generaciones en cuestión están creciendo en este momento. Pero lo que falta, también en Italia, es lo que los sociólogos llaman mixité, una mezcla de tradiciones y conocimiento recíproco, que evita estereotipos y desconfianza.

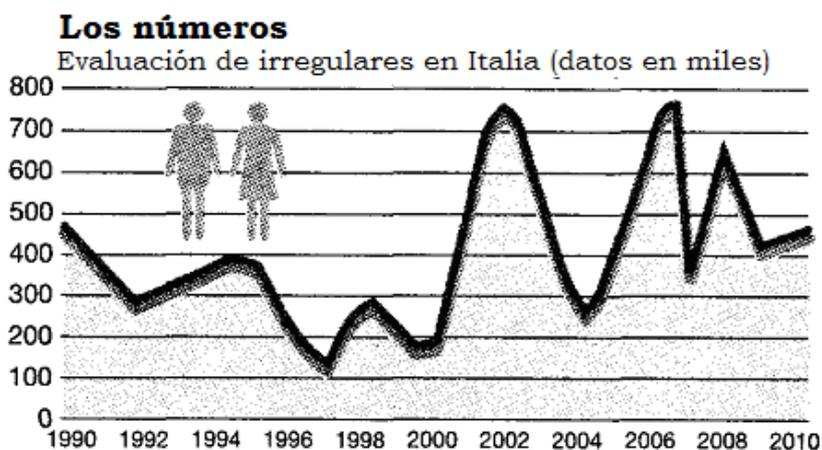
Hablando de algunos ejemplos concretos, en Roma, en el barrio Tor Pignattara, entre el 1997 y el 2008 el 81%. El porcentaje de niños extranjeros en la escuela primaria de zona es el más alto de toda la nación (82%), en la escuela secundaria es el 28,5%. En algunas calles hay sólo comercios administrados por extranjeros: restaurantes, tiendas de alimentos e Internet Point. La responsable de zona, Stefania della Queva, cuenta que en los meses de investigación de campo: "se respiraba un aire muy pesado. Los italianos residentes en el barrio lamentan no sentirse en casa propia y acusan a los extranjeros de ensuciar la ciudad, de hacer demasiado ruido hasta muy de noche y de infestar las casas con olor a ajo y otras especias". Han ocurrido ya distintos asaltos a comercios extranjeros, y hasta el momento no ha habido reacciones violentas, pero el riesgo de que los jóvenes, nacidos y crecidos en Italia estallen a la próxima chispa es muy alto. Sobre todo porque en este momento de crisis, donde el desempleo afecta mayormente a este colectivo, acontece a menudo que los jóvenes se reúnen en las plazas del barrio, divididos por grupos étnicos.

En Milán, las zonas incluidas por el proyecto han sido via Padova y el barrio San Siro. «Uno de los problemas más serios – cuenta el investigador Davide Scotti – es la cuestión de los adolescentes, que llegan a través de la reunificación familiar. Sueñan con encontrar la riqueza y en cambio se encuentran en edificios decadentes, a menudo con una familia por habitación. Lo más difícil son las tensiones entre las diferentes etnias, especialmente, entre magrebinos y suramericanos. Las relaciones entre italianos y extranjeros, tras las tensiones del año pasado, han sido más relajadas en estos últimos meses. Los problemas nacen por la cohabitación no organizada de personas originarias de todo el mundo; las viviendas son privadas y los alquilan pisos teniendo en cuenta solo el dinero. No existen garantías sociales, como en las viviendas del ayuntamiento. Existe incluso una empresa Suiza que alquila las habitaciones de un antiguo hotel, edificio degradado que se ha convertido en

refugio de los transexuales. El presidente del Municipio, en visita al barrio, en dicho edificio fue acogido con lanzamiento de wáteres desde los balcones».

La investigación se ha desarrollado también en áreas lejanas a las metrópolis. En Acerra, pequeño centro fuera de Nápoles, la investigadora Emiliana Mangone cuenta que: «será muy difícil conseguir la integración entre italianos y extranjeros, ya que existe división entre los mismos italianos». En esta zona, en los últimos siete años la población se ha incrementado del 19,8%. Miles de napolitanos se han instalado aquí, y todavía ahora existe una nítida distinción entre ellos y los originarios de Acerra. La periferia de este centro ha crecido de manera sorprendente con la “inmigración” desde Nápoles y también porqué el centro histórico, muy decaído, ha sido abandonado por los nativos. En las zonas anteriormente abandonadas ahora viven solamente extranjeros originarios de Europa del Este, principalmente mujeres, y magrebinos. Los africanos ocupan las áreas cerca de los campos, donde trabajan por pocos euros al día.

Otro punto de la encuesta se ha centrado en la zona de los campos piemonteses, en específico, el pequeño centro de Chieri. Ha sido escogida porque según los datos elaborados, resulta ser la ciudad ideal, una especie de isla feliz. No existe un alto nivel de criminalidad y no existen áreas *gueto*. Aunque sí se evidencia que los residentes italianos y los extranjeros, originarios de 70 diferentes países, viven en mundos paralelos y separados.



Las banlieue

Las zonas en riesgo



UNA BANCA PARA INMIGRANTES

Nace en el norte de Italia "Extrabanca", el primer Instituto de crédito italiano dedicado a inmigrantes. Extrabanca cuenta al momento con una única sede en Milán, pero el plan de negocios prevé la apertura, en cinco años, de 25 a 40 sedes en las primeras 15 provincias italianas por presencia de extranjeros. El capital del banco está formado principalmente por empresarios privados que han decidido invertir algunos millones de euros en la creación de un instituto dedicado a un mercado en extraordinaria evolución, equivalente al 55%, y con una perspectiva de incremento casi del doble. Para financiar dicho incremento será necesario un aumento de capital, que actualmente es de 23,6 millones de euros. Desde su apertura el 23 de marzo hasta el 31 de mayo se han concedido ya 500.000 euros de préstamos personales, correspondientes a 60 solicitudes de financiación, se ha recaudado casi un millón de euros y se han emitido 100 nuevas cartas prepagadas. El plan por etapas establece niveles mínimos y máximos con respecto a las condiciones macroeconómicas; con un presupuesto de clientes en cinco años entre 85 mil y 130 mil, y de una plantilla de 200 a 300 trabajadores. Las ganancias tendrían que tocar un mínimo de 60 a un máximo de 90 millones de euros. Todo esto realizable a través de un banco que cuenta con un equipo de trabajo multicultural, compuesto por el 55% de trabajadores extranjeros, que representan a 11 nacionalidades diferentes.

ESPAÑA

INDICADORES

RESUMEN ULTIMOS DATOS

El siguiente enlace remite a los últimos datos sobre mercado laboral, relaciones laborales, protección social e inmigración, que se publican en la página web del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

<http://www.mtin.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>

CUADROS DE SEGURIDAD SOCIAL

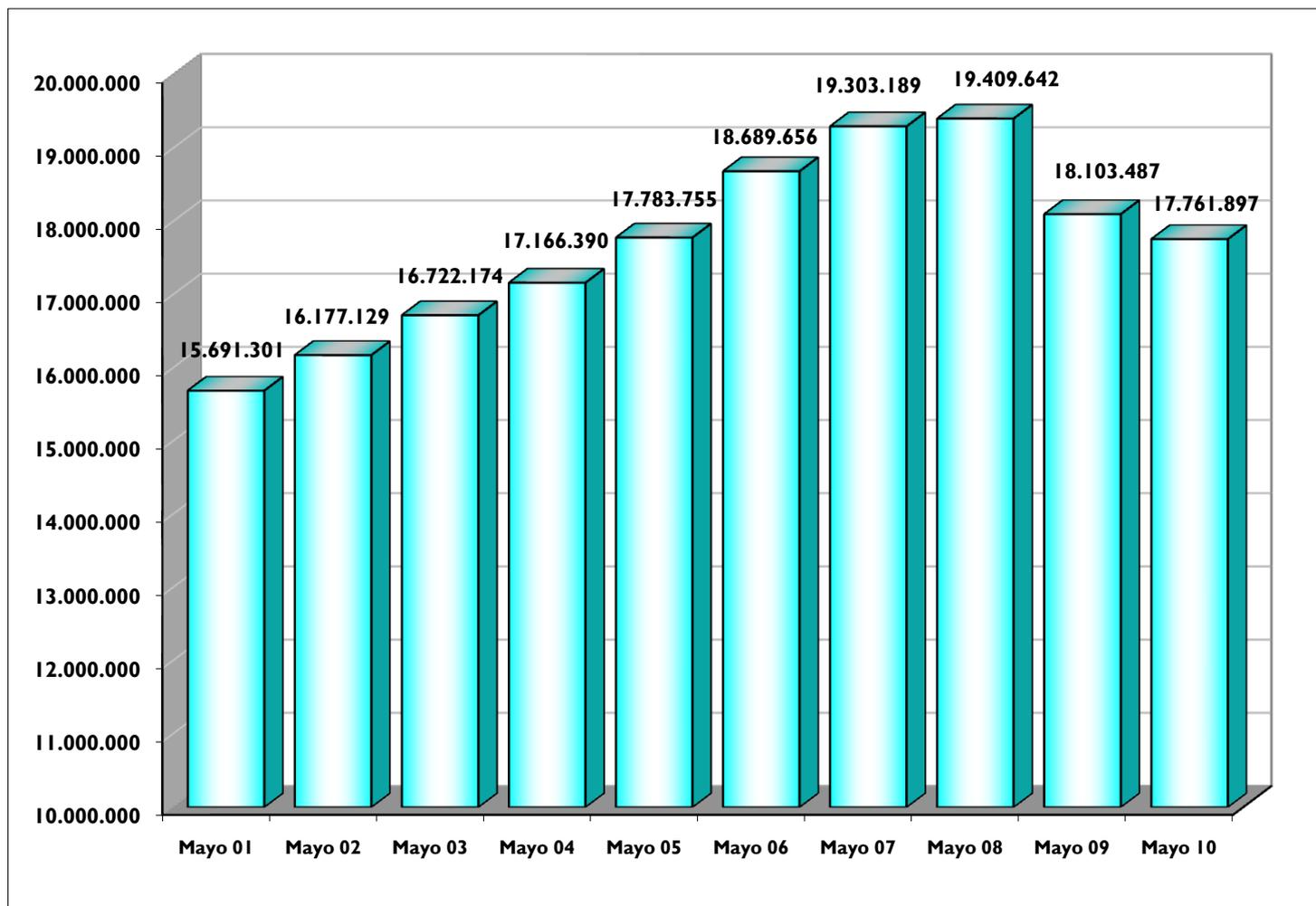
SEGURIDAD SOCIAL

HOJA RESUMEN DE PRINCIPALES DATOS

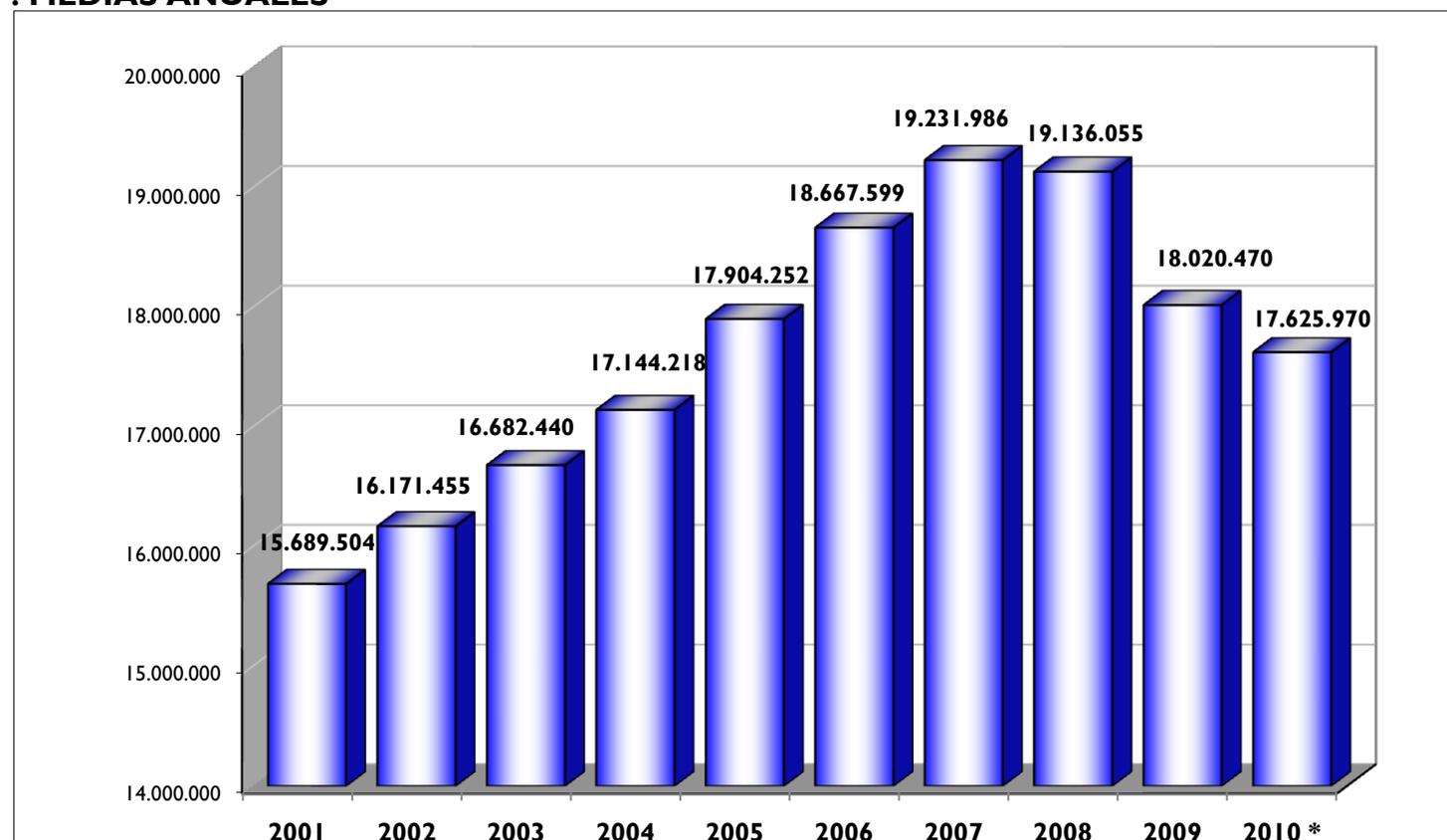
MAGNITUDES	FECHA	NÚMERO
Gasto Sistema Seguridad Social (Provisional)	may-10	38.689,46 Mill. Euros
Gasto Pensiones Contributivas	may-10	33.573,44 Mill. Euros
Afiliados medios a la Seg. Social (mensual)	may-10	17.761.897
Afiliados medios a la Seg. Social (anual)	Media 2010 (enero/mayo)	17.625.970
Número de C.C.C.	may-10	1.488.461
Número de Pensiones Contributivas	may-10	8.647.592
Importe pensión media Sistema	may-10	778,14 Euros.
Importe pensión media Jubilación	may-10	882,27 Euros.
Importe pensión media Jub. Reg. Gral	may-10	1.098,49 Euros.
Encuesta de Población activa (INE/EPA)	I Trim. 2010	
. Ocupados	"	18.394.200
. Parados	"	4.612.700
. Tasa de actividad	"	59,83%
. Tasa paro	"	20,05%
Paro registrado (INEM)	may-10	4.066.202
Contratos registrados (INEM)	may-10	5.528.391
Contratos registrados (INEM)	Acumulado 2010	3.267.782
Salario Mínimo Interprofesional	año 2010	633,30 Euros/Mes
IPC (variación mensual)	abr-10	0,2
IPC (variación interanual)	"	1,8

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN

. MEDIAS MENSUALES



. MEDIAS ANUALES



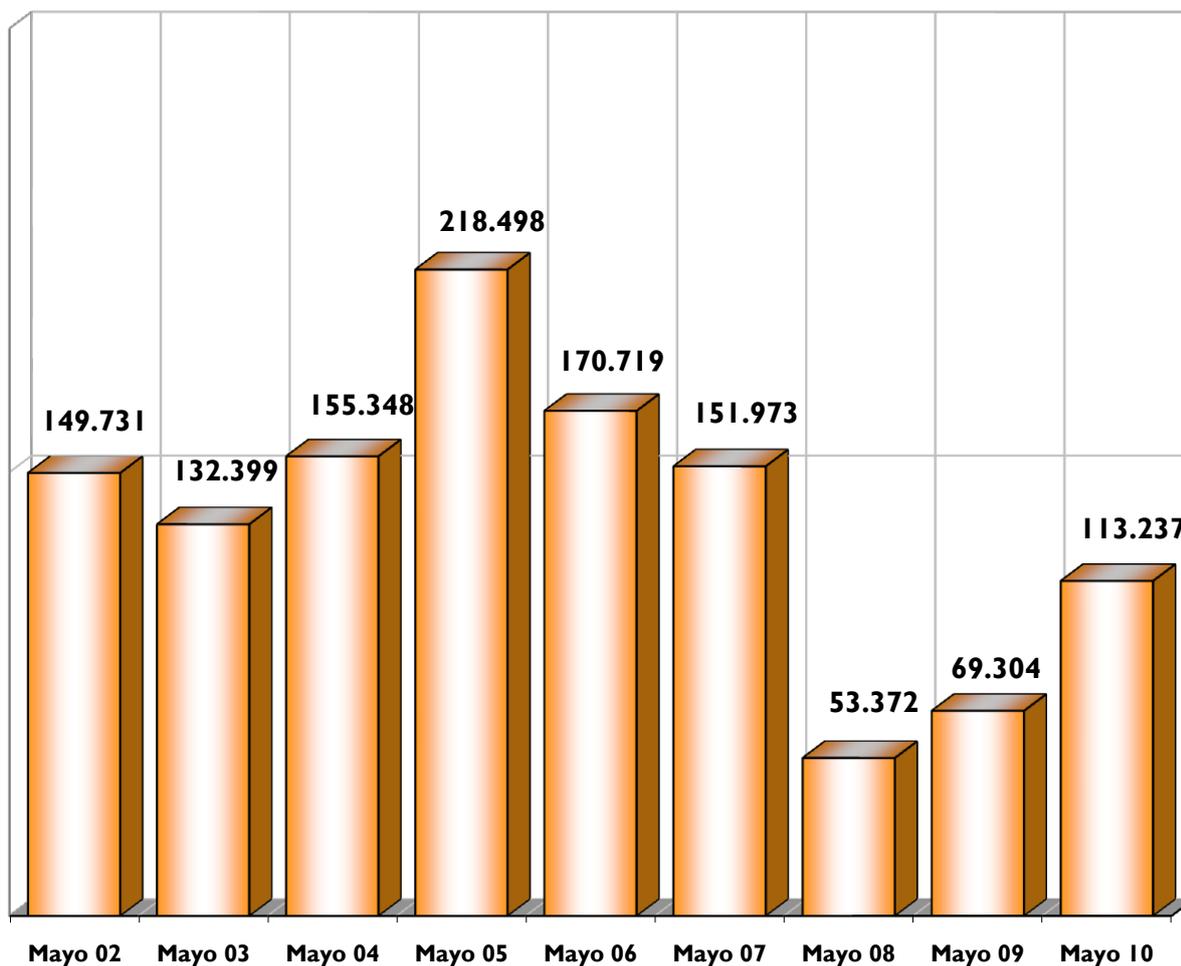
(*) Media Enero/Mayo

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

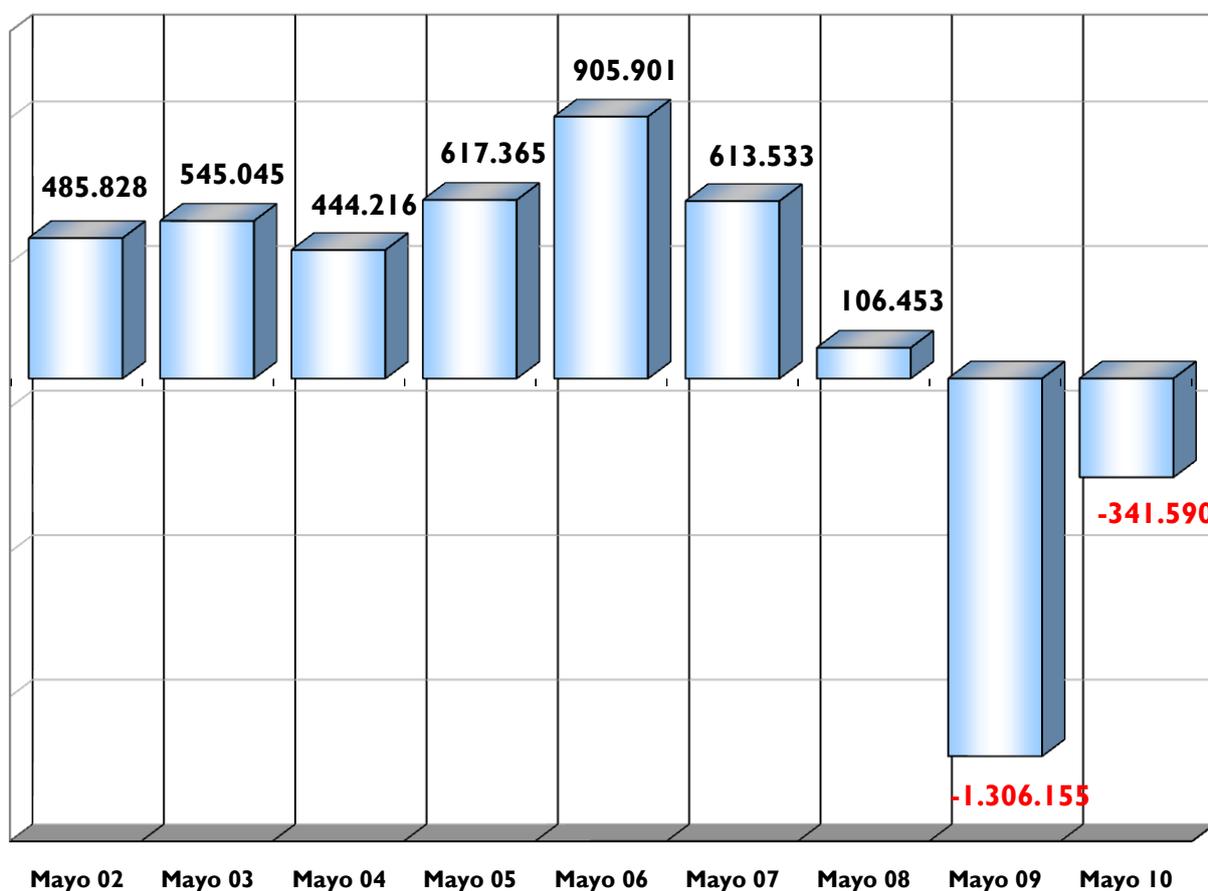
	General	Autónomos	Agrario	Mar	Carbón	Hogar	Total
2.008							
enero	1.457.518	224.793	160.394	4.053	647	152.697	2.000.102
febrero	1.485.107	228.665	174.880	4.746	648	153.897	2.047.942
marzo	1.503.075	232.747	180.765	5.007	643	156.476	2.078.714
abril	1.521.239	235.501	187.940	5.142	651	159.355	2.109.828
mayo	1.542.888	237.063	195.130	5.419	658	162.465	2.143.623
junio	1.555.074	238.627	182.630	4.998	657	165.205	2.147.191
julio	1.569.672	237.774	171.120	5.741	664	166.909	2.151.880
agosto	1.533.364	235.077	169.305	5.750	716	167.666	2.111.878
septiembre	1.502.998	234.109	177.798	5.692	742	167.318	2.088.657
octubre	1.451.238	232.242	201.737	5.267	726	168.338	2.059.547
noviembre	1.393.176	228.554	197.992	5.165	711	169.692	1.995.291
diciembre	1.337.572	224.156	201.379	4.400	679	170.446	1.938.632
2.009							
enero	1.276.805	216.814	207.148	4.123	684	170.784	1.876.358
febrero	1.271.601	211.261	212.482	4.752	707	172.147	1.872.951
marzo	1.265.703	209.053	219.728	5.067	720	173.701	1.873.971
abril	1.269.400	207.690	229.749	5.146	720	174.687	1.887.392
mayo	1.286.019	207.074	243.235	5.299	720	174.877	1.917.223
junio	1.302.924	206.691	239.358	5.313	719	174.931	1.929.937
julio	1.325.531	205.178	223.362	5.598	707	174.501	1.934.877
agosto	1.312.830	203.188	218.916	5.641	707	174.046	1.915.328
septiembre	1.286.086	202.816	240.172	5.492	707	173.321	1.908.595
octubre	1.256.571	201.704	254.184	5.170	709	173.960	1.892.298
noviembre	1.233.490	199.099	250.291	4.864	710	174.890	1.863.344
diciembre	1.210.693	197.625	259.429	4.119	692	175.490	1.848.047
2.010							
enero	1.168.108	195.750	262.683	4.024	693	175.614	1.806.873
febrero	1.179.025	194.963	261.122	4.610	720	177.545	1.817.985
marzo	1.190.815	196.038	255.740	4.994	728	179.916	1.828.230
abril	1.212.531	197.412	252.611	5.205	730	181.881	1.850.369
mayo	1.239.060	198.891	256.420	5.278	705	183.185	1.883.538
junio							
julio							
agosto							
septiembre							
octubre							
noviembre							
diciembre							

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

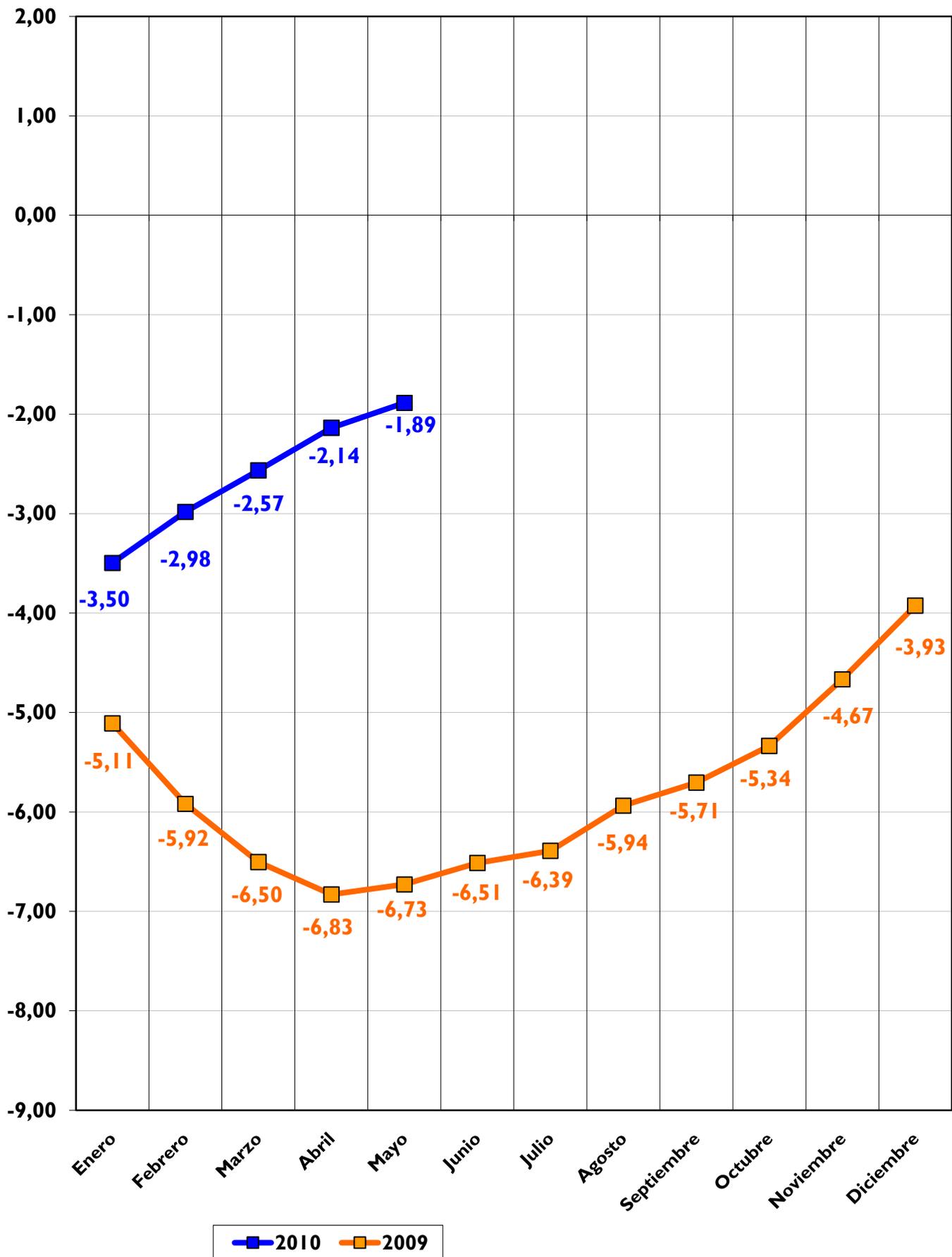
. VARIACIÓN MENSUAL



. VARIACIÓN ANUAL



TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL DE LA AFILIACIÓN

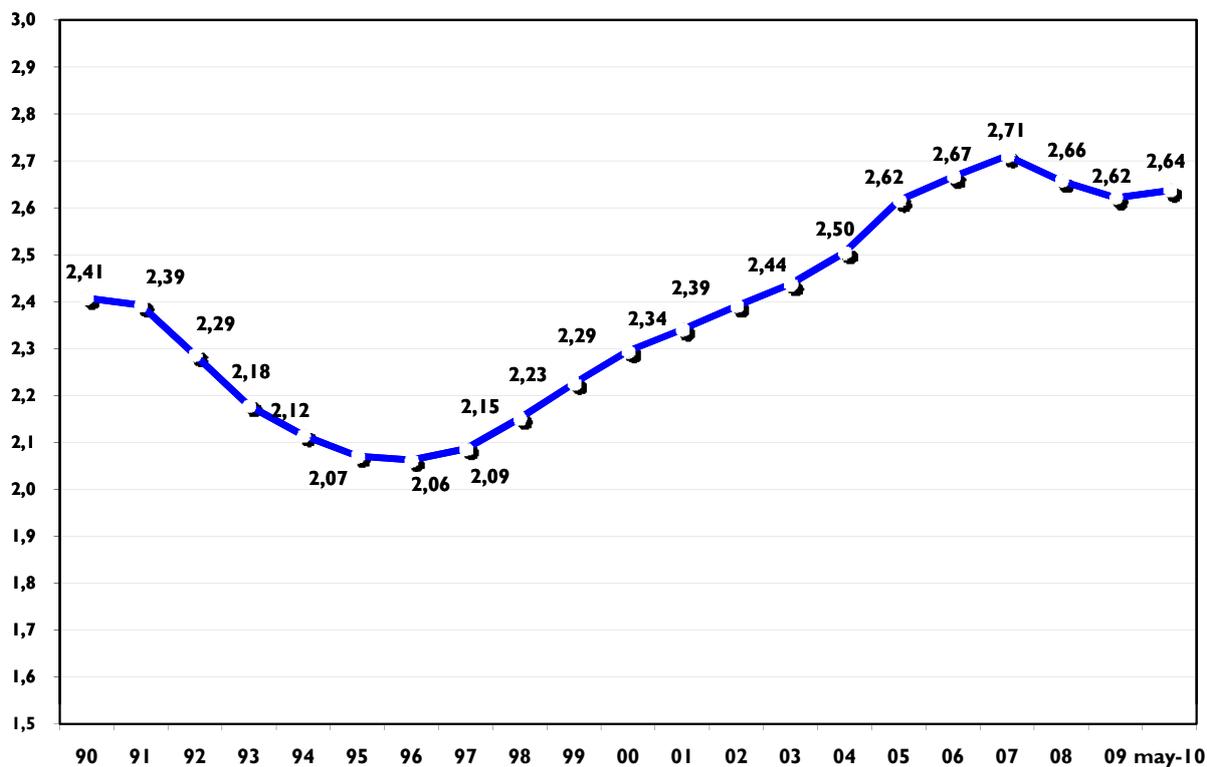


EVOLUCION AFILIADOS/PENSIONISTAS

	AFILIADOS OCUPADOS	AFILIADOS EN DESEMPLEO	TOTAL AFILIADOS	PENSIONISTAS	RELACION AFIL./PENS
dic-88	11.776.913	1.096.003	12.872.916	5.507.151	2,34
dic-89	12.304.350	1.094.136	13.398.486	5.636.359	2,38
dic-90	12.587.744	1.310.779	13.898.523	5.773.170	2,41
dic-91	12.614.031	1.532.417	14.146.448	5.913.691	2,39
dic-92	12.234.096	1.607.685	13.841.781	6.054.084	2,29
dic-93	11.916.436	1.736.397	13.652.833	6.268.105	2,18
dic-94	12.109.602	1.410.066	13.519.668	6.391.427	2,12
dic-95	12.300.791	1.194.809	13.495.600	6.516.282	2,07
dic-96	12.534.661	1.152.362	13.687.023	6.636.497	2,06
dic-97	13.029.432	1.034.695	14.064.127	6.740.378	2,09
dic-98	13.816.294	914.356	14.730.650	6.846.595	2,15
dic-99	14.578.326	853.664	15.431.990	6.932.804	2,23
dic-00	15.236.218	863.763	16.099.981	7.017.233	2,29
dic-01	15.748.752	920.661	16.669.413	7.121.087	2,34
dic-02	16.188.390	1.000.967	17.189.357	7.190.919	2,39
dic-03	16.589.561	1.073.834	17.663.395	7.247.856	2,44
dic-04	17.161.920	1.121.015	18.282.935	7.300.329	2,50
dic-05	18.156.182	1.169.636	19.325.818	7.388.500	2,62
dic-06	18.770.259	1.209.077	19.979.336	7.494.385	2,67
dic-07	19.195.755	1.367.463	20.563.218	7.586.574	2,71
dic-08	18.305.613	2.156.051	20.461.664	7.700.749	2,66
dic-09	17.640.018	2.874.522	20.514.540	7.826.416	2,62
may-10 (1)	17.699.572	3.037.979	20.737.551	7.864.630	2,64

(1) Dato provisional al referirse los afiliados en desempleo al mes de marzo de 2010

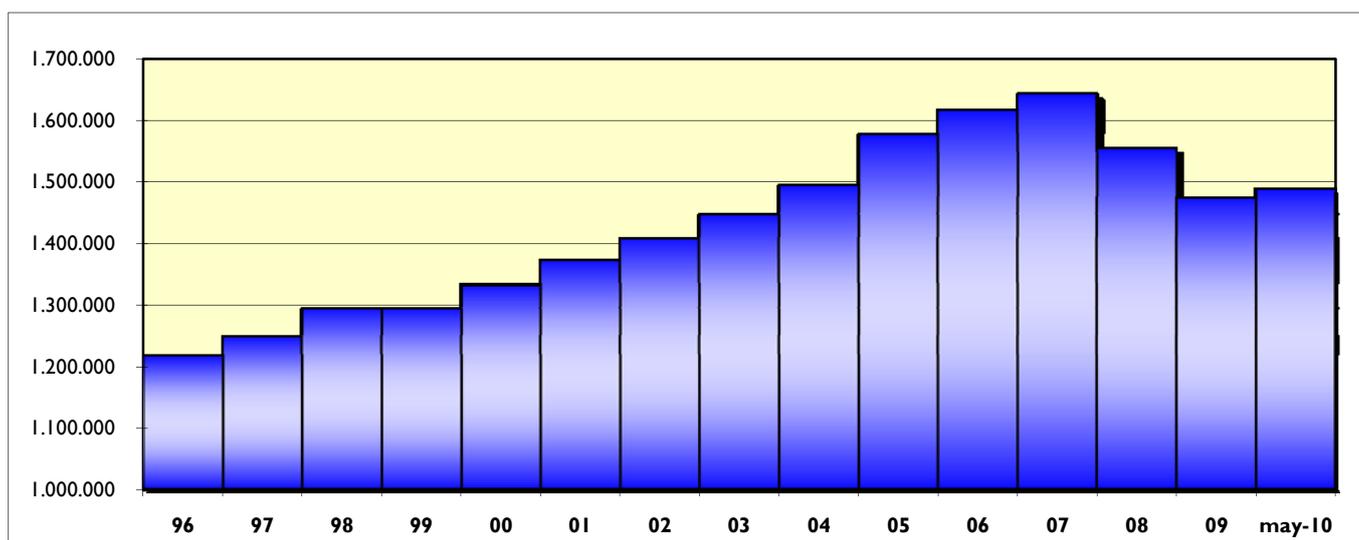
Los datos de afiliados ocupados corresponden al último día de cada mes (no son medios como en las estadísticas anteriores), debido a la antigüedad de la serie cuando no se disponía de datos medios y a fin de que se puedan realizar comparaciones homogéneas



EVOLUCION DE LAS EMPRESAS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL

A 31 de diciembre

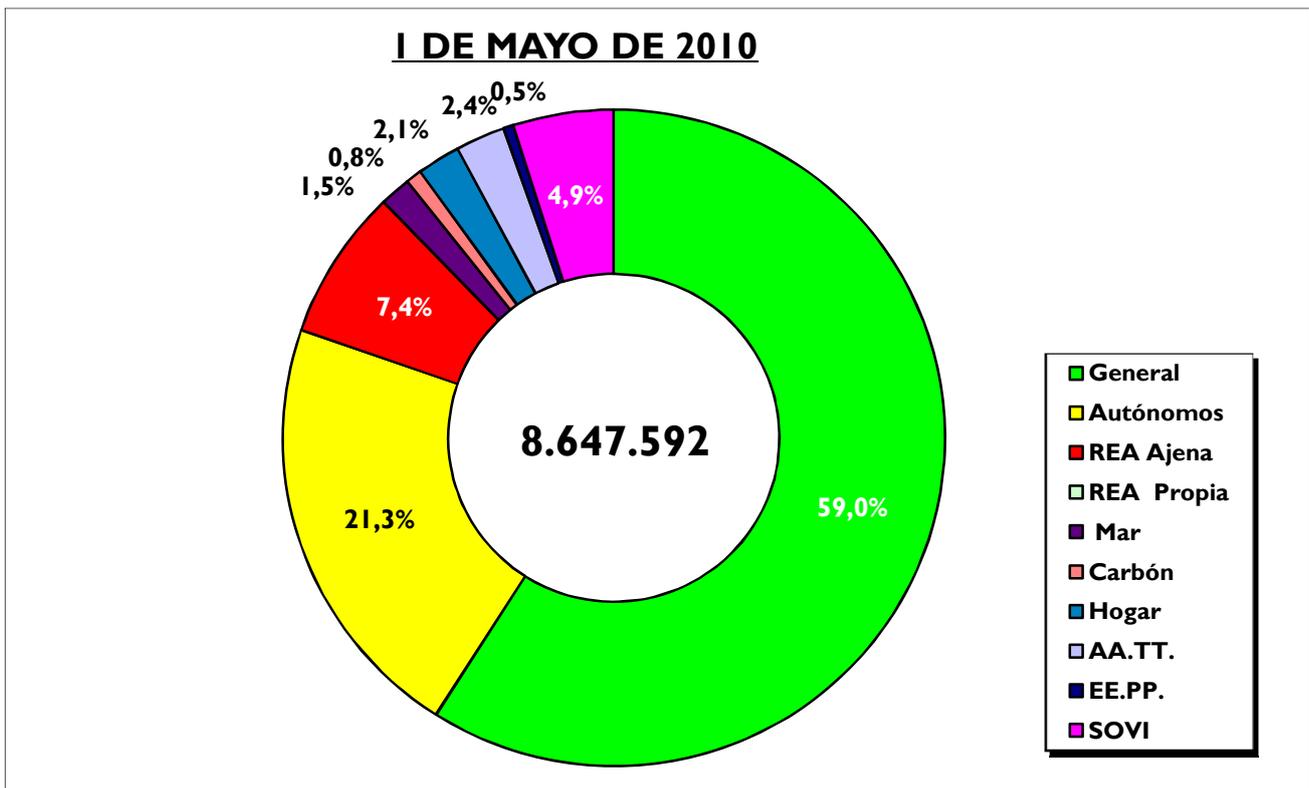
	General	Mar	Carbón	Total	Variación anual	
					absoluta	%
1980	658.037	26.061	470	684.568		
1981	655.360	27.028	496	682.884	-1.684	-0,25
1982	655.108	27.956	533	683.597	713	0,10
1983	656.295	28.203	548	685.046	1.449	0,21
1984	663.095	28.621	553	692.269	7.223	1,05
1985	686.339	27.655	519	714.513	22.244	3,21
1986	715.429	24.825	459	740.713	26.200	3,67
1987	771.985	24.121	415	796.521	55.808	7,53
1988	840.524	23.898	297	864.719	68.198	8,56
1989	904.713	24.557	282	929.552	64.833	7,50
1990	949.616	21.300	296	971.212	41.660	4,48
1991	987.980	20.040	273	1.008.293	37.081	3,82
1992	995.999	18.176	266	1.014.441	6.148	0,61
1993	975.439	17.154	244	992.837	-21.604	-2,13
1994	1.095.700	14.749	223	1.110.672	117.835	11,87
1995	1.152.440	13.589	220	1.166.249	55.577	5,00
1996	1.202.578	13.346	206	1.216.130	49.881	4,28
1997	1.234.785	13.353	187	1.248.325	32.195	2,65
1998	1.281.282	13.133	159	1.294.574	46.249	3,70
1999	1.281.786	12.926	140	1.294.852	278	0,02
2000	1.320.420	12.766	128	1.333.314	38.462	2,97
2001	1.360.187	12.460	129	1.372.776	39.462	2,96
2002	1.397.149	12.425	119	1.409.693	36.917	2,69
2003	1.435.426	12.144	119	1.447.689	37.996	2,70
2004	1.483.058	11.952	109	1.495.119	47.430	3,28
2005	1.565.117	11.749	99	1.576.965	81.846	5,47
2006	1.606.007	11.518	97	1.617.622	40.657	2,58
2007	1.631.963	11.347	96	1.643.406	25.784	1,59
2008	1.543.866	10.770	90	1.554.726	-88.680	-5,40
2009	1.465.034	10.656	85	1.475.775	-78.951	-5,08
may-10	1.477.672	10.706	83	1.488.461		



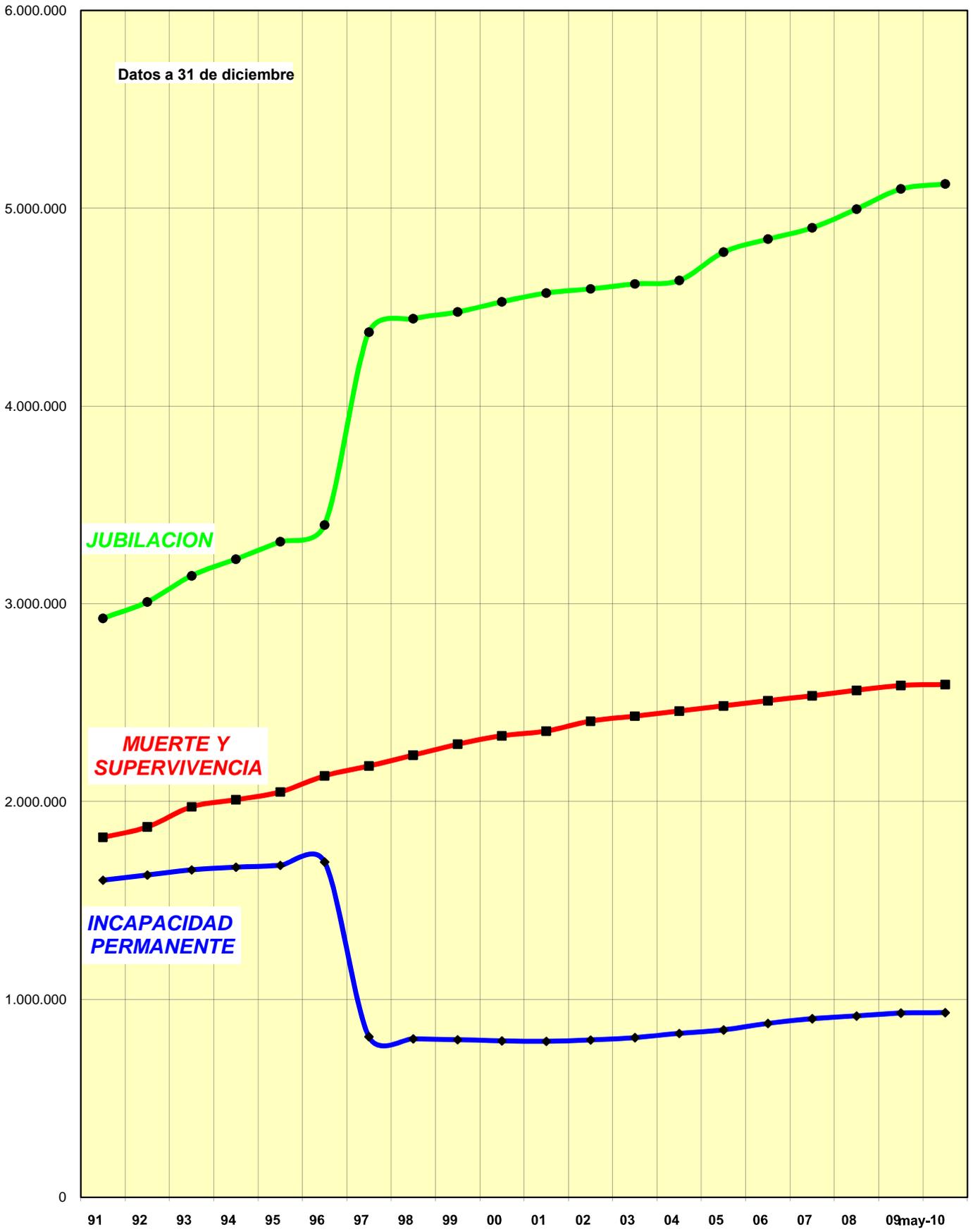
DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES



DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES

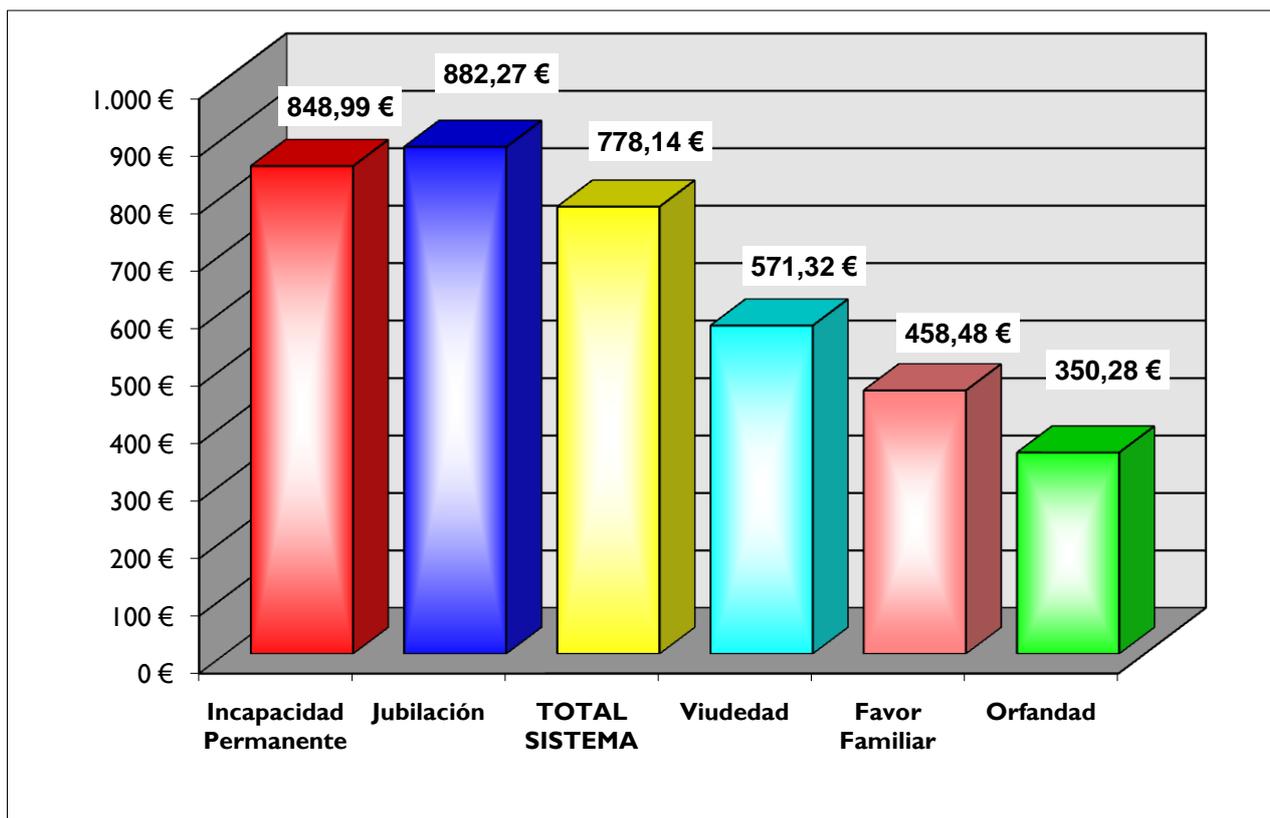


EVOLUCION DEL NUMERO DE PENSIONES. (POR CLASES)



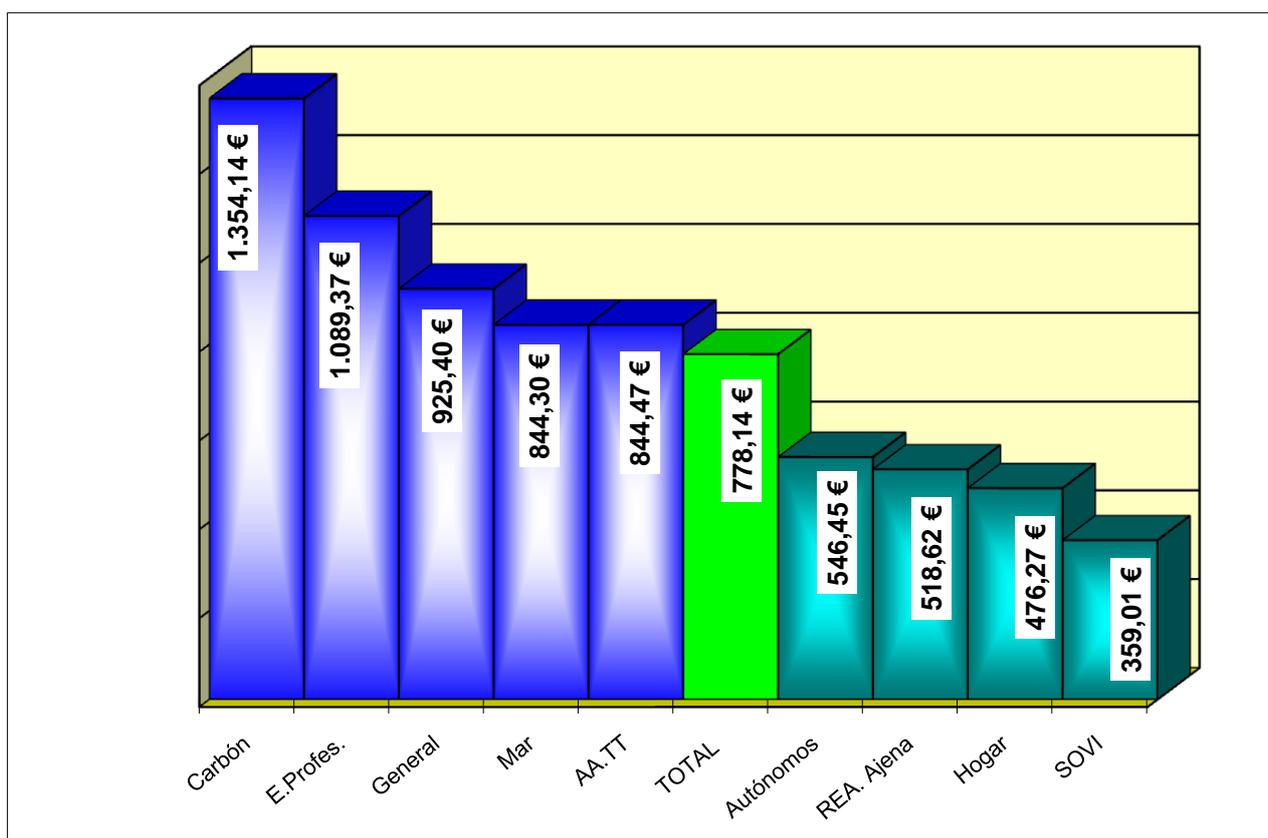
IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR CLASES)

1-may-10



IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR REGIMENES)

1-may-10



EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL TOTAL SISTEMA DISTRIBUCION POR CLASES

Importe en Euros y a 31 de Diciembre

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1990	284,33	308,07	188,76	157,84	190,59	267,23
1991	309,89	335,32	208,79	168,84	204,10	291,58
1992	335,41	361,88	229,53	179,28	217,70	315,86
1993	361,36	392,82	246,46	189,34	183,75	340,65
1994	380,49	416,39	258,36	196,48	193,56	359,81
1995	403,64	443,96	273,07	205,11	203,74	382,57
1996	428,83	472,57	288,52	174,63	209,54	404,28
1997	472,25	478,90	297,83	181,40	218,04	420,70
1998	493,70	496,63	307,27	186,14	226,09	435,46
1999	514,98	513,73	316,50	190,51	234,77	449,43
2000	543,25	539,19	333,15	200,54	249,16	471,79
2001	577,99	569,16	350,92	212,57	267,77	498,36
2002	606,00	592,34	370,06	220,37	280,56	519,36
2003	641,12	625,28	397,95	234,30	302,75	550,44
2004	671,21	654,90	434,30	252,26	331,36	581,56
2005	702,69	688,68	454,90	271,36	354,79	612,14
2006	736,57	729,32	478,81	287,92	379,69	647,26
2007	765,74	770,62	500,60	302,87	402,99	681,46
2008	806,50	822,24	531,51	326,34	432,11	725,88
2009	836,19	862,55	556,52	341,48	449,69	760,68
1-5-2010	848,99	882,27	571,32	350,28	458,48	778,14

II. Incremento Interanual en %

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1991	8,99	8,84	10,61	6,97	7,09	9,11
1992	8,24	7,92	9,93	6,18	6,66	8,33
1993	7,74	8,55	7,37	5,62	-15,59	7,85
1994	5,29	6,00	4,83	3,77	5,34	5,62
1995	6,08	6,62	5,69	4,39	5,26	6,33
1996	6,24	6,44	5,66	-14,86	2,85	5,67
1997	10,13	1,34	3,22	3,88	4,05	4,06
1998	4,54	3,70	3,17	2,61	3,70	3,51
1999	4,31	3,44	3,00	2,35	3,84	3,21
2000	5,49	4,96	5,26	5,27	6,13	4,98
2001	6,39	5,56	5,33	6,00	7,47	5,63
2002	4,85	4,07	5,45	3,67	4,78	4,21
2003	5,80	5,56	7,54	6,32	7,91	5,98
2004	4,69	4,74	9,14	7,67	9,45	5,65
2005	4,69	5,16	4,74	7,57	7,07	5,26
2006	4,82	5,90	5,26	6,10	7,02	5,74
2007	3,96	5,66	4,55	5,19	6,14	5,28
2008	5,32	6,70	6,17	7,75	7,23	6,52
2009	3,68	4,90	4,70	4,64	4,07	4,79
1-5-2010 (*)	2,16	3,46	3,21	3,17	2,76	3,34

(*) Incremento sobre mismo período de 2009

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL INCAPACIDAD PERMANENTE

Importe en Euros y a 31 de Diciembre

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1990	348,94	242,18	245,29	225,78	329,31	465,81	227,64	262,41	493,78	146,92	284,33
1991	381,15	260,08	263,71	242,21	354,17	521,37	244,12	295,11	553,27	155,05	309,89
1992	413,74	276,07	280,20	257,13	376,77	576,12	259,16	329,16	619,89	162,50	335,41
1993	446,32	291,15	295,83	271,45	398,48	626,72	273,30	364,26	685,26	169,66	361,36
1994	470,40	301,13	306,31	281,66	415,72	672,25	283,36	393,33	731,63	174,77	380,49
1995	499,17	315,19	318,85	294,15	434,07	722,25	296,29	426,60	783,18	181,40	403,64
1996	529,44	332,05	332,56	307,88	455,98	775,47	309,50	460,62	834,69	188,56	428,83
1997	575,52	331,55	312,23	274,51	481,54	726,11	287,90	557,93	820,04	192,67	472,25
1998	595,37	347,28	319,08	281,39	495,07	770,38	293,64	587,35	840,04	196,31	493,70
1999	614,91	362,48	325,81	288,74	510,02	811,08	299,11	615,89	862,72	199,45	514,98
2000	642,63	382,77	336,74	300,07	531,60	863,10	310,36	650,75	889,55	206,83	543,25
2001	678,13	406,13	350,55	314,72	559,12	925,70	324,15	694,27	911,96	214,47	577,99
2002	705,78	424,97	360,72	325,89	579,33	972,31	333,30	727,22	931,28	220,53	606,00
2003	740,92	451,31	375,48	342,18	610,57	1.032,24	346,11	770,01	955,81	229,15	641,23
2004	770,84	475,64	386,65	356,94	637,00	1.081,40	355,60	804,04	970,55	239,27	671,21
2005	804,60	504,47	408,85	377,51	666,59	1.136,41	386,24	842,72	988,91	297,43	702,69
2006	837,48	532,71	425,34	397,57	694,81	1.190,91	403,86	881,81	1.011,70	312,15	736,57
2007	865,92	557,68	439,48	415,71	719,88	1.189,44	418,52	914,63	1.015,25	324,54	765,74
2008	906,19	558,74	462,06		759,72	1.252,23	443,12	958,97	1.043,84	342,06	806,50
2009	931,06	595,70	479,10		788,67	1.292,98	463,07	991,59	1.060,87	355,65	836,19
1-5-2010	942,76	607,77	488,98		803,14	1.308,94	473,42	1.005,78	1.068,76	364,66	848,99

Incremento Interanual en %

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1991	9,23	7,39	7,51	7,28	7,55	11,93	7,24	12,46	12,05	5,53	8,99
1992	8,55	6,15	6,26	6,16	6,38	10,50	6,16	11,54	12,04	4,80	8,24
1993	7,88	5,46	5,58	5,57	5,76	8,78	5,46	10,66	10,54	4,41	7,74
1994	5,39	3,43	3,54	3,76	4,33	7,26	3,68	7,98	6,77	3,01	5,29
1995	6,12	4,67	4,09	4,44	4,42	7,44	4,56	8,46	7,05	3,79	6,08
1996	6,06	5,35	4,30	4,67	5,05	7,37	4,46	7,97	6,58	3,95	6,24
1997	8,70	-0,15	-6,12	-10,84	5,60	-6,37	-6,98	21,13	-1,75	2,18	10,13
1998	3,45	4,75	2,20	2,51	2,81	6,10	1,99	5,27	2,44	1,89	4,54
1999	3,28	4,38	2,11	2,61	3,02	5,28	1,86	4,86	2,70	1,60	4,31
2000	4,51	5,60	3,35	3,92	4,23	6,41	3,76	5,66	3,11	3,70	5,49
2001	5,52	6,10	4,10	4,88	5,18	7,25	4,44	6,69	2,52	3,70	6,39
2002	4,08	4,64	2,90	3,55	3,62	5,04	2,82	4,75	2,12	2,83	4,85
2003	4,98	6,20	4,09	5,00	5,39	6,16	3,84	5,88	2,63	3,91	5,81
2004	4,04	5,39	2,97	4,31	4,33	4,76	2,74	4,42	1,54	4,42	4,68
2005	4,38	6,06	5,74	5,76	4,65	5,09	8,62	4,81	1,89	24,31	4,69
2006	4,09	5,60	4,03	5,31	4,23	4,80	4,56	4,64	2,30	4,95	4,82
2007	3,40	4,69	3,32	4,56	3,61	-0,12	3,63	3,72	0,35	3,97	3,96
2008	4,65	0,19	5,14		5,53	5,28	5,88	4,85	2,82	5,40	5,32
2009	2,74	6,61	3,69		3,81	3,25	4,50	3,40	1,63	3,97	3,68
1-5-2010	1,36	4,13	2,45		2,33	1,36	2,84	2,24	0,38	2,45	2,16

(*) Incremento sobre mismo período de 2009

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE JUBILACION

I. Importe en Euros

	General	Autó-nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1990	394,60	242,04	252,61	240,77	419,34	609,71	221,44			143,91	308,07
1991	427,72	259,77	270,65	257,54	458,18	669,26	234,68			153,24	335,32
1992	459,52	276,76	287,24	272,66	492,30	720,29	246,66			162,33	361,88
1993	502,76	293,40	303,11	287,32	528,14	772,04	258,85			171,76	392,82
1994	524,73	306,10	314,38	297,81	555,88	816,90	267,67			178,88	416,39
1995	557,75	320,59	327,61	310,56	586,47	871,97	279,16			188,45	443,96
1996	591,14	338,87	343,12	325,06	620,11	933,80	291,22			198,64	472,57
1997	600,98	348,36	354,70	332,52	615,01	978,05	309,13	370,63	925,84	206,08	478,90
1998	623,26	358,43	362,66	339,83	636,08	1.021,22	314,79	393,49	962,51	212,75	496,63
1999	645,28	370,28	369,93	346,96	656,50	1.062,60	319,97	415,68	995,87	219,08	513,73
2000	675,81	389,85	384,79	361,85	685,94	1.116,73	333,53	445,83	1.038,62	230,21	539,19
2001	713,95	411,35	400,61	377,45	723,02	1.182,30	346,62	481,49	1.097,11	241,85	569,16
2002	743,06	427,60	411,32	388,13	752,03	1.236,74	355,13	512,58	1.144,93	251,67	592,34
2003	783,94	449,75	427,01	403,64	791,82	1.311,49	367,92	550,85	1.208,76	264,78	625,28
2004	820,10	469,23	438,63	415,10	825,02	1.375,37	376,99	583,79	1.265,36	279,18	654,90
2005	868,40	499,43	461,31	437,17	867,19	1.450,53	397,01	635,06	1.323,30	296,21	688,68
2006	917,88	529,95	484,77	459,97	910,28	1.528,77	417,44	682,19	1.384,36	310,13	729,32
2007	968,78	558,43	506,03	480,57	949,41	1.602,99	435,65	730,91	1.443,16	322,30	770,62
2008	1.029,95	559,39	536,71		1.005,03	1.695,39	461,26	793,87	1.511,45	339,14	822,24
2009	1.076,81	587,06	556,36		1.044,45	1.766,86	478,33	844,64	1.556,80	352,10	862,55
1-5-2010	1.098,49	602,17	569,69		1.063,40	1.798,92	490,54	867,46	1.574,34	361,86	882,27

II. Incremento Interanual en %

	General	Autó-nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1991	8,39	7,33	7,14	6,96	9,26	9,77	5,98			6,48	8,84
1992	7,43	6,54	6,13	5,87	7,45	7,62	5,10			5,93	7,92
1993	9,41	6,01	5,52	5,38	7,28	7,19	4,94			5,81	8,55
1994	4,37	4,33	3,72	3,65	5,25	5,81	3,41			4,14	6,00
1995	6,29	4,73	4,21	4,28	5,50	6,74	4,30			5,35	6,62
1996	5,99	5,70	4,73	4,67	5,74	7,09	4,32			5,41	6,44
1997	1,66	2,80	3,37	2,29	-0,82	4,74	6,15			3,75	1,34
1998	3,71	2,89	2,25	2,20	3,43	4,41	1,83	6,17	3,96	3,23	3,70
1999	3,53	3,31	2,01	2,10	3,21	4,05	1,64	5,64	3,47	2,98	3,44
2000	4,73	5,29	4,01	4,29	4,48	5,09	4,24	7,25	4,29	5,08	4,96
2001	5,64	5,52	4,11	4,31	5,41	5,87	3,92	8,00	5,63	5,05	5,56
2002	4,08	3,95	2,67	2,83	4,01	4,60	2,45	6,46	4,36	4,06	4,07
2003	5,50	5,18	3,81	3,99	5,29	6,04	3,60	7,47	5,57	5,21	5,56
2004	4,61	4,33	2,72	2,84	4,19	4,87	2,46	5,98	4,68	5,44	4,74
2005	5,89	6,44	5,17	5,32	5,11	5,46	5,31	8,78	4,58	6,10	5,16
2006	5,70	6,11	5,08	5,21	4,97	5,39	5,15	7,42	4,61	4,70	5,90
2007	5,55	5,37	4,39	4,48	4,30	4,85	4,36	7,14	4,25	3,92	5,66
2008	6,31	0,17	6,06		5,86	5,76	5,88	8,61	4,73	5,22	6,70
2009	4,55	4,95	3,66		3,92	4,22	3,70	6,40	3,00	3,82	4,90
1-5-2010	3,11	3,49	2,34		2,48	2,77	2,38	4,94	1,59	2,62	3,46

(*) Incremento sobre mismo período de 2009

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE VIUDEDAD

I. Importe en Euros

	General	Autó-nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1990	208,89	173,49	178,32	158,07	197,84	190,39	133,16	230,18	218,67	112,13	188,76
1991	230,95	189,86	197,28	172,95	218,71	229,59	143,29	254,47	242,94	122,05	208,79
1992	253,32	207,05	217,42	188,42	240,22	253,78	152,77	279,29	268,35	133,67	229,53
1993	273,07	217,14	228,95	197,80	254,72	272,16	159,57	299,14	287,52	141,41	246,46
1994	286,85	224,50	237,53	204,54	266,20	287,97	164,91	314,77	302,72	146,82	258,36
1995	303,45	234,58	249,05	213,44	280,31	307,32	172,17	333,46	322,20	154,45	273,07
1996	320,96	245,31	260,71	222,93	295,02	327,78	178,52	349,66	343,25	162,50	288,52
1997	332,20	246,15	267,05	227,73	304,10	343,09	181,34	366,11	359,29	168,28	297,83
1998	342,89	250,76	272,76	232,22	312,37	357,54	183,66	378,74	374,61	173,81	307,27
1999	353,40	256,23	278,19	236,84	321,49	372,72	186,18	391,19	390,41	180,23	316,50
2000	371,16	269,09	292,83	247,93	338,20	394,77	192,10	411,34	414,34	190,62	333,15
2001	391,28	281,88	305,24	258,60	355,00	418,47	199,36	433,00	439,45	201,32	350,92
2002	413,68	294,09	315,29	268,30	373,08	446,72	208,09	461,84	467,91	211,23	370,06
2003	446,60	311,32	330,29	283,69	400,08	489,76	223,05	499,28	512,46	224,03	397,95
2004	490,74	334,64	345,36	301,40	433,68	547,61	244,04	548,68	570,72	238,61	434,30
2005	513,05	347,01	360,76	315,38	453,11	579,96	250,50	575,45	607,27	253,93	454,90
2006	538,38	364,95	380,31	332,25	476,65	612,03	258,70	604,00	644,87	269,44	478,81
2007	561,02	382,02	398,42	347,49	498,37	641,72	265,43	630,72	679,38	283,57	500,60
2008	593,86	391,10	423,80		529,28	683,23	276,40	667,01	727,32	302,59	531,51
2009	619,52	411,22	445,59		553,91	716,92	283,48	696,02	769,39	317,73	556,52
1-5-2010	633,86	424,68	462,47		569,31	733,43	287,62	711,25	790,25	326,85	571,32

II. Incremento Interanual en %

	General	Autó-nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1991	10,56	9,43	10,63	9,42	10,55	20,59	7,61			8,85	10,61
1992	9,69	9,06	10,21	8,94	9,84	10,53	6,61			9,51	9,93
1993	7,80	4,87	5,30	4,98	6,03	7,24	4,46			5,79	7,37
1994	5,04	3,39	3,75	3,41	4,51	5,81	3,34			3,83	4,83
1995	5,79	4,49	4,85	4,35	5,30	6,72	4,41			5,20	5,69
1996	5,77	4,57	4,68	4,45	5,25	6,66	3,69			5,21	5,66
1997	3,50	0,34	2,43	2,15	3,08	4,67	1,58			3,56	3,22
1998	3,22	1,87	2,14	1,97	2,72	4,21	1,28	3,45	4,26	3,29	3,17
1999	3,07	2,18	1,99	1,99	2,92	4,24	1,37	3,29	4,22	3,69	3,01
2000	5,02	5,02	5,26	4,68	5,20	5,92	3,18	5,15	6,13	5,76	5,26
2001	5,42	4,75	4,24	4,31	4,97	6,00	3,78	5,27	6,06	5,61	5,33
2002	5,73	4,33	3,29	3,75	5,09	6,75	4,38	6,66	6,48	4,93	5,45
2003	7,96	5,86	4,76	5,74	7,24	9,63	7,19	8,11	9,52	6,06	7,54
2004	9,88	7,49	4,56	6,24	8,40	11,81	9,41	9,89	11,37	6,51	9,13
2005	4,55	3,70	4,46	4,64	4,48	5,91	2,65	4,88	6,40	6,42	4,74
2006	4,94	5,17	5,42	5,35	5,20	5,53	3,27	4,96	6,19	6,11	5,26
2007	4,21	4,68	4,76	4,59	4,56	4,85	2,60	4,42	5,35	5,25	4,55
2008	5,85	2,38	6,37		6,20	6,47	4,13	5,75	7,06	6,71	6,17
2009	4,32	5,14	5,14		4,65	4,93	2,56	4,35	5,78	5,00	4,70
1-5-2010	2,85	3,64	3,61		3,14	3,30	1,17	2,92	4,24	4,02	3,21

(*) Incremento sobre mismo período de 2009

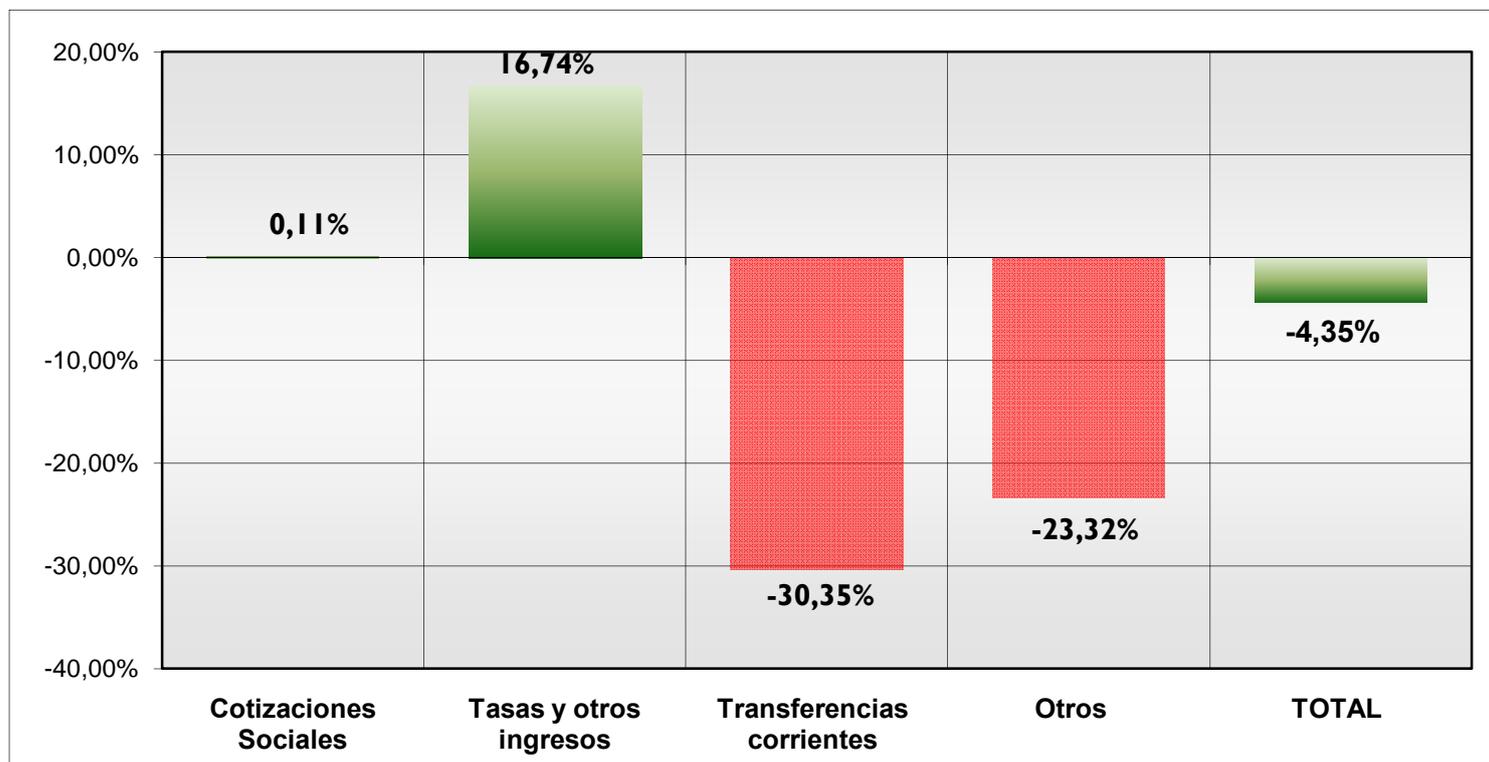
EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACUMULADO AL MES DE ABRIL

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PREVISIONES DE INGRESOS 2.010	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA ABRIL 2010	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Cotizaciones Sociales	96.488,54	31.909,89	33,07%	0,11%
Tasas y otros ingresos	1.068,96	330,13	30,88%	16,74%
Transferencias corrientes	11.539,70	3.333,54	28,89%	-30,35%
Otros	3.205,13	949,23	29,62%	-23,32%
Activos, pasivos financieros y remanentes tesorería	34,31	2,47	7,20%	5,56%
TOTAL	112.336,64	36.525,26	32,51%	-4,35%

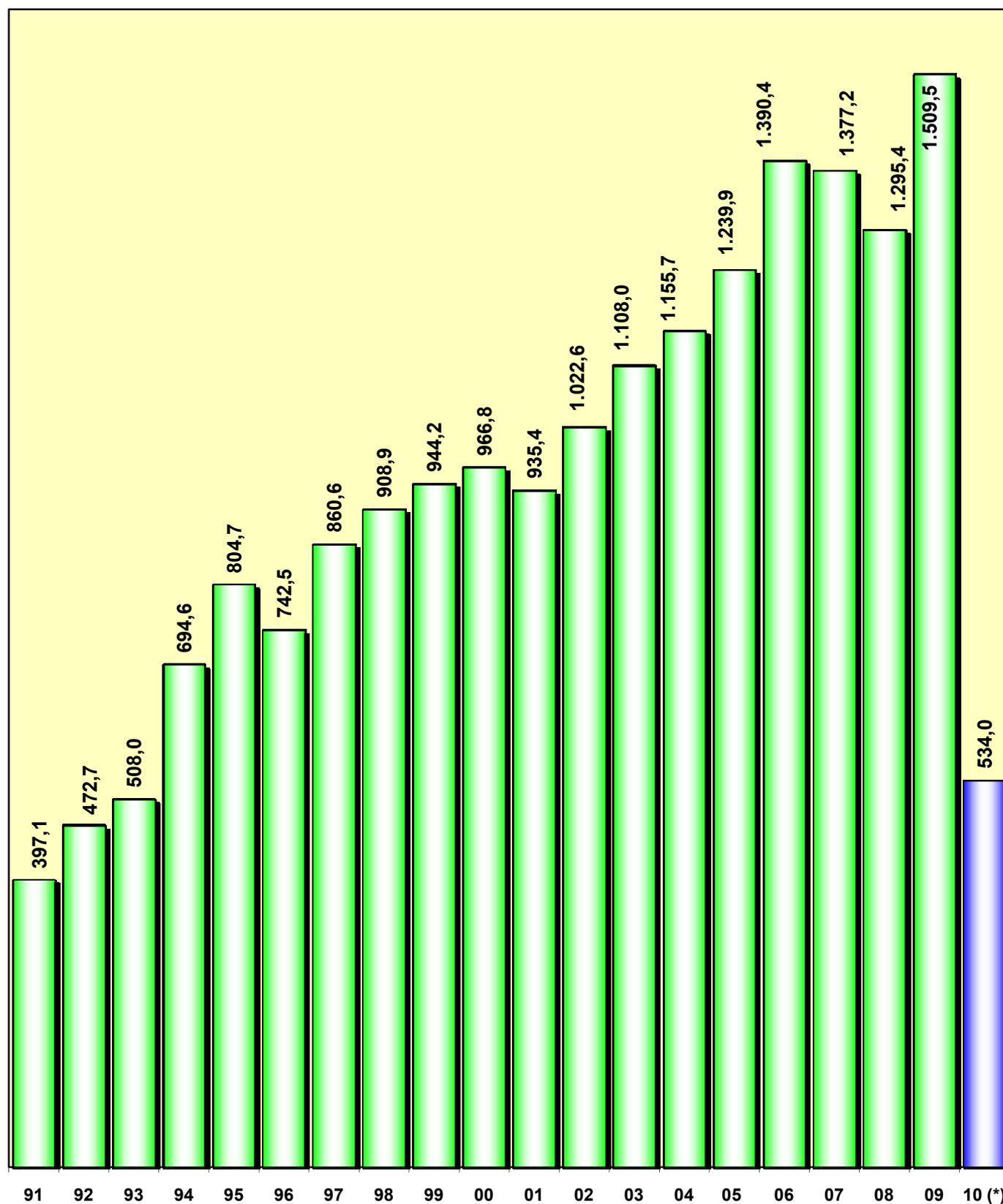
VARIACIÓN INTERANUAL EN %



EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

abril-10

En millones de euros



(*) Provisional y acumulado al mes de abril

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO A MAYO 2010

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PRESUPUESTO 2010	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA MAYO 2010	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Prestaciones Económicas	105.657,31	37.283,14	35,29%	4,83%
Pensiones contributivas	95.320,46	33.573,44	35,22%	5,24%
Pensiones no contributivas	1.995,01	751,94	37,69%	0,78%
Incapacidad temporal	3.029,61	826,16	27,27%	-8,09%
Prestaciones por maternidad y paternidad	2.427,37	832,39	34,29%	0,55%
Riesgos por embarazo y lactancia	12,47	5,21	41,78%	59,82%
Prestaciones familiares	1.098,80	581,38	52,91%	5,59%
Asistencia Sanitaria	324,61	117,33	36,14%	-4,31%
Servicios Sociales	1.972,63	847,73	42,97%	-20,37%
LISMI	50,35	18,24	36,23%	-13,06%
Tesorería e Informática	4.382,09	441,26	10,07%	5,10%
TOTAL	112.336,64	38.689,46	34,44%	4,08%

PRESTACIONES ECONÓMICAS. (Variación Interanual en %)

