



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 143

Febrero 2011

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 : 790-11-067-8

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 **Alemania** se informa de las novedades legislativas más importantes a partir del 1 de enero de 2011, en diversos sectores, como el seguro estatal de pensiones, el mercado de trabajo y las prestaciones familiares; de **Francia** se añade un resumen del informe "Empleo al final de la recesión", que analiza el impacto de la crisis económica en la creación de empleo, teniendo en cuenta las diferentes medidas de reactivación que se han tomado en diferentes países; de **Países Bajos** se incluye un documento sobre el impacto de la crisis económica en el tejido empresarial del país, según el estudio realizado por la Oficina Central de Estadística; de **Rumanía** se publica un resumen de las medidas más importantes en materia económica que ha aprobado el Gobierno durante el año 2010; de **Grecia, Italia, Reino Unido y Rumania** se incluyen los comentarios generales sobre cuestiones de actualidad de carácter político, económico y social.

En el capítulo de **Seguridad Social**, de **Italia** se informa de las principales novedades en materia de Seguridad Social, subrayando la entrada en vigor del nuevo Sistema de Pensiones con la aprobación de la Ley 122/2010; de **Países Bajos** se añade una información sobre la revalorización del salario mínimo legal y de la pensión general de vejez; de **Ucrania** se publica un resumen del Comunicado de la Federación de Sindicatos, elaborado a finales de enero, en el que se crítica la reforma del Sistema de Pensiones realizada por el Gobierno.

En el capítulo de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se publican tres documentos: el primero es un artículo sobre el mercado de trabajo en enero de 2011, según los datos de la Agencia Federal de Empleo, en el que destaca el incremento del desempleo por diversas circunstancias estacionales como el final de la campaña navideña o las condiciones climáticas; el segundo hace referencia a la falta de mano de obra especializada según el informe realizado por la Agencia Federal de Empleo, en el que se proponen diversas medidas para incrementar el potencial productivo y la especialización; el tercer documento se refiere a la situación de la mujer en el mercado de trabajo, según diversos estudios de la Agencia Federal de Empleo y la Confederación Alemana de Sindicatos; de **Bélgica** se publican dos documentos: el primero es un artículo en el que se explican las medidas que han desarrollado los últimos Gobiernos para modificar la normativa que afecta a los trabajadores en su último tramo de su carrera profesional, según los informes del Servicio Público Federal de Empleo; el segundo es un resumen de la situación del mercado de trabajo en enero de 2011, en el que se incluyen diversas estadísticas en relación a los demandantes de empleo; de **Canadá** se inserta un resumen de la situación del mercado de trabajo en el mes de enero, que destaca, entre otras informaciones, el incremento de la tasa de desempleo en dos décimas, hasta alcanzar el 7,8 %; de **EE.UU.** se incluye un artículo en relación a la situación del empleo en el mes de enero de 2011, en el que se han generado 36.000 puestos de trabajo,

situándose la tasa de desempleo en el 9%, según los datos de la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo; de **Francia** se incluye un artículo que explica los requisitos necesarios para acceder a los diferentes tipos de subsidios, después de agotar la prestación por desempleo; de **Grecia** se incluyen los datos del mercado de trabajo de los últimos 5 años, según la información del Instituto Nacional de Estadística, en la que la tasa de desempleo del año 2010 llegó a situarse en el 13,5%; de **Italia** se publican dos documentos: el primero refleja la situación del mercado de trabajo en diciembre de 2010, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, el cual resalta el fuerte incremento del desempleo juvenil; el segundo describe las condiciones del trabajo temporal, el cual vuelve a incrementarse de forma moderada, especialmente en el empleo juvenil; de **Países Bajos** se publican los principales indicadores del mercado de trabajo, que ofrecen una perspectiva de recuperación económica moderada.

En el apartado de **Formación Profesional**, de **Francia** se incluye un artículo que analiza las características básicas de las acciones de formación profesional durante la relación contractual.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Francia** se publica un artículo sobre la aprobación de la Ley relativa a la presencia de mujeres en los consejos de administración, con la previsión de un plazo máximo de 6 años para que la proporción de miembros de cada sexo no sea inferior al 40%; de **Italia** se informa de las medidas aplicadas por la Dirección General de la Actividad de Inspección, departamento del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, para reducir el trabajo sumergido; de **Países Bajos** se incluye un artículo en el que se muestran los datos de las diferentes modalidades de contratación previstas en la legislación vigente.

En el apartado de **Negociación Colectiva**, de **Bélgica** se añade un documento que explica el procedimiento de negociación necesario para llevar a cabo la revisión salarial; de **Francia** se incluye un artículo que explica la normativa vigente sobre los convenios y acuerdos colectivos, así como los requisitos necesarios para su negociación, validez y conclusión.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**, de **Canadá** se inserta un artículo sobre la asistencia a las personas con discapacidad para las actividades de la vida diaria, según el estudio realizado por el Instituto de Estadísticas de Canadá, que destaca la importancia de la familia como cuidador principal; de **Francia** se informa de la publicación del Decreto nº 2011-50, de 11 de enero, por el cual se regula el importe y las modalidades de solicitud de la prestación diaria para acompañar a una persona al final de su vida; de **Rumanía** se publica un extracto del informe del Parlamento Europeo sobre adopciones internacionales, teniendo en cuenta que Rumanía ha llegado a ser el tercer país de origen de niños en adopción.

En el capítulo de **Migraciones**, de **Alemania** se informa de la finalización del período transitorio para la entrada de ciudadanos de los nuevos Estados miembros de la Unión Europea, proponiendo a su vez diversas medidas de ámbito laboral para los trabajadores que se desplacen al país germano; de **Bélgica** se inserta un artículo elaborado con los datos de la Comisaría de Refugiados y Apátridas en relación a las demandas de asilo registradas durante el año 2010 y las decisiones adoptadas por la Oficina de Extranjeros; de **Grecia** se incluyen las principales noticias sobre la situación de la inmigración, destacando

la aprobación por parte del Parlamento, de la Ley de Asilo y Recepción de Inmigrantes; de **Italia** se informa de la puesta en funcionamiento del portal telemático del Ministerio de Interior, mediante el cual se pueden presentar las solicitudes de permisos de residencia y trabajo; de **Países Bajos** se añade un documento en el que se analiza el proceso de integración de los grupos más importantes de extranjeros de procedencia no occidental.

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

Alemania11
-----------------	---------

- Novedades legislativas a partir del 1 de enero de 2011

Francia16
----------------	---------

- Empleo al final de la recesión

Grecia22
---------------	---------

- Comentario general

Italia24
---------------	---------

- Comentario general

Países Bajos27
---------------------	---------

- Situación de la estructura empresarial en 2010

Reino Unido31
--------------------	---------

- Comentario general

Rumanía34
----------------	---------

- Comentario general
- Resumen de las medidas económicas adoptadas por el Gobierno durante el año 2011

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Italia	43
---------------	-----------

- Situación de la Seguridad Social a partir del 1 de enero de 2011

Países Bajos	47
---------------------	-----------

- Actualización del salario mínimo legal y de la pensión general de vejez

Ucrania	50
----------------	-----------

- Critica de las Organizaciones Sindicales a la reforma del Sistema de Pensiones

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania	54
-----------------	-----------

- El Mercado Laboral y la economía en enero de 2011
- Plan de la Agencia Federal de Empleo para combatir la falta de especialistas
- La situación de la mujer en el mercado de trabajo*

Bélgica	83
----------------	-----------

- Empleo para todas las generaciones
- Situación del Mercado de Trabajo en enero de 2011

Canada	94
---------------	-----------

- Situación del Mercado de Trabajo en enero de 2011

EE.UU	97
--------------	-----------

- Situación del Mercado de Trabajo en enero de 2011

Francia	101
----------------	------------

- Los diferentes tipos de ayuda después de agotar la prestación por desempleo

Grecia107
---------------	----------

- Situación del Mercado de Trabajo

Italia109
---------------	----------

- Situación del Mercado de Trabajo en diciembre de 2010
- El trabajo vuelve arrancar en las ETTs

Países Bajos115
---------------------	----------

- Situación del Mercado de Trabajo durante el año 2010

FORMACIÓN PROFESIONAL

Francia121
----------------	----------

- Principios de la formación profesional continua

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Francia128
----------------	----------

- Aprobada la Ley relativa a la presencia de mujeres en los Consejos de Administración*

Italia131
---------------	----------

- Trabajo sumergido: Síntesis de la actividad de Inspección en 2010

Países Bajos133
---------------------	----------

- Informe sobre la situación laboral en el tercer trimestre de 2010

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Bélgica135
----------------	----------

- Salarios en Bélgica: revisión y moderación

Francia	138
----------------	-------	------------

- Normativa aplicable a los convenios y acuerdos colectivos

AREA DE ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Canadá	145
---------------	-------	------------

- Asistencia a las personas con discapacidad para las actividades diarias

Francia	148
----------------	-------	------------

- Ayuda para acompañar a una persona al final de su vida

Rumanía	151
----------------	-------	------------

- Situación actual del problema de las adopciones internacionales

AREA DE MIGRACIONES

Alemania	155
-----------------	-------	------------

- Finaliza el período transitorio

Bélgica	160
----------------	-------	------------

- Solicitudes de asilo en 2010 y evolución de los últimos años

Grecia	166
---------------	-------	------------

- Situación de la inmigración

Italia	169
---------------	-------	------------

- Entrada al país por el sistema de contingente

Países Bajos	171
---------------------	-------	------------

- Informe sobre la integración

ESPAÑA

INDICADORES

- Últimos datos estadísticos.....175
- Cuadros en materia de Seguridad Social –enero de 2011.....176

* 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**

ALEMANIA**NOVEDADES LEGISLATIVAS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2011**

A continuación se detallan las novedades legislativas más importantes en los ámbitos seguridad, social, mercado laboral y prestaciones familiares, vigentes en la República Federal de Alemania a partir del 1 de enero de 2011.

Seguridad social y sanidadCuota de cotización del seguro estatal de pensiones

La cuota de cotización de la seguridad social se mantiene en el 19,9% en el seguro estatal de pensiones, con un importe mínimo de 79,60 euros, y en el 26,4% en el seguro de pensiones para la minería.

Seguridad social de los artistas

Se mantiene la cuota social del seguro de los artistas en el 3,9%.

Cuota de cotización al seguro de enfermedad

La cuota de cotización al seguro de enfermedad vuelve al nivel anterior a la crisis económica y financiera, quedando en el 8,2% para los afiliados y en el 7,3% para el empresario, lo que significa un incremento del 14,9 al 15,5%.

Bases de cotización de la seguridad social

Se actualizan de acuerdo con la evolución salarial en el año 2009:

	Länder occidentales		Länder orientales	
	mes	año	mes	año
Remuneración media provisional seguro de pensiones		30.268		30.268
Base de cotización seguro de pensiones y desempleo	5.500	66.000	4.800	57.600
Base de cotización seguro de pensiones de la minería	6.750	81.000	5.900	70.800
Tope para obligación del seguro de enfermedad y dependencia	4.125	49.500	4.125	49.500
Base de cotización seguros de enfermedad y dependencia	3.712,50	44.550	3.712,50	44.550
Índice de referencia para el cálculo de prestaciones	2.555*	30.660*	2.240	26.880

* Para los seguros de enfermedad y dependencia estos valores se aplican a nivel federal.

Cambio de aseguradora de enfermedad

Se reduce el período de obligatorio de afiliación en una aseguradora de enfermedad de tres años a un año antes de poder cambiar de aseguradora.

Asimismo se posibilita a aquellos trabajadores cuyos ingresos superen al año el tope que libera de la obligación de cotizar al seguro de enfermedad, que decidan si prefieren permanecer en el seguro estatal de forma voluntaria o cambiar a una aseguradora privada. Los trabajadores que trabajen por primera vez o lo hagan por primera vez en Alemania y superen este tope, tendrán también la libertad de decidir el tipo de aseguradora.

Por otra parte, los afiliados a aseguradoras privadas podrán permanecer en ellas cuando una vez finalizado el permiso paternal o por cuidados de un familiar se incorporen a una actividad laboral a tiempo parcial (con una reducción de por lo menos media jornada), aunque sus ingresos no superen el tope definido.

Cuota adicional del seguro de enfermedad con compensación social

Cuando sea necesario, las aseguradoras de enfermedad pueden imponer a sus asegurados una cuota adicional independiente de los ingresos. La aseguradora podrá determinar libremente el importe. No obstante, si el promedio de esta cuota adicional es superior al 2% de los ingresos, la diferencia la abonarán automáticamente el empresario y el organismo de pensiones con fondos procedentes de impuestos. Se prevé que en 2011 la mayoría de las aseguradoras no requieran hacer uso de esta cuota adicional.

Reestructuración del mercado farmacéutico

Tanto las aseguradoras como los asegurados se verán favorecidos por la reestructuración del mercado de los fármacos. En el caso de nuevos medicamentos, las empresas farmacéuticas deberán demostrar cuáles son las propiedades adicionales de los nuevos preparados; no estarán facultadas para determinar el precio de venta del fármaco, sino que éste deberá negociarse con la confederación de aseguradoras de enfermedad. Para el resto de fármacos se mantienen los importes ya fijados en el mercado; para un mismo preparado, el paciente tendrá la libertad de escoger un medicamento de un valor superior siempre que abone la diferencia correspondiente.

Mercado laboral

Cuota de cotización al seguro de desempleo

Se incrementa la cuota de cotización al seguro de desempleo del 2,8% al 3,0%.

Nuevos importes básicos del seguro básico para demandantes de empleo (Hartz IV)

El importe básico que recibirán los beneficiarios de la prestación no contributiva se incrementa a 364 euros, por lo que percibirán mensualmente:

- Hogares unipersonales y progenitores en familias monoparentales: 364 euros
- Cónyuges y parejas de hecho, así como otros adultos de la comunidad de necesidad: 328 euros
- Jóvenes entre 14 y 17 años: 287 euros
- Menores entre 6 y 13 años: 251 euros
- Menores de 6 años: 215 euros

(La comisión de negociación del Parlamento alemán está discutiendo actualmente la Ley para la reforma del seguro básico para desempleados de larga duración, que no recibió la aprobación del Consejo Federal. De confirmarse su aprobación, la entrada en vigor tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2011)

Ayudas para la educación de hijos de beneficiarios de Hartz IV

La Ley para la reforma del seguro básico para desempleados de larga duración también introduce ayudas para la educación de los hijos de beneficiarios, a fin de que puedan participar en actividades extraescolares o clases de repaso:

- Hasta 120 euros anuales para asociaciones culturales, deportivas o de ocio
- Ayudas para el aprendizaje, siempre que se demuestre la necesidad
- Hasta 100 euros anuales para material escolar y excursiones escolares de un día
- Hasta 26 euros mensuales para comida en la escuela o guardería
- Ayuda mensual de transporte a partir del 10º curso
(También en negociación)

Prestación para trabajadores afectados por la reducción de la jornada laboral

La prestación para trabajadores afectados por la reducción de la jornada laboral por motivos coyunturales podrá extenderse durante 12 meses cuando la percepción comience entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011. También se prolongan hasta finales de marzo de 2012 las disposiciones excepcionales

sobre el reintegro de las cuotas de la seguridad social a las empresas. Asimismo podrán acogerse a la prestación los trabajadores temporales.

Prolongación de la vigencia de algunos instrumentos de la política laboral

El complemento de integración para mayores, la garantía salarial para trabajadores mayores y la formación continua para trabajadores mayores, así como el talón de intermediación se prolongan hasta finales de 2011. El período de espera requerido a los desempleados para beneficiarse de este último se reduce de dos meses a seis semanas.

Seguro de desempleo voluntario

Continúa más allá de 2010 la posibilidad para las personas que trabajan en el extranjero y emprendedores desempleados de cotizar en el seguro de desempleo.

Contratación de trabajadores extranjeros

Entra en vigor el Tercer reglamento de modificación del reglamento sobre permisos de trabajo que libera a los temporeros procedentes de los Estados que se adhirieron a la Unión Europea el 1 de mayo de 2004 de la obligación de presentar un permiso de trabajo para trabajar en los sectores agrícola y hotelero, así como en el tratamiento de frutas y hortalizas o en serrerías.

Salarios mínimos para la recogida de residuos y los oficios de electrónica

Entran en vigor el salario mínimo para el sector de recogida de residuos, que asciende a 8,24 euros y estará vigente hasta el 31 de agosto de 2011, así como el salario mínimo para los trabajadores de oficios de electrónica, que será de 8,40 euros para los estados de la antigua RDA más Berlín, y de 9,70 euros para los antiguos estados de la República Federal, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2013.

Prestaciones familiares

Modificaciones de la Ley Federal sobre la prestación y el permiso parental

Se elimina la prestación parental para los progenitores con ingresos anuales superiores a 250.000 euros (hogares monoparentales) o 500.000 euros (ambos progenitores).

Los beneficiarios de la prestación parental con ingresos mensuales netos superiores a 1.200 euros percibirán el 65% de su salario (antes 67%). Para ingresos inferiores a 1.200 euros se mantiene el 67%.

Se mantiene la prestación mínima de 300 euros y máxima de 1.800 euros al mes.

La prestación parental que perciben los beneficiarios de la prestación por desempleo no contributiva (Hartz IV) se computará conjuntamente con esta última.

También percibirán la prestación parental aquellas personas que antes del nacimiento de su hijo hayan percibido parte de sus ingresos procedentes de una relación laboral.

FRANCIA

EMPLEO AL FINAL DE LA RECESIÓN¹

La crisis y el empleo. Comparación internacional

La recesión de 2008/2009 ha terminado pero aún no hemos salido de la crisis. Esta ha entrado en una nueva fase en la que hay que asumir el reto de sanear las finanzas públicas sin frenar el crecimiento y las inversiones en sectores del futuro; una nueva regulación financiera y el inicio de una reforma del sistema monetario internacional.

Apoyo al crecimiento y reducción de la deuda pública son temas muy debatidos en las dos orillas del Atlántico. La administración Obama da prioridad a la reactivación y los gobiernos europeos a la disminución de los déficits. Es necesario combinar estas dos prioridades, pero el margen es estrecho si no se quiere ralentizar el crecimiento en 2011. La disminución de las inversiones en sectores del futuro frenará la vuelta al crecimiento.

La recesión y la frágil reactivación que le sucede han afectado y afectan de manera diferente el PIB, el empleo y el paro en los países desarrollados. Las diferencias en la evolución del crecimiento y el empleo se explican por dos factores. 1) Por los diferentes modelos de crecimiento: crecimiento impulsado por las finanzas, el sector inmobiliario y las desigualdades (Estados Unidos, España, Reino Unido Islandia); impulsado por la exportación de productos manufacturados (Alemania, Japón, Corea); impulsado por el déficit público (Francia); o impulsado por la innovación (Estados Unidos, países nórdicos). 2) por los diferentes sistemas de relaciones profesionales: facilidad para despedir (Estados Unidos); porcentaje importante de empleos precarios (España); peso de la protección social (Francia); el papel de la negociación colectiva (Alemania).

A corto plazo, durante la recesión de 2008/2009, Francia ha tenido resultados “menos malos” en materia de crecimiento y empleo que la mayor parte de los países avanzados, pero peor que Alemania. La reducción temporal del tiempo de trabajo y las negociaciones colectivas ofreciendo garantía del empleo a cambio de moderación salarial han sido más eficaces que el despido discrecional americano, que el mercado dual de trabajo español (contratos indefinidos por un lado y contratos muy precarios por otro) y mejor, incluso, que la flexiseguridad de Dinamarca.

A medio plazo, en el contexto de la globalización, sólo puede defenderse un régimen de crecimiento basado en la investigación, innovación, inversión y desarrollo de las competencias.

¹Síntesis del informe sobre “El empleo al final de la recesión”, publicado el 24/01/11. Elaborado por Henri ROUILLEAULT, especialista del INSEE, a petición del Secretario de Estado para el empleo.

Crisis y empleo en Francia

La mayor parte de dificultades estructurales preexistentes en el mercado de trabajo se han acentuado con la crisis. La recesión ha afectado principalmente a las personas en situación precaria, los jóvenes sobre todo. La gestión de los planes sociales origina frecuentes tensiones en las que se da más prioridad al coste del despido que a la reclasificación de los trabajadores. El paro de larga duración, efecto diferido de la recesión, continúa creciendo y aleja del empleo de forma durable a una parte de la población. El paro de los jóvenes sin cualificación amenaza la cohesión social y la financiación de la protección social.

Continúa la tendencia igualitaria en el paro entre hombres y mujeres pero las mujeres están más afectadas por el tiempo parcial. El empleo de los seniors ha seguido aumentando. El aumento de la actividad femenina, el impacto de las reformas de pensiones de 1993 y 2003, la supresión progresiva de la prejubilaciones públicas y de las dispensas de búsqueda de empleo, han influido sobre los comportamientos.

La ruptura del contrato de trabajo consensuada ha reducido, tal como esperaban los que introdujeron la medida, los despidos individuales y las dimisiones, pero ha reducido también una parte de los despidos por motivos económicos. Afecta particularmente a los trabajadores seniors jugando, en parte, un papel de prejubilación que afecta a las finanzas del seguro de desempleo.

El Estado, los interlocutores sociales y las entidades territoriales frente a la crisis

La esperanza en 2007 de una rápida disminución del paro y la decisión de los poderes públicos de focalizar la política económica y social sobre la oferta, han sido contrariadas por la recesión. El nuevo servicio público de empleo "Pôle Emploi", nacido de la fusión de diferentes organismos públicos con competencias en materia de paro, ha acumulado las dificultades propias de la fusión con el deterioro de la coyuntura del empleo.

Hay que destacar como acciones positivas, la toma de conciencia rápida de la importancia de la crisis, bajo presidencia francesa de la UE; la política prioritaria de reactivación económica mediante la inversión pública; la estrecha cooperación en materia de empleo y formación profesional en los ámbitos nacional y regional. Esta cooperación ha permitido movilizar los dispositivos para hacer frente a la crisis: fomento del paro parcial para evitar los despidos, ampliación del ámbito del CTP (contrato de transición profesional) y mejora del CRP (convenio personalizado de reclasificación) para los despidos económicos, reactivación de la alternancia (contratos que combinan la formación y el trabajo en empresas), nuevas relaciones entre organismos que financian la formación (organismos recaudadores, "Pôle Emploi" y entidades territoriales regionales)

Hay que destacar también, como puntos negativos, la insuficiencia de los esfuerzos para formar a trabajadores en paro parcial, la insuficiencia de la formación de los solicitantes de empleo en 2009, la fragilidad de las negociaciones globales con ofrecimiento de una garantía de empleo a cambio de

moderación salarial durante la recesión, y el repliegue de medios de política de empleo cuando el paro de larga duración continúa creciendo y que el acompañamiento de las transiciones es insuficiente.

Basarse en experiencias innovadoras para reforzar el acompañamiento de las transiciones profesionales

La prestación por desempleo, el seguimiento de las acciones de búsqueda de empleo y una buena oferta de servicios no son suficientes. Aunque no siempre se aplica, hay un modelo de acompañamiento a los asalariados en transición profesional y a los solicitantes de empleo, ampliamente consensual: elaboración de un proyecto profesional personal, asignación de un referente, contrato explicando claramente los derechos y deberes del interesado, de la empresa y del servicio público de empleo. No se puede dejar a una persona sola frente a su problema de empleo, hay que tener en cuenta que las necesidades de acompañamiento son diferentes.

Personas prioritarias que requieren especial atención, despedidos por razones económicas, jóvenes sin cualificación en situación precaria, parados de larga duración, tienen a menudo necesidad de un acompañamiento reforzado que vaya más allá del modelo precedente.

Se han movilizad las experiencias de los grandes grupos para favorecer la reclasificación “job to job” (pase de empleo a empleo, sin transitar por el paro) de los asalariados en las reestructuraciones; de las asociaciones que estructuran el itinerario profesional de las personas alejadas del empleo; de los territorios en los que es de aplicación el contrato de transición profesional (CTP) para los despidos económicos. Estas experiencias se aproximan a las experiencias de las “sociedades de transfert” (empresas cuya finalidad principal es que el trabajador pase de un empleo a otro sin transitar por el desempleo. Se suele recurrir a estas empresas en las situaciones de ERE y antes de proceder a los despidos) de Europa del Norte y constituyen un modelo de acompañamiento reforzado.

La transición es una actividad, un momento en la trayectoria profesional que tiene una duración y unas etapas variables. Las posibilidades de éxito aumentan si dispone de un lugar especialmente dedicado, de su inserción en un colectivo, de un marco adecuado, de un estatuto mejor que el actual, del apoyo de un equipo pluridisciplinario. Implica el respeto a los horarios y a los plazos acordados. Su objetivo es la vuelta a un empleo duradero, supone la posibilidad de ensayos y errores para la definición del proyecto, el descubrimiento de nuevos oficios, la opción entre la vuelta rápida al empleo acompañado de formación y una formación “cualificadora” para lograr la reconversión, una atención a la salud y un acompañamiento social complementario.

Las propuestas

Francia tiene un problema de competitividad en numerosos sectores no solamente con los países emergentes sino también con Alemania. La prioridad a la innovación, la investigación, la enseñanza superior, la inversión, condiciones necesarias para restaurar la competitividad en una economía globalizada,

no debe agrandar la fractura digital ni la fractura social. Debe, más bien, ir acompañada de una prioridad de acceso de todos a la cualificación y de un acompañamiento reforzado de la movilidad.

En este sentido hay cuatro conjuntos de propuestas relativas a la continuidad de los itinerarios profesionales; la cualificación de los jóvenes; la trayectoria de los asalariados y demandantes de empleo; y el empleo de los seniors. Su implantación requiere el refuerzo de la negociación interprofesional, la negociación en la empresa y la gestión cuatripartita de las políticas públicas de empleo y formación: entre el Estado, las regiones, las organizaciones empresariales y los sindicatos.

Para reforzar la continuidad profesional y el acceso de todos a la formación.

Se propone la aplicación negociada y la cofinanciación de una cuenta individual de formación con dos componentes: formación inicial diferida y formación a lo largo de la vida, articulada con un nuevo pacto entre la empresa y la escuela, un derecho individual renovado a la formación, el periodo de profesionalización y el permiso individual de formación. Preconiza que se complete la obligación de negociar en los sectores y las empresas sobre la GEPC (gestión anticipada de empleos y competencias) con la negociación sobre orientación de la formación y de la VAE (convalidación de la experiencia profesional). Propone la negociación del plan de formación y un nuevo papel para los delegados de personal: apoyo a los itinerarios profesionales. Se sugiere repensar la obligación actual de gastos de formación en obligación de formación de todos los asalariados, con una utilización común entre empresas. No existe una buena política de empleo sin política del trabajo, sin organizaciones para la formación y sin reconocimiento de lo aprendido por la experiencia.

Para mejorar las respuestas negociadas a los cambios coyunturales y estructurales

Sirviéndose de la experiencia, se propone la concertación de planes de prevención de las dificultades coyunturales y la vinculación de la APLD (actividad parcial de larga duración) y del paro parcial con una obligación de formación. Se insiste sobre la importancia de anticipar la evolución de los oficios, de la GPEC territorial y de la gestión de las reestructuraciones. Se propone una nueva medida que consiste en la obligación de negociar sobre las reestructuraciones y la supresión de la exoneración de cotizaciones de la indemnización por despido en caso de inexistencia de acuerdo sobre el plan de reclasificación. Se propone la primacía, en caso de respuesta global a un cambio coyuntural o estructural, del acuerdo colectivo sobre los contratos de trabajo individuales, para dar seguridad jurídica al proceso. Se sugiere la experimentación de sociedades de transfert, y de contratos de transición profesional que tengan la calificación jurídica de contrato de trabajo. Se propone la posibilidad de recurrir al contrato de transición profesional (con los derechos y deberes inherentes) a los despedidos por motivos económicos, o a los firmantes, insuficientemente informados, de una ruptura consensuada del contrato de trabajo. Se propone la negociación de una fusión CTP-CRP en el año 2011, inspirándose de las buenas prácticas de los primeros CTP, con un comité de coordinación, en los diferentes ámbitos, formado por agentes públicos e interlocutores sociales, y de equipos formados por Pôle Emploi, la AFPA (Agencia para la formación profesional de adultos), operadores privados y los organismos recaudadores de fondos para la formación profesional. Se propone la ampliación del ámbito, tras la experimentación que se está llevando a cabo, del

acompañamiento reforzado del CTP a los asalariados contratados a través de ETT y a los titulares de contratos de duración determinada.

Para fomentar el empleo de los jóvenes y de los seniors

Se propone un diagnóstico concertado elaborado por una comisión cuatripartita de los diferentes medios de protección contra el paro (prestaciones por desempleo, prestaciones contributivas, planes de ayuda a los que han agotado los derechos, prestaciones económicas a los jóvenes que realizan prácticas en el marco de la formación profesional.) y examinar las mejoras que puedan aportarse. Se propone la exoneración de las cotizaciones sociales por la contratación de desempleados seniors y contratos intergeneracionales que combinen tiempo parcial al final de la vida laboral, contratación de jóvenes y tutoría. Se sugiere que se continúe fomentando la alternancia (trabajo en empresa y formación) y un plan de acción para los jóvenes en situación de exclusión. Se propone que todas las prácticas en empresa o en las administraciones de dos meses, como mínimo, de duración sean objeto de un contrato de trabajo y den derecho a una remuneración y cotización por jubilación. Se propone un aumento de cotizaciones a los empresarios sobre los empleos precarios, aumento que se reembolsará a la empresa en caso de consolidación del empleo. Se propone que el empresario motive su respuesta a la demanda de un trabajador de pasar a tiempo completo o de alargamiento del tiempo parcial. Se propone el desarrollo de las asociaciones de servicio a la persona, de las agrupaciones de empresarios y de la diversificación de las actividades de las empresas de trabajo temporal. Se sugiere que se exonere a "Pole Emploi" de la obligación de no sustituir al 50% de los empleados que se jubilen.

Medios y gestión para hacer frente a los retos

Se propone que no se reduzcan los presupuestos de la política del empleo hasta que decrezca el paro de larga duración. Se propone que se recuperen 3.000 millones de euros por la supresión de las horas extraordinarias y que, en el marco de la negociación cuatripartita, implicando las regiones y los diferentes organismos paritarios, los ingresos recuperados se destinen a la mejora del acompañamiento de los colectivos prioritarios y a la aplicación de un derecho a la cualificación para todos y desviar progresivamente las exoneraciones de los salarios bajos hacia la población prioritaria y a la alternancia. Se sugiere una dirección cuatripartita de las cuestiones relativas al empleo y a la formación profesional, sobre la base de objetivos definidos en común, de responsables designados transparentemente, de colaboraciones variables según los temas y de principios de transparencia, contractual y evaluación externa.

Conclusión

En un contexto que ha cambiado profundamente, con la globalización y la individualización de los itinerarios y aspiraciones, cuando hay que restaurar la competitividad, hacer frente al endeudamiento público y responder a la aspiración de más justicia social y de mejor redistribución de los esfuerzos, es necesario actualizar las grandes referencias. El preámbulo de la constitución de 1946 define el "derecho al empleo y el deber de trabajar". La declaración de Filadelfia de la OIT hace un llamamiento a una amplia cooperación, basada en el principio igualitario entre representantes de empresarios, trabajadores y poderes públicos.

Tenemos necesidad de trabajadores agentes de sus itinerarios; empresas socialmente responsables del mantenimiento del empleo; sindicatos representativos en todos los ámbitos; de un Estado que prevea y negocie y de entidades territoriales con iniciativa. Es necesario reforzar la negociación colectiva, ser más audaces en los ámbitos social y territorial, y, más que nunca, situar el empleo en el centro de las políticas públicas.

Como han declarado recientemente el FMI y la OIT: “la gran recesión ha traído una dolorosa consecuencia en materia de empleo”, “una estrategia centrada sobre el empleo debe ser nuestra primera prioridad. De no hacerlo así, la reactivación tardará años en llegar a los que más la necesitan. Debemos conectar nuestras políticas con la aspiración legítima de conseguir un trabajo decente”.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

En su intervención el día 3 en la reunión de la Comisión Europea, el primer ministro, Yorgos Papandreou, insistió que Europa debe blindarse ante las presiones de los mercados, porque de otra forma se verá sumergida en oleadas de acusaciones recíprocas entre estados miembros y nacionalismos. En cuanto a su país, Papandreou señaló que las reformas adoptadas recientemente en el marco del plan de ajuste de la economía nacional van a beneficiar ante todo al interés público y al ciudadano griego.

Y en un discurso pronunciado a mediados de mes ante los jefes de las Oficinas de prensa y comunicación y de las oficinas del Organismo de Turismo Griego en el Extranjero, el Presidente del Gobierno resaltó que Grecia cambia y que seguirá cambiando. Refiriéndose a los funcionarios públicos, dijo que hace falta un radical cambio de mentalidad y de funcionamiento del Estado y sostuvo que son ellos la clave para ese cambio. Si no se aprovechan los recursos humanos, el esfuerzo de la jefatura política irá en vano, prosiguió el primer ministro que, paralelamente, anotó que el sector público está lleno de personas que quieren y pueden ofrecer mucho y sin embargo, el sistema actual les arrincona o simplemente no escucha sus propuestas e ideas.

En cuanto a la oposición, el día 20 el presidente de Nueva Democracia, Andonis Samarás, presentó el nuevo símbolo de su partido, que parece estar atravesando una crisis de identidad y de personalidades. Tras la victoria electoral del 2004 con 45,36% y nada menos que 165 diputados y su segunda victoria en el 2007 con 41,84 y 152 diputados (todavía mayoría absoluta en un parlamento de 300 diputados), sufrió una derrota colosal en las elecciones de octubre del 2009, donde los conservadores reunieron solo 33,48% y 91 diputados.

Samarás tiene ahora un electorado conservador disgustado y dividido, muchos votantes indignados por la situación en la que los gobiernos anteriores dejaron al país y que piensan que el clientelismo político, el gasto, la ineficacia de la gestión pública y la corrupción aumentaron notablemente con aquellos gobiernos. Muchos observadores ahora mantienen que el partido en general y sus dirigentes en particular no son capaces ni de afrontar estas consecuencias ni de apoyar al gobierno en medidas indispensables para superar la crisis que atraviesa el país y evitar la bancarrota.

Situación económica

El ministro de Finanzas, Yorgos Papakonstantinou, reiteró, en una entrevista a Reuters a primeros de mes, que Grecia no aborda la perspectiva de reestructuración de su deuda pública y desmintió rumores filtrados en la prensa griega, según los cuales Atenas ya habría entrado en la fase de consulta con entidades financieras internacionales sobre una eventual renegociación de la deuda.

En cuanto al estado actual de la economía nacional, el ministro señaló que el gobierno ha conseguido un avance significativo en el frente de reducción del déficit público, introduciendo al mismo tiempo una serie de

reformas estructurales, que beneficiarán a medio y largo plazo a la economía griega. Asimismo, manifestó su convicción de que Grecia no tendrá problemas de recibir el cuarto tramo de la ayuda financiera en marzo por parte de la UE y el FMI.

En efecto, la delegación de la denominada "Troika" (FMI, Comisión Europea y BCE) volvió a Grecia para controlar la aplicación del Memorándum de apoyo actualizado en vistas de conceder el cuarto plazo de la ayuda prevista (15.000 millones de euros) y examinar el plan económico del Gobierno, con recortes por 12.770 millones de euros para el período 2012-2014.

Con alivio el gobierno griego ha visto que la Agencia de Gestión de la Deuda Pública ha conseguido colocar Letras del Tesoro con intereses del 4,9% y 4,1%, es decir por debajo del temido 5%. La demanda de bonos había sido de 3,4 veces la oferta. Más de un tercio de estas Letras del Tesoro fueron adquiridas por bancos extranjeros y el resto por bancos griegos. Se estima que se trata de una señal optimista de los mercados que confían en los planes de austeridad y reforma del gobierno socialista griego para hacer frente a su elevada deuda.

Entretanto el diferencial de la deuda helena a diez años frente a su referente alemán se encuentra en 943 puntos básicos, una cifra muy alta.

Situación social

Mientras han seguido, durante todo el mes de enero, las protestas de los trabajadores de los medios públicos de transportes para manifestar su oposición contra las reformas que está introduciendo el gobierno en la estructura de las compañías públicas de transporte y en las condiciones laborales del sector, la Confederación General de Trabajadores de Grecia (GSEE) la principal central sindical del sector privado, anunció a mediados de mes una jornada de acción nacional para el 23 de febrero.

El sindicato reclama la firma de los convenios colectivos, la supresión de los despidos y toda forma de flexibilidad del empleo, medida contra la subida de los precios y la caída del nivel de vida de los griegos.

La GSEE informa asimismo de su decisión de seguir movilizándose contra la «política antisocial» del Gobierno y de colaborar a nivel europeo para denunciar las políticas neoliberales y conservadoras.

El sindicato de los funcionarios públicos ADEDY, declaró que se unirá al principal sindicato GSEE en una huelga de 24 horas el 23 de febrero, para protestar contra la política de austeridad del gobierno.

En un comunicado, ADEDY dijo que se uniría a la acción «para protestar por los recortes a los salarios y a los beneficios, y para expresar solidaridad con los trabajadores del sector privado.» Los dos sindicatos juntos representan alrededor de 2,5 millones de trabajadores.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

En el mes de enero el escenario político se ha animado bastante y en ambos campos, de mayoría y oposición, pero la situación no se ha aclarado, sino que aumenta la confusión y el desconcierto. En definitiva: la situación empeora, y se está llegando al "todos contra todos" con posibles implicaciones a nivel institucional, de conflicto entre poderes del Estado.

El Presidente de la República ha intervenido más de una vez para solicitar moderación, diálogo, un armisticio que permita afrontar juntos, aunque sin renunciar cada uno a su rol institucional, de mayoría y de oposición, los graves problemas del país en un momento delicado como el actual, porque es cierto que Italia ha padecido una crisis menos aguda y profunda que otros países, pero también es cierto que algunos factores se mantienen en un estado precario, y tan precario que la situación podría volver a precipitar.

Todos comparten las preocupaciones del Presidente, pero nadie le hace caso.

En el ámbito del Gobierno, la mayor preocupación es la de reforzar la reducida mayoría de que dispone en la Cámara (unos tres votos. y no totalmente seguros) para asegurarse una continuidad que, entre otras cosas, frene la tendencia de la Lega Nord, que insiste en pedir elecciones anticipadas.

Entre los muchos intentos en esta dirección, cierto éxito parece tener la ampliación del llamado "grupo de responsabilidad", es decir un grupo de parlamentarios moderados, que no quieren adherirse al PDL pero que apoyan al Gobierno por dos razones fundamentales: la urgencia de emprender un camino de reformas y evitar unas elecciones que, en el clima que domina en el país, originarían una campaña electoral durísima y unos seis meses de parálisis, es decir una catástrofe para el país.

En cuanto a los partidos de oposición, lo único que les une es la insistencia y fuerza en pedir que Berlusconi dimita. Por lo demás, la confusión es evidente incluso en el PD, el mayor partido de la oposición, ya que además de una nueva división interna sobre la línea programática, entre el actual secretario general, Bersani, y su antecesor, Veltroni, comienzan a multiplicarse las intervenciones de quienes piden que el partido se de un proyecto y formule un programa para conseguirlo, abandonando el "antiberlusconismo" extremo que, además, no produce resultados. También es de evidenciar que en el PD se asiste a un enfrentamiento, discreto y suave, por ahora, entre los nuevos líderes, jóvenes y emergentes, con gran éxito a nivel local, y los que éstos consideran "dinosaurios de la política" que deben jubilarse ya.

La otra coalición de oposición, el llamado "tercer polo" (constituido por los partidos de Casini, UDC, Fini, Futuro e Libertà- FLI, y Rutelli, Alleanza Per l'Italia - API), ha adoptado una línea que podríamos calificar de "original", ya que secunda la oposición de izquierda, pide la dimisión de Berlusconi, vota en contra del Gobierno, y pide un gobierno de centroderecha, liderado por el PDL, pero sin Berlusconi.

Situación económica

Resulta cada vez más difícil informar sobre la evolución de una situación que, en realidad, no evoluciona, sino que se mantiene en un estado de semiparálisis, debido esencialmente a que la muy delicada situación política está paralizando la actuación en campo económico.

La generalidad de los observadores económicos, por otra parte, coinciden en que Italia ha sabido frenar los efectos deletéreos de la crisis internacional, a pesar del nivel excepcional de la deuda pública, pero también coinciden en que no consigue aprovechar la recuperación, manteniendo señales positivas pero débiles e intermitentes, por lo que el crecimiento en el próximo bienio estará limitado a un 1,0% anual, como previsto por el Banco de Italia en su último informe mensual.

La crisis, en definitiva, no ha pegado tan fuerte como en otros países, gracias sobre todo al ahorro, a la capitalización de los hogares, a un sistema bancario poco expuesto internacionalmente y más atento al territorio. Y sin embargo, no son pocos los economistas que lamentan que las medidas adoptadas no han sabido incentivar la economía e impulsar y valorizar los recursos disponibles, acelerando y asentando un crecimiento que, al contrario, al ser lento y débil, queda expuesto a serios riesgos.

En cuanto a los últimos datos disponibles, se confirma el buen momento de la industria, que registra, en noviembre de 2010, un incremento no marginal de los índices de producción (+1,1% mensual; +4,1% interanual; +5,4% en la media de los 11 últimos meses) y de facturación y cartera de pedidos, que registran variaciones importantes (+10,0% y +13,5% respectivamente) en los 11 primeros meses respecto del mismo período de 2009.

Alguna preocupación la siguen despertando los datos sobre desempleo, que de todas maneras en los últimos dos meses del año se ha mantenido invariado, con una tasa del 8,6%, es decir una evolución creciente durante el año, pero limitada. Lo que sigue preocupando, y no poco, es el paro juvenil, que sigue aumentando y que, en diciembre, ha llegado a un peligroso 29,0%.

Situación social

En su discurso de fin de año, el Jefe del Estado ha querido evidenciar las prioridades clave que Italia debería plantearse en 2011, subrayando que la mayor preocupación se centra sobre la situación ocupacional de los jóvenes, cuya tasa de paro gira alrededor del 30%, y si «no damos a estos chicos nuevas posibilidades de empleo y de vida digna, todos perdemos». Análoga preocupación ha expresado sobre el enorme pasivo acumulado, la deuda pública, que también pesará sobre las nuevas generaciones, ya que es grande el riesgo de transferir a éstas tal pasivo.

Los problemas sobre todo políticos, no han incentivado la labor del Gobierno y del Parlamento, como decimos en otro apartado, pero no ha congelado las buenas intenciones de algunos Ministros. Los de Trabajo, Juventud y Educación están estudiando, y dan por inminente su presentación, un plan pensado precisamente para incentivar la ocupación juvenil. Las primeras indicaciones dejan entrever que se prevé un

recorrido completo, que va desde el estudio de las necesidades profesionales de la producción hasta el servicio de acompañamiento al trabajo, pasando por unos servicios de orientación y de una estricta interacción entre estudio y trabajo.

Por lo demás, en el ámbito estrictamente social, no se registran novedades de relieve. Estas podrán producirse cuando, a primeros de febrero, se abra, y se cierre en pocos minutos al ser obligatoria la presentación por vía telemática, el período de presentación de las solicitudes para cubrir los cien mil puestos previstos para el contingente de inmigrantes para 2010; las previsiones oscilan entre las 300.000 y las 500.000 solicitudes.

PAÍSES BAJOS

SITUACIÓN DE LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL EN 2010 ²

En un estudio realizado por la Oficina Central de Estadística holandesa, basado en 36 indicadores, se muestra el impacto inicial de la crisis financiera sobre el ámbito empresarial de los Países Bajos en comparación con determinados países de referencia. Las puntuaciones de estos indicadores en el último año se comparan con las de 2006, que fue el último año "normal" anterior a la crisis.

De los datos del estudio se desprende que el bienestar en Holanda, expresado como producto interior bruto per capita, fue, en 2009, un poco mayor que en 2006, año en que ya fue alto desde la perspectiva internacional.

Por el contrario, el nivel de producto interior bruto por hora trabajada en 2009 fue inferior al de 2006 y también bajó el nivel de producto interior bruto por persona activa. No obstante, el producto interior bruto por hora trabajada en los Países Bajos es realmente alto en comparación con otros países de referencia. Esto se aplica en menor medida en el caso del producto interior bruto por persona activa. Una posición internacional inferior en este último punto se explica por el hecho de que el número de horas trabajadas por persona activa en los Países Bajos es la más baja de todos los países de referencia. Esto se debe, en parte, al hecho de que en Holanda uno de cada tres puestos de trabajo se realiza a tiempo parcial. Holanda es el país con mayor porcentaje de trabajo a tiempo parcial de todos los países. Como contrapeso, el grado de participación laboral en este país es alto y el nivel de desempleo es bajo. En 2009, Holanda registró el menor nivel de desempleo de todos los países de referencia; este nivel fue inferior también al de 2006.

En el terreno de la investigación y desarrollo y de la innovación, la posición internacional de Holanda ha empeorado. Esto puede tener relación con la crisis financiera, pero en término de gastos en I + D de las empresas supone también una continuación en la tendencia de los últimos años. El porcentaje de inversión del sector empresarial en Holanda se situó en 2009 por encima de 2006, pero desde el punto de vista internacional no es alto. En cuanto a la evolución del capital financiero, el capital riesgo invertido en este país ha disminuido respecto a 2006, pero no más que en otros países. La inversión directa exterior en Holanda ha mejorado en 2009, lo que conduce a una mejora en la posición internacional de este país en este punto.

En el apartado de iniciativa empresarial, en los últimos años se observa una evolución continua a un mayor número de empresarios autónomos en los Países Bajos. En el último decenio ha aumentado la dinámica

² Posición de Holanda dentro de los países de referencia

Posición efectiva en el último año. Entre paréntesis está la posición declarada en 2006. Tras el punto y coma se recoge el número de países de referencia en los que está basada la comparación. Estos son un máximo de 20, pero en algunas ocasiones son menos porque algunos países no han declarado sus datos en el indicador. El número de países de referencia para un indicador es en ambos años - 2006 y el último año - se ha hecho siempre de la misma forma.

empresarial de Holanda: más creaciones y también más liquidaciones de empresas. El balance conduce a un aumento en el número de empresarios autónomos. Por otra parte, en 2009 la persistencia de la actividad de las empresas es mayor que en 2006. La iniciativa de crear una misma empresa no siempre es innata. Ahora la cuestión es si el aumento del número de empresarios autónomos continuará en el tiempo de forma estructural.

En el ámbito de las finanzas estatales, la crisis financiera se refleja como la más aguda. Primero se produjo la “explosión” del apoyo estatal al sector financiero en los diversos países. De los 15 países europeos que se han utilizado como referencia, hubo sólo tres países que dieron mayor apoyo que Holanda. El saldo de las finanzas estatales en estos quince países fue negativo en 2009. Sin embargo, esto se debió sólo en parte a un mayor apoyo estatal en forma de gasto administrativo hacia el sector. Con la contracción económica también disminuyeron con fuerza los ingresos estatales en 2009. Creció la deuda estatal en todos los países europeos de referencia a excepción de Suecia. A este respecto, Holanda se situó en una posición intermedia dentro de estos quince países europeos de referencia.

Debido al repliegue en el comercio internacional prácticamente todos los países han sufrido un retroceso. El volumen de importación y exportación en relación con el producto interior bruto en Holanda ha variado mucho porque la economía del país depende mucho de la importación y exportación de productos. Esta dependencia es mayor que para una gran economía como puede ser la de Estados Unidos.

Evolución en el ámbito empresarial (resumen)

Indicador	Evolución respecto a 2006		
	Indicador Holanda	Punto de referencia 1)	Posición internacional 2)
Rendimiento de la economía holandesa			
PIB per capita	mejoría	mejoría	3 (4); 20
PIB por hora trabajada	deterioro	deterioro	3 (2); 20
PIB por persona activa	deterioro	deterioro	7 (6); 17
Horas trabajadas por persona activa	deterioro	igual	20 (20); 20
Grado de participación laboral 15- 64 años	mejoría	mejoría	2 (3); 20
Grado de participación laboral 55- 64 años	mejoría	igual	12 (12); 20
Relación de ingresos por quintiles	deterioro	deterioro	7 (6); 17
Consumo de energía por unidad de PIB	mejoría	igual	10 (10); 17
Capital humano y oferta de trabajo			
Costes laborales por unidad de producto	deterioro	mejoría	4 (6); 13
Núcleo de población activa empleada	mejoría	igual	4 (4); 15
Innovación			
Gastos de las empresas en investigación y desarrollo	deterioro	deterioro	12 (10); 16
Innovación tecnológica de las empresas	deterioro	deterioro	10 (8); 13

Capital			
Cuota de inversión en el sector empresarial	mejoría	mejoría	13 (14); 16
Capital riesgo invertido	deterioro	mejoría	7 (8); 16
Entradas de inversión directa extranjera	mejoría	mejoría	3 (14); 20
Salidas de inversión directa extranjera	deterioro	deterioro	6 (3); 20
Iniciativa empresarial			
Porcentaje de empresarios	mejoría	mejoría	6 (7); 20
Índice TEA	mejoría	mejoría	1 (4); 9
Tamaño de las empresas que se fundan	deterioro	igual	6 (6); 8
Creación de empresas	mejoría	mejoría	2 (4); 9
Cancelación de empresas	deterioro	deterioro	4 (3); 9
Actitud ante el espíritu empresarial	mejoría	mejoría	7 (14); 16
Funcionamiento del mercado			
Mercado	mejoría	igual	10 (10); 20
Apoyo estatal total	deterioro	deterioro	12 (3); 15
Condiciones macroeconómicas			
Inflación	mejoría	deterioro	12 (5); 20
Interés a largo plazo	mejoría	deterioro	9 (4); 20
Saldo de las finanzas públicas	deterioro	deterioro	7 (6); 15
Deuda estatal	deterioro	deterioro	7 (8); 15
Desempleo	mejoría	mejoría	1 (2); 20
Apertura de la economía	deterioro	igual	5 (5); 20
Funcionamiento de la Administración			
Impuesto de sociedades	mejoría	mejoría	8 (10); 20
Efectividad de la Administración	deterioro	igual	6 (6); 20
Infraestructura			
Coste de uso de espacios de oficinas	mejoría	igual	13 (13); 20
Gastos en tecnología de la información y comunicación	deterioro	deterioro	10 (7); 17
Sociedad			
Empleo a tiempo parcial	mejoría	igual	1 (1); 20
Movilidad de los puestos de trabajo	mejoría	mejoría	12 (16); 16

Además de los Países Bajos, se ha tomado como países de referencia a: Austria, Australia, Bélgica, Canadá, Chequia, Alemania, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Reino Unido, Hungría, Irlanda, Italia, Japón, Corea del Sur, Polonia, Suecia y Estados Unidos.

REINO UNICO

COMENTARIO GENERAL

Mercado laboral

El 19 de enero se publicaron las últimas estadísticas oficiales sobre el empleo y el desempleo en el Reino Unido.

La tasa de desempleo para el trimestre septiembre-noviembre de 2010 se situó en el 7,9%. El número de personas en situación de desempleo aumentó en un 0,2%, ascendiendo el total de desempleados para dicho trimestre a 2,50 millones de personas.³

La llamada "cuenta de perceptores" (claimant count), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, se redujo en 4.100 personas entre noviembre y diciembre, situándose en 1,46 millones de perceptores.⁴

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 70,4% para el trimestre septiembre-noviembre de 2010. Esto equivale a un descenso del 0,3% durante dicho trimestre. El número de trabajadores del sector público se redujo en 33.000 durante el trimestre, situándose en 6,01 millones, mientras que el número de trabajadores del sector privado permaneció sin cambios en una cifra de 23,11 millones de trabajadores. Por otra parte, el número de empleados a jornada completa descendió en 37.000 (situándose en 21,16 millones), mientras que el número de trabajadores a tiempo parcial descendió en 32.000 (situándose en 7,93 millones).

Durante el trimestre octubre-diciembre, estuvieron vacantes 481.000 puestos de trabajo, lo que supuso un aumento de 18.000 respecto del trimestre anterior y de 14.000 respecto de un año antes.

³ 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.

⁴ 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 que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas con el desempleo o, teniendo derecho a ellas, deciden no solicitarlas.

El informe completo del Office for National Statistics puede consultarse siguiendo este enlace:
<http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/lmsuk0111.pdf>

Proyecto de Ley de Pensiones

El Gobierno británico ha aprobado recientemente el proyecto de su nueva Ley de Pensiones, que tiene como uno de sus objetivos primordiales fomentar los planes de pensiones de empresa.

Para ello, esta ley impondrá un régimen de vinculación automática de los trabajadores a un plan de pensiones de la empresa. En la actualidad, las empresas no están obligadas a contribuir a un plan de pensiones para sus empleados, y muchas empresas optan por no ofrecer este tipo de plan. El Gobierno considera que los británicos no están ahorrando lo suficiente para su jubilación.

A partir de 2012, las empresas estarán obligadas a ofrecer y vincular automáticamente a un plan de pensiones a los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos por la ley (principalmente, que hayan cumplido los 22 años de edad y a quien la empresa pague al menos 7.475 libras anuales). Las medidas incluidas en el proyecto también reflejan las recomendaciones incluidas en un informe independiente sobre pensiones, relativas a garantizar que exista un equilibrio entre los costes y beneficios de estos planes para los trabajadores y un impacto más proporcional para las empresas.

La otra gran medida incluida en este proyecto de ley es el ya anunciado incremento a 66 años de la edad a partir de la que se tiene derecho a percibir la pensión estatal de jubilación. A partir de 2020, esta será la edad de jubilación tanto para hombres como para mujeres. Previamente, se habrá incrementado gradualmente la edad de jubilación de las mujeres (cuya edad de jubilación se sitúa actualmente en los 60 años), igualándose a la de los hombres (65 años) en el año 2018.

Para acceder al texto completo del proyecto puede consultarse la siguiente página:
<http://www.publications.parliament.uk/pa/ld201011/ldbills/037/2011037.pdf>

Jubilación

El gobierno británico ha confirmado recientemente que suprimirá la jubilación forzosa a los 65 años, permitiendo a los trabajadores prolongar su vida laboral.

El calendario de implantación de la medida es el siguiente:

- Desde el 6 de abril de 2011 los empleadores no podrán enviar notificaciones de jubilación forzosa a los trabajadores que cumplan los 65 años.

- Entre el 6 de abril y el 1 de octubre, sólo los notificados con anterioridad al 6 de abril, o aquellos cuya fecha de jubilación es antes del 1 de octubre, pueden ser jubilados obligatoriamente.
- Desde el 1 de octubre los empleadores no podrán hacer uso de la jubilación obligatoria.
- Para más información pueden consultarse los siguientes enlaces:

<http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?itemId=1084590558&type=CAMPAIGN&urlname=agepositive&urlparam=agepositive&ref=&domain=www.businesslink.gov.uk>

<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=3203> (guía para empresarios)

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Dos han seguido siendo durante el mes de enero los asuntos que han ocupado la atención de los comentaristas de la situación política. El acceso al espacio de Schengen y las maniobras de la oposición parlamentaria para consolidarse como alternativa de poder ante la convocatoria electoral prevista para el 2012.

Respecto al acceso al espacio de Schengen, en la reseña informativa del mes anterior, se hacía un amplio análisis de las circunstancias que habían provocado la negativa de algunos estados signatarios del Tratado a que Rumanía y también Bulgaria se adhiriesen al mismo dentro del plazo inicialmente señalado a estos dos países, así como las reacciones que ello ha provocado en medios políticos y gubernamentales de Rumanía.

No nos extenderemos por ello en este asunto. Sólo cabe decir que durante el mes de enero del 2011, el gobierno rumano ha proseguido su ofensiva diplomática entre los estados miembros a fin de obtener apoyos a su candidatura. Vano intento si no se consigue la unanimidad, que es condición imprescindible. Las autoridades rumanas continúan aferrándose al mismo argumento de que Rumanía cumple las condiciones técnicas que se le plantearon cuando solicitó el acceso al espacio de Schengen, y que no es honorable introducir ahora otra clase de exigencias. Los estados que se oponen, aunque también la Comisión no se cansa de señalar que las condiciones técnicas no son suficientes cuando quienes tienen que aplicarlas son corruptos. Es por esto por lo que el ministerio del Interior rumano está intentando en el último momento ofrecer una imagen de transparencia que a algunos comentaristas se le antoja un tanto pueril por lo tardía. En varias operaciones internas, ha detenido a un número considerable de números y oficiales de la Policía de Fronteras, encargados de proteger los pasos fronterizos con Ucrania y con Serbia, acusados de practicar el contrabando de cigarrillos. Como campanada final, el arresto del Director de la Agencia Nacional de Aduanas, acusado del mismo delito.

Varios medios de comunicación se preguntan si estas medidas tendrán su adecuada repercusión en el próximo informe del Mecanismo de Verificación y contribuirán a exonerar a Rumanía de la mala imagen que dicho mecanismo arrojó sobre este país.

El segundo asunto ha sido la consolidación de una alianza estratégica de la oposición parlamentaria con vistas a las próximas elecciones. Cimentada en las acciones conjuntas emprendidas por PSD, PNL y el Partido Conservador contra la coalición de gobierno, que incluyó la presentación de dos mociones de censura, estos partidos han firmado sendas alianzas que les permitirán presentar una estrategia única contra la coalición que pueda formar el PDL.

Para llegar a esta estrategia ha sido necesario soslayar importantes escollos ideológicos. No en vano se trata de formaciones con una inspiración ideológica muy distinta, desde la neoliberal del PNL, hasta la socialdemócrata del PSD, pasando por el centro –derecha sin calificativos del Partido Conservador, cuya mayor virtud parece consistir en que su máximo dirigente es propietario de un canal de TV de audiencia nacional.

Si en un principio pareció que las negociaciones entre fuerzas tan dispares en pensamiento y efectivos iban a naufragar, la Alianza Social Liberal es hoy un hecho y fue solemnemente acordada con la firma de los máximos dirigentes de la oposición, Victor Ponta (PSD) Crin Antonescu (PNL) y Dan Voiculescu (PC). En consecuencia, estas formaciones podrán presentar en las próximas elecciones, en pie de igualdad, un único candidato por distrito electoral, con el objetivo de concentrar su fuerza política y rebañar el mayor número posible de votos con el objetivo de derrotar a la coalición que consiga formar el PDL. El siguiente paso será el asalto a la Jefatura del Estado, para lo que no se descarta un proceso de “impeachment” contra el Presidente Basescu.

Este último ya sufrió esa misma experiencia hace tres años, y salió fortalecido de la prueba. Las cosas han cambiado, no obstante desde entonces, y su figura, casi más aun que su partido ha alcanzado cotas entonces insospechadas de pérdida de popularidad. No sólo en el país. También el PDL se encuentra hoy dividido y el otrora indiscutible liderazgo de Basescu se presenta hoy en situación controvertida, contestado por diversas corrientes dentro de su propia formación política. La “vieja guardia”, formada por los antiguos ministros Videanu, Bercheanu y Blaga, no le perdonan ni su brusco defenestración, ni tampoco las ácidas alusiones con veladas acusaciones de deslealtad con que el Presidente les obsequia públicamente de tiempo en tiempo. A la última de ellas respondió más que airado el ex ministro del Interior, Vasile Blaga, negando a Basescu talla política y moral para juzgar su más que probada trayectoria de fidelidad al partido.

El sector renovador liderado por Cristian Preda, aunque con un peso específico menor, no descarta crecer en importancia con el tiempo, sobre todo entre los sectores más intelectuales del PDL. El discurso de Preda ha pretendido aglutinar descontentos bajo la bandera de la lucha contra la corrupción dentro del partido. Por último, la corriente liderada por el actual ministro de Asuntos Exteriores, Teodor Baconschi, que tiene intención de desembarcar en el próximo congreso pidiendo el reconocimiento oficial de una opción democristiana que sea capaz de dotar de contenido ideológico y moral a una formación que parece haber perdido todo esto como consecuencia de su evolución desde la socialdemocracia hasta el centro derecha. Entre tanto, Traian Basescu se enroca en el círculo estrecho de incondicionales. Estos son los de toda la vida, y agrupan no tanto al Primer Ministro Emil Boc, como a la Ministra de Desarrollo Regional, Elena Udrea. Elena Udrea, siempre estuvo a su lado, desde los tiempos en que tan sólo ocupaba un modesto cargo de consejera en su gabinete hasta que la aupó hasta un sillón de ministra y, más recientemente, al liderazgo de la sección de Bucarest del PDL, la de más influencia del Partido. Junto a Elena Udrea, aunque siempre en la sombra, está también su marido, el millonario Dorin Cocos, desde siempre al lado de Basescu.

Tras innumerables discusiones, reticencias y dilaciones, el PDL ha decidido celebrar su congreso en el mes de marzo, y parece ser que la lucha será reñida, a no ser que la amenaza de una oposición fuertemente organizada ayude a olvidar cuestiones secundarias y a ir a lo fundamental: seguir en el poder.

Situación económica y social

La situación económica en Rumanía, ha merecido durante el mes de enero comentarios que con casi unanimidad apuntan a una lenta pero segura recuperación, que comenzará a dar sus frutos a partir de la segunda parte del 2011 para comenzar a consolidarse en el 2012.

Los buenos resultados de la política de austeridad emprendida por el gobierno bajo el paraguas del FMI, han comenzado mostrando sus efectos, en lo que se refiere a contención del gasto, que era el objetivo más importante. Frente a un límite de un 6,8%, el 2010 se cerró finalmente con un 6,5% de déficit, a lo que ayudó un incremento de la capacidad recaudadora del Estado, sobre todo en los últimos meses del año.

Si bien el ejercicio cerró con un crecimiento negativo de 1,5%, los pronósticos más fiables, avalados por el FMI y la Comisión Europea, apuntan a un crecimiento de 1,5% para el 2011 y de 4,4% en el 2012. Esta situación presenta sus luces y sus sombras, no obstante. Mientras que la economía se ha visto favorecida por el tirón de las exportaciones, el descenso del consumo interior ha supuesto un lastre importante para la recuperación. Datos de las asociaciones del comercio minorista apuntan una caída del consumo de más de un 7% en el mes de diciembre del 2010 respecto al mes de diciembre anterior, lo que es un dato altamente significativo para un mes que tradicionalmente registra incrementos considerables en el consumo. Responsable de esta situación es el empobrecimiento relativo de la población y el incremento de los impuestos, sobre todo del IVA.

También resulta significativo, a la hora de juzgar la salud de la economía, que el último tramo del préstamo de 20.000 millones de euros del FMI, destinado a consolidar las reservas del Banco Central, ha resultado innecesario. La autoridad monetaria ha declarado disponer de unas reservas de 39.000 millones de euros, lo que se considera más que suficiente para garantizar la estabilidad de la moneda, estabilidad tanto más necesaria para una economía que basa buena parte de sus esperanzas de crecimiento en mantener el ritmo de las exportaciones.

Un informe sobre perspectivas económicas para Rumanía publicado por Reiffeisen, del que se han hecho eco los medios de comunicación, destaca que la inflación alcanzó su nivel máximo en diciembre y enero, pero comenzará una pronunciada tendencia a la baja. La tasa de inflación anual se reducirá del 8% en diciembre del 6,7% en enero y fluctuará entre 6,6% y 7% en junio, hasta conseguir un nuevo recorte sustancial ligeramente por debajo del 5% a partir de julio.

Para la mayoría de los observadores, la meta para el déficit presupuestario del 4,4% del PIB, es ambiciosa, y sólo se podrá cumplir si el gobierno mantiene un estricto control del gasto. Sin embargo, los mismos

observadores se preguntan qué ocurrirá en el 2011 y, sobre todo en el 2012, una vez que se haya aflojado la presión mantenida hasta el momento por el FMI y que se abra el período electoral que deberá culminar en las elecciones del 2012. Los períodos de elecciones en Rumanía han arrojado hasta ahora un incremento más o menos descontrolado del gasto público. La retirada del FMI del escenario de la economía rumana, tampoco augura nada bueno en ese sentido.

Entre los objetivos que se ha marcado el gobierno para el 2011, destaca el de consolidar el ritmo de inversiones en transporte y energías, incrementar el nivel de aprovechamiento de los fondos europeos y el saneamiento de las empresas públicas.

Respecto al primer objetivo, parece que el gobierno se ha propuesto recuperar el tiempo perdido durante los últimos años de incertidumbre. El ministerio de Transportes ha sacado a licitación hasta nueve tramos del Corredor IV, lo que supone unos 1.000 millones de euros, bastante más de lo llevado a cabo en todo el 2010. Sin embargo, los medios se han mostrado escépticos a la hora de valorar los esfuerzos desplegados por la nueva ministra, Anca Bogogiu, y dudan de la capacidad del departamento y de la Compañía Nacional de Carreteras de gestionar dichas licitaciones. El tiempo lo dirá.

Lo cierto es que la historia de este departamento ministerial no puede ser más caótica, y todos los días aparecen en los medios noticias que demuestran una marcada incapacidad para gestionar los por otra parte cuantiosos fondos de que ha dispuesto. Un documento firmado por dirigentes de la Compañía Nacional de Carreteras (CNADNR) y filtrado a los medios, revela que en 2007 la compañía empezó proyectos valorados en 5.000 millones de euros que provenían del Programa Sectorial Operacional de Transporte (POS-T). Tres años más tarde CNADNR ha tenido que pagar 51 millones de euros por errores cometidos antes de acceder a los Fondos Europeos.

Aunque el Ministerio se ha quejado de no contar con fondos suficientes, su presupuesto para los últimos tres años ha sido de 9.000 millones de euros, de los cuales 1.000 millones se deberían haber destinado para proyectos POS-T, pero no fue capaz de hacerlo. Por otra parte, desde 2007, se deberían haber acabado numerosos proyectos aún por concluir y CNADNR ha pagado alrededor de 250 millones de euros en consultoría para proyectos ficticios. Desde 2006, se han gastado 9 millones de euros en revisar estudios de viabilidad, dinero con el que se podrían haber construido 9 kilómetros de carreteras.

El objetivo de incrementar la tasa de aprovechamiento de los fondos europeos repite una vez más este año en la lista de prioridades del gobierno. La actividad en el 2010 no logró remontar el límite del 10% de los fondos asignados. No obstante, la creciente actividad registrada en el Programa Sectorial de Transportes y del Programa Sectorial de Recursos Humanos (Fondo Social Europeo) puede alterar parcialmente esta situación durante la primera mitad del 2011. Por una parte, como se ha visto, el Ministerio de Transportes está incrementando el número y volumen de licitaciones. Por otra, la Directora de la Autoridad de gestión del FSE en Rumanía (AMPOSDRU) Cristina Zevedei, declaró recientemente a Ziarul Finanziar que los fondos asignados a Rumanía por el Fondo Social Europeo para el período de 2007 al 2011 se agotarán en abril de

este año. Según Zevedei, durante el 2010 se aprobaron proyectos que suponen el 80% de dicha asignación. El hecho de que aún no se hayan firmado los contratos hace que estos fondos aparezcan como no gastados, pero ello no quiere decir que el gasto no esté comprometido. El 20% restante se estima que se adjudicará durante los cuatro primeros meses del 2011.

Lo cierto es que, al contrario de lo sucedido hasta el 2010, durante dicho año se intensificó de manera extraordinaria la presentación de proyectos para el Programa Operativo Sectorial de Recursos Humanos. La política seguida por la Autoridad de gestión (AMOSDRU) de aprobar los proyectos según el orden de llegada, no hizo sino favorecer esa situación. Las empresas, instituciones y consultoras veían como línea tras línea de financiación que la Autoridad publicaba, tenía que reducir cada vez más el plazo de presentación de proyectos, debido a la gran afluencia de los mismos. En los últimos meses del 2010, algunas de estas líneas tan sólo pudieron mantener su plazo de presentación durante unas pocas horas, mientras que en el 2008 y el 2009 lo estuvieron durante meses. Con ello, resultarían cubiertas con creces las expectativas de absorción de los fondos, por lo que respecta al Fondo Social Europeo. La cruz de la moneda es, según los comentaristas y las consultoras que trabajan en este ámbito, que nadie está garantizando un verdadero control de calidad de los proyectos que se presentan.

Puede dar la impresión de que los mismos proyectos rechazados se han estado presentando una y otra vez hasta conseguir situarse en el grupo de los primeros y garantizar así finalmente su aprobación. Nadie es capaz de aventurar, no obstante, cuantos de estos proyectos, aun inicialmente aprobados, serán capaces de cumplir los prolijos requisitos y presentar toda la documentación necesaria para llegar a la firma del contrato y si, finalmente, conseguirán implementarse. También se duda de la idoneidad y de la utilidad de muchos de estos proyectos de formación y de la capacidad de la autoridad para llevar a cabo un eficaz seguimiento.

Finalmente, otros comentaristas señalan que prácticamente ninguno de los proyectos que han comenzado a implementarse han alcanzado la fase de auditoría, y vaticinan múltiples dificultades para el momento en que el Fondo Social Europeo renga que empezar a examinar las justificaciones.

Un último objetivo del gobierno lo constituye el saneamiento de las empresas públicas, el cual se encuentra entre las recomendaciones más insistentes del FMI al gobierno rumano. Según dicho organismo, las empresas públicas de Rumanía suponen, junto con el sistema de pensiones, el mayor lastre para el presupuesto del Estado. La mayoría se encuentran obsoletas, son deficitarias, dan trabajo a 200.000 trabajadores que perciben ingresos por encima del salario medio y cada año se llevan el 1% del PIB en subvenciones directas del Estado.

Cuando el gobierno se propuso la reducción del sector público, dejó al margen a las empresas públicas. Sus trabajadores tampoco se vieron afectados por los recortes salariales del 25% impuesto a todos los demás empleados públicos. Tampoco se han visto afectadas por los despidos masivos que se han llevado a cabo en la Administración. La espada de Damocles ha pendido permanentemente sobre las empresas

públicas, pero el gobierno no se ha atrevido a iniciar las reformas en dicho sector. ¿Las razones? Algunos medios señalan la fortaleza de los sindicatos en estas empresas y la ausencia de planes de reestructuración debido a la magnitud del desastre financiero y de gestión y la ausencia de inversiones disponibles para llevarlos a cabo. Todo ello haría muy difícil acometer la profunda reestructuración que exige el sector, que va siendo aplazada uno y otro día. El período electoral que se avecina tampoco es el mejor momento para medidas de esa clase, con lo que es de esperar que la existencia de las empresas públicas seguirán igual, por el momento, con tímidas reformas que no serán capaces de enmendar el sector.

RESUMEN DE LAS MEDIDAS ECONÓMICAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO DURANTE EL AÑO 2010

Para combatir los efectos de la crisis, el Gobierno rumano ha adoptado recientemente algunas medidas económicas:

- El tratamiento de los ingresos durante el desempleo técnico (máximo tres meses) como ingresos no salariales (con el régimen fiscal correspondiente); el empleador estará exento del pago de las contribuciones al presupuesto del Estado y la seguridad social en esta situación.
- Apoyar a las empresas que contraten a desempleados en nuevos puestos de trabajo, a través de la exención de las contribuciones de seguridad social, por un período de seis meses.
- El apoyo a las PYME a través del Fondo de Garantía para las PYME. El Gobierno ha aprobado la capitalización adicional de CGFSME por 46.000.000 €. La medida aumentará el flujo de efectivo para proyectos en desarrollo financiados a través de los fondos estructurales. En 2010, más de 10.000 garantías han sido otorgadas por CGFSME, que asciende a más de 640 millones de euros, que llevó a la creación y el mantenimiento de más de 140.000 puestos de trabajo.
- El Gobierno ofrece garantía para los beneficiarios de los proyectos financiados a través de fondos estructurales de los ámbitos prioritarios de la economía rumana. Estos procedimientos jurídicos establecen el límite máximo global de garantías para el año 2010 en la cantidad de € 300.000.000. La financiación garantizada por el programa es de hasta un 80% del valor del préstamo, que puede ser en euros o en lei. El plazo de uso de los fondos es máximo 4 años. El programa se desarrollará a través del Fondo Nacional de Garantía de Créditos para las PyME en 2011 también.
- Regímenes de ayudas estatales para garantizar el desarrollo económico sostenible. Las condiciones de elegibilidad han cambiado, en el sentido de que las condiciones iniciales fueron simplificadas; se tomarán en cuenta cuatro categorías de proyectos elegibles:
 - Inversiones de 5-10 millones de euros y la creación de 50 puestos de trabajo como mínimo;

- Inversiones de 10-20 millones de euros y la creación de 100 puestos de trabajo como mínimo;
- Inversiones de 20-30 millones de euros y la creación de 200 puestos de trabajo como mínimo;
- Inversiones de más de 30 millones de euros y la creación de 300 puestos de trabajo como mínimo;

La ayuda del Estado puede representar como máximo el 40% del importe total de los gastos elegibles para la zona Ifov – Bucarest y 50% para las otras ocho regiones en desarrollo de Rumania. Los límites son de 22.5 millones euros para la zona Ifov – Bucarest y 28.125 millones euros para las demás.

- Apoyar las PYME otorgando ayudas estatales de hasta 200.000 euros (las llamadas “de minimis aid”). Las estimaciones para 2011 – pagos de hasta 167,6 millones leis.
- El retraso del pago de las obligaciones vencidas de las empresas afectadas por la crisis económica y financiera.
- Exención del impuesto de sociedades para las ganancias reinvertidas. La medida apoya las inversiones en nuevas tecnologías y equipos, con el fin de reforzar la competitividad de la industria nacional.
- El pago de las deudas de la administración central a las empresas. Las autoridades locales han recibido fondos en valor de 360 millones euros para pagar las obligaciones pendientes a las empresas - los proveedores, servicios y proyectos.
- La reducción del número de impuestos y aranceles no fiscales (215 impuestos y aranceles de índole no-fiscal han sido eliminados hasta ahora).

El Gobierno rumano considera, asimismo, algunas medidas adicionales para mejorar el ámbito de las empresas:

- Eliminar el impuesto mínimo estándar e introducir el impuesto “forfetario”.
- Monitorizar la absorción de fondos europeos. Cada autoridad responsable presentará, mensualmente, un informe sobre la absorción de los fondos estructurales, que puede incluir evaluaciones de programas y proyectos, destacando los principales problemas y sus soluciones.
- Apoyar a los nuevos empresarios. El Ministro de Economía está preparando una propuesta con desarrollo en 2011.
- Disminuir la burocracia a través de la unificación de las declaraciones fiscales a partir del 1 de enero de 2011.

- La aplicación de la nómina unitaria para el personal de la administración pública.
- La adopción de los cuatro códigos de Justicia (El Código Penal, El Código Civil, el Código Procesal Civil, El Procesal Penal), que tendrán mayor impacto en el ámbito empresarial y los ciudadanos. Se está creando el marco legal para la implementación de los cuatro códigos.
- La implementación de La Ley de la Asociación Público-Privado.

**AREA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

ITALIA

SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2011

El aumento de prestaciones como adecuación al del coste de la vida

A partir del 1 de enero, gracias a la adecuación al coste de la vida, las pensiones mínimas han aumentado un 1,4%, es decir unos 7 euros al mes. En efecto, el importe mensual ha pasado de 460,97 a 467,43 euros. Con el mismo incremento también ha subido la prestación de vejez no contributiva, es decir la prestación para los mayores de 65 años sin rentas, cuyo importe mensual ha pasado de 411,53 a 417,30 euros. La antigua "pensión social" (que ha sido abolida pero sigue contando con algunos perceptores) ha alcanzado los 343,90 euros mensuales.

Para las pensiones superiores al mínimo, el aumento para este año se articula de la siguiente manera: 1,4% (es decir el 100% del incremento) para las pensiones hasta el triple de la mínima (1.382,91 euros mensuales); 1,26% (el 90% del incremento) para las incluidas entre el triple y el quíntuplo (2.304,85 €) de la mínima; y 1,05% (el 75%) para las que superan el quíntuplo.

Ha entrado en vigor el nuevo sistema de pensiones

El 1 de enero entró en vigor el nuevo sistema de pensiones, introducido por la Ley 122/2010. Se trata de la quinta reforma en menos de veinte años y las principales novedades atañen a los requisitos para acceder a la pensión. Concretamente:

- Se aplaza, para todos, el momento de la jubilación a partir de la fecha en que se cumplen los requisitos, de 12 meses para los trabajadores por cuenta ajena y de 18 para los autónomos.
- Se eleva la edad de jubilación de las trabajadoras de las administraciones públicas (hoy 61 años), que será de 65 años ya a partir de 2012 (inicialmente se había previsto que subiera de manera progresiva, hasta llegar a los 65 en 2016).
- A partir de 2015 la edad de jubilación se adecuará a la esperanza de vida.

La tabla siguiente ilustra los requisitos (actuales y futuros) para la pensión de vejez

PERÍODO	REQUISITOS (CONCOMITANTES)	
	EDAD	COTIZACIÓN
Hasta 31 de diciembre de 2009	Hombres: 65 años ⁽¹⁾ Mujeres (sector privado): 60 ⁽¹⁾ Mujeres (sector público): 60 ⁽¹⁾	Mínimo 20 años (1.040 semanas)
De 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2010	Hombres: 65 años ⁽¹⁾ Mujeres (sector privado): 60 ⁽¹⁾ Mujeres (sector público): 61 ⁽¹⁾	
De 1 de enero a 31 de diciembre de 2011	Hombres: 65 años ⁽²⁾ Mujeres (sector privado): 60 ⁽²⁾ Mujeres (sector público): 61 ⁽²⁾	
De 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2014	Hombres: 65 años ⁽²⁾ Mujeres (sector privado): 60 ⁽²⁾ Mujeres (sector público): 65 ⁽²⁾	
Desde el 1 de enero de 2015	Hombres: ¿? años ⁽³⁾ Mujeres (sector privado): ¿? ⁽³⁾ Mujeres (sector público): ¿? ⁽³⁾	
1. Por efecto del aplazamiento la edad efectiva aumenta entre 4 y 6 meses 2. Por efecto del aplazamiento, la edad efectiva aumentará de 12 meses para los trabajadores por cuenta ajena y de 18 para los autónomos 3. La edad irá subiendo en relación con la esperanza de vida		

En Italia, además de la pensión de vejez existe también la "pensión de antigüedad", así denominada porque en principio el único requisito exigido era el de una determinada "antigüedad contributiva", es decir haber cotizado durante un cierto número de años, independientemente de la edad. En el tiempo la "pensión de antigüedad" ha sufrido varias modificaciones. A partir del 1 de enero de 2008 el requisito para acceder a este tipo de pensión era de 40 años de cotización (a cualquier edad) o bien 35 años de cotización y 58 de edad (o 59 para los autónomos). A partir de 2009 se introdujo el sistema de "puntos" obtenidos sumando edad y años de cotización. Los "puntos" inicialmente son 95 para los trabajadores por cuenta ajena y 96 para los autónomos, y van subiendo hasta llegar a 97 y 98 respectivamente a 31 de diciembre de 2014.

La tabla siguiente ilustra los requisitos para la pensión de antigüedad.

PERÍODO	REQUISITOS DE EDAD Y COTIZACIÓN (CONCOMITANTES)		EXCLUSIVAMENTE REQUISITO DE COTIZACIÓN	
	CUENTA AJENA	AUTÓNOMOS		
De 01.01.2008 a 30.06.2009	Edad mínima: 58 Cotización mínima: 35	Edad mínima :59 Cotización mínima: 35	40 años ⁽²⁾ de cotización (a cualquier edad)	
De 01.07.2009 a 31.12.2010	95 "puntos" Edad mínima: 59 ⁽¹⁾ Cotización mínima: 35	96 "puntos" Edad mínima :60 ⁽²⁾ Cotización mínima: 35		
De 01.01.2011 a 31.12.2012	96 "puntos" Edad mínima: 60 ⁽²⁾	97 "puntos" Edad mínima :61 ⁽²⁾		
	Cotización mínima: 35	Cotización mínima: 35		
De 01.01.2013 a 31.12.2014	97 "puntos" Edad mínima:61 ⁽²⁾	98 "puntos" Edad mínima :62 ⁽²⁾		
	Cotización mínima: 35	Cotización mínima: 35		
A partir de 01.01.2015	97 "puntos" Edad mínima:¿? ⁽²⁾⁽³⁾	98 "puntos" Edad mínima:¿? ⁽²⁾⁽³⁾		
	Cotización mínima: 35	Cotización mínima: 35		
1. Por efecto del aplazamiento la edad efectiva ha aumentado al menos de 6 meses. 2. Por efecto del aplazamiento, la edad efectiva aumentará de 12 meses para los trabajadores por cuenta ajena y de 18 para los autónomos. 3. La edad irá subiendo en relación con la esperanza de vida.				

Listo el decreto sobre prejubilación por trabajo penoso

A finales del mes de enero el Consejo de Ministros aprobó el decreto sobre trabajos penosos y prejubilación.

El texto identifica los casos en los que los trabajadores que desempeñan trabajos de particular peligro o penosidad tendrán derecho a beneficios para alcanzar el derecho a pensión. En primer lugar se define como penoso el trabajo nocturno realizado durante al menos seis horas incluyendo el arco de tiempo que va desde la medianoche hasta las cinco de la mañana, por al menos 64 noches al año. También el trabajo de por lo menos tres horas entre medianoche y las cinco prestado todas las noches debería incluirse entre las actividades penosas.

Quienes desempeñan trabajos considerados peligrosos o penosos (en italiano se utiliza en término "usurante", cuya traducción literal sería "desgastador", que produce deterioro) podrán jubilarse con hasta tres años de antelación en cuanto al requisito de la edad, mientras que el de cotización se fijará en al menos 35 años.

Los potenciales beneficiarios, según los datos elaborados por el sindicato CISL, serán en total unos 900.000, previéndose unas 15.000 solicitudes de jubilación anticipada al año. Los trabajadores afectados, explican los sindicatos, son los que ya estaban previstos en el denominado "decreto Salvi" (por el entonces Ministro de Trabajo) de 4 de agosto de 1999, que había definido como particularmente duros algunos trabajos realizados en la fabricación de electrodomésticos, dulces, calzado y resinas sintéticas, y además los que realizan habitualmente trabajo nocturno, los obreros de cadenas de montaje y los conductores de vehículos destinados a transporte colectivo con al menos nueve puestos (por tanto, además de los conductores de autobuses y metro, también los de escolabus, autocares turísticos, etc.).

Además el sindicato ha pedido que entre las actividades particularmente penosas se incluyan las de los enfermeros que realizan turnos de noche, aunque las condiciones sean inferiores a las indicadas en el texto de la disposición.

De todas formas no es sólo el tipo de actividad lo que determina el "desgaste" del trabajador, sino que pesa también la duración. De hecho, para las pensiones vigentes hasta 2017, habrá que haber desempeñado una de las actividades indicadas durante al menos siete años en los últimos diez de trabajo; desde 2018 será necesario documentar este tipo de actividad por lo menos por un período equivalente a la mitad de la vida laboral (sin considerar los períodos asimilados al alta).

Una vez aprobado por el Consejo de Ministros, el decreto pasará a las Cámaras, para el examen de las comisiones competentes.

PAÍSES BAJOS

ACTUALIZACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL Y DE LA PENSIÓN GENERAL DE VEJEZ

Salario mínimo legal

El salario mínimo legal en los Países Bajos, se actualiza dos veces al año, a 1 de enero y a 1 de julio. Se adapta a la evolución media de los salarios de convenio colectivo.

Salario mínimo bruto desde el 1 de enero de 2011 (en euros)

Edad	Por mes	Por semana	Por día
23 años o mayor	1.424,40	328,70	65,74
22 años	1.210,75	279,40	55,88
21 años	1.032,70	238,30	47,66
20 años	876,00	202,15	40,43
19 años	747,80	172,55	34,51
18 años	648,10	149,55	29,91
17 años	562,65	129,85	25,97
16 años	491,40	113,40	22,68
15 años	427,30	98,60	19,72

Salario mínimo bruto que estuvo en vigor desde el 1 de julio al 31 de diciembre de 2010 (en euros)

Edad	Por mes	Por semana	Por día
23 años o mayor	1.416,00	326,75	65,35
22 años	1.203,60	277,75	55,55
21 años	1.026,60	236,90	47,38
20 años	870,85	200,95	40,19
19 años	743,40	171,55	34,31
18 años	644,30	148,70	29,74
17 años	559,30	129,05	25,81
16 años	488,50	112,75	22,55
15 años	424,80	98,05	19,61

Empleo a tiempo completo

No se define legalmente el número de horas que componen el trabajo a tiempo completo. En la práctica suele ser 36, 38 o 40 horas por semana.

Salario mínimo por hora

El salario mínimo por hora no está legalmente definido, debido a que la semana de trabajo en algunos convenios colectivos tienen 36 horas, mientras en otros son 38 o 40 horas. Para todos se aplica el salario mínimo mensual debido a que el salario mínimo por hora puede variar. Para el cálculo del salario mínimo por hora de un trabajador concreto, se divide el salario mínimo legal que percibiría por semana entre el número de horas que trabajaría a tiempo completo por semana.

Vacaciones remuneradas

En la determinación del importe del salario mínimo bruto no se incluye partidas como por ejemplo horas extras, paga de vacaciones o de beneficios.

Los ingresos que no se contabilizan para el salario mínimo son los siguientes:

- Horas extraordinarias
- Paga de vacaciones
- Beneficios
- Prestaciones especiales como por ejemplo un beneficio incidental por volumen de negocios
- Los beneficios a largo plazo que se conceden bajo determinadas condiciones (como la contribución del empresario a disposiciones de jubilación y de ahorro)
- Compensaciones por los costes en que se ha incurrido por el trabajo de un empleado.
- Bonificaciones de fin de año
- Las contribuciones de los empresarios al seguro de enfermedad

Importe del salario mínimo neto

Del salario mínimo bruto, el empresario deduce los impuestos y las contribuciones a la seguridad social. El resultado es el salario mínimo neto

Pensión General de Vejez

La Pensión General de Vejez, AOW, en los Países Bajos está ligada al salario mínimo y no es la misma para todos los ciudadanos. Su importe depende de la situación económica y de la edad del compañero/a o esposo/a. Existe una pensión para los que viven solos, para los padres que viven solos y para los que viven en compañía.

Importes de AOW desde 1 de enero de 2010

	AOW	Vacaciones
Casado	710,51	41,87
Casado con complemento máximo (compañero menor de 65 años)	1421,02	83,74
Complemento máximo	710,51	
Soltero	1034,38	58,62
Soltero con hijo menor de 18 años	1312,27	75,35

Cuando se percibe la pensión AOW con anterioridad al 1 de febrero de 1994, son de aplicación los siguientes importes:

	AOW	Vacaciones
Casado sin complemento (compañero menor de 65 años)	1034,38	58,62
Máximo complemento	386,64	
Casado con complemento máximo (compañero menor de 65 años)	1421,02	83,74

Estos importes aquí mencionados corresponden a una pensión estatal completa de AOW. Si se ha comenzado a vivir en Holanda más tarde o se ha vivido unos años en el exterior, probablemente el importe de la prestación será menor.

Las cantidades mencionadas son importes brutos al mes. El Banco de los Seguros Sociales (SVB) deducirá de la pensión bruta, los impuestos, cuotas e importes dependientes de los ingresos que correspondan a la seguridad social.

En estas cantidades no se tiene en cuenta los 33,09 euros mes del fondo de pensiones del Estado.

El importe de vacaciones se construye por mes y se recibe integro en mayo.

UCRANIA

CRÍTICAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES A LA REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES⁵

El Congreso Nacional de las Organizaciones Sindicales, celebrado a finales de enero de este año, ha criticado duramente la actitud del actual Gobierno en materia de la reforma del sistema de pensiones y han subrayado que dicha reforma, cuyos comienzos se remontan a finales de la década de los noventa del siglo pasado, se implementa de manera caótica y sin tener en cuenta los intereses vitales de los trabajadores y los pensionistas ucranianos.

Para los sindicatos los cambios positivos en materia de pensiones que tuvieron en los años 2003 y 2004 (concretamente - el aumento de la pensión mínima cuyo importe fue igualado con el mínimo vital de subsistencia, medida que benefició a doce millones de pensionistas, la entrada en vigor de la Ley “Sobre el Seguro estatal obligatorio de pensiones”, el aumento del coeficiente de los años de cotización y la actualización de las pensiones acorde al nuevo importe del salario medio en el 2008) fueron nivelados por la progresiva limitación de los derechos de los pensionistas, la reducción de las prestaciones de los mismos y la abusiva igualación de las pensiones (cuando, en vez de actualizar todas las pensiones, solo se revisan las más bajas, creando, de esta manera, un amplio sector de pensiones de igual importe, siempre con tendencia a la más baja).

Según los expertos sindicales, un ejemplo típico de este trato caótico de la reforma de pensiones ha sido la reciente presentación en la Verkhovna Rada (el Parlamento de Ucrania) del proyecto de Ley N° 7455 “Sobre las medidas para garantizar la reforma del sistema de pensiones”, registrado en el Parlamento el 13 de diciembre de 2010. Dicho proyecto no guarda relación alguna con la Ley de Ucrania “Sobre el Seguro estatal obligatorio de pensiones” ni con la “Concepción de realización sucesiva de la reforma de pensiones” que enmarcaban las perspectivas de la reforma hasta el año 2017, fruto de la negociación en el marco del diálogo social y aprobado por el Gobierno de Yulia Tymoshenko en 2009.

Según la Concepción, el principal objetivo de la primera etapa de la reforma, que duraría hasta el año 2013, no es la implementación urgente de un complemento retributivo dedicado a un seguro individual de pensiones, similar al puesto en marcha en la Administración Pública española, y que el proyecto de ley arriba mencionado pretende hacer, sino la estabilización financiera del sistema solidario a través de los siguientes pasos: aumento significativo de los salarios y el blanqueamiento de éstos y la restauración de la justicia social en la asignación de las pensiones acorde a las contribuciones de cada pensionista.

Debido a las numerosas preferencias y facilidades en el pago de las cuotas de Seguridad Social, la evasión masiva en el abono de éstas, el pago parcial o total “en sobre” de los salarios por parte de los empleadores y los bajos salarios, el Fondo de Pensiones de Ucrania tiene un déficit de decenas de miles de millones de

⁵ Fte. Comunicado de la Federación de Sindicatos de Ucrania del 31 de enero de 2011

grivnas que el estado ucraniano se ve obligado a compensar con el dinero de los contribuyentes. Este hecho, junto con las exigencias del Fondo Monetario Internacional, han sido motivo de elaboración y presentación de ese proyecto de Ley.

Sin embargo, los autores del proyecto, en su afán de reducir el déficit y aumentar los ingresos del Fondo de Pensiones, optaron por la vía más “fácil”, o sea: restringir el acceso a las pensiones, a través del aumento de la edad de jubilación para las mujeres, el aumento del mínimo de años de cotización requerido, y una significativa reducción de las prestaciones de la mayor parte de los pensionistas, incluidas las de los pensionistas que siguen desarrollando actividades laborales.

Los sindicatos ucranianos denuncian:

- Los gravísimos abusos en el cálculo de pensiones de los pensionistas que siguen trabajando, consecuencia directa de lo cual son los cientos de miles de causas abiertas contra el Fondo de Pensiones.
- El aumento anual del importe de las pensiones es cinco veces menor que el aumento de salario medio, lo cual conduce a una vertiginosa pérdida de poder adquisitivo de éstas.
- La propuesta del aumento de edad de jubilación para las mujeres desde los cincuenta y cinco a sesenta años es claramente prematura y no viene acompañada de medidas que garantizarían la ocupación de la juventud.

Los participantes del Congreso Sindical hacen hincapié en que, incluso en las condiciones actuales de la economía, Ucrania cuenta con los recursos necesarios para poder suplir el déficit del Fondo de Pensiones sin la necesidad de cambios de la legislación destinados a reducir las prestaciones de los pensionistas. Para ello hace falta, en primer lugar, la legalización de las relaciones laborales de hecho y, después, el blanqueamiento y el aumento significativo de los salarios, que podrá garantizar, según los sindicatos, más de setenta mil millones de grivnas de ingresos adicionales al Fondo de Pensiones.

El Congreso Nacional de las Organizaciones Sindicales respalda la posición del Órgano Conjunto de Representación de los Sindicatos y exige al Gobierno de Ucrania:

- Retirar del Parlamento de Ucrania el proyecto de Ley “Sobre las medidas para garantizar la reforma del sistema de pensiones” del 13 de diciembre de 2010 y comenzar inmediatamente, junto con las partes de diálogo social, la elaboración de las medidas para garantizar la realización de la reforma de pensiones a base de la Ley de Ucrania “Sobre el Seguro estatal obligatorio de pensiones” y la “Concepción de realización sucesiva de la reforma de pensiones”;

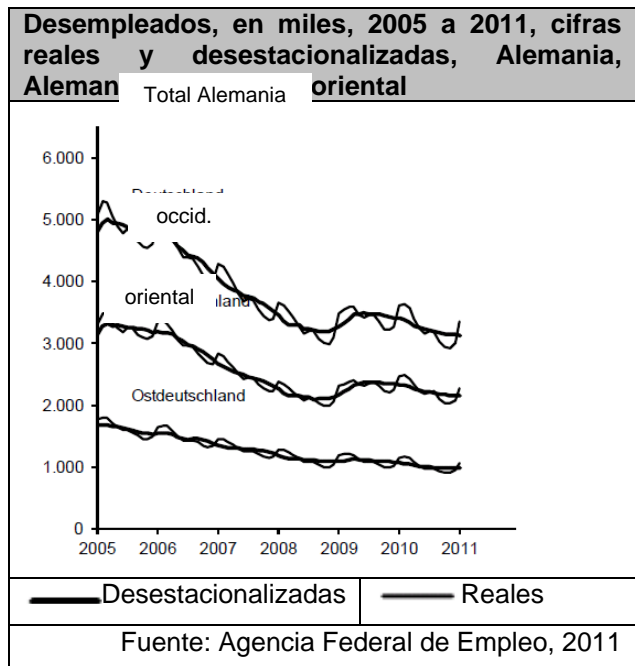
- Elaborar y aprobar en el primer semestre de este año un programa de reformas de los salarios que se extendería hasta el 2015 y cuyo objetivo sería legalizar al máximo los salarios de la población, así como, aumentar significativamente el fondo de remuneración como base para el abono de las cuotas de Seguridad Social, mediante el aumento de los gastos de producción de las empresas correspondientes al abono de los salarios hasta un 20-25%;
- Reanudar la elaboración de los programas estatales de empleo de la población, redactando, con la participación de las partes del diálogo social, y presentando en el Parlamento de Ucrania en el primer semestre del 2011 un programa de esta índole para los años 2012-2015, provisto de los mecanismos de realización y los fondos necesarios;
- Garantizar la aprobación anual del balance de los puestos de trabajo y los recursos laborales como base de la planificación del empleo en Ucrania;
- Garantizar la protección de los puestos de trabajo actuales y crear, en el año 2011, al menos, unos 680.000 nuevos puestos de trabajo, en cumplimiento de la Disposición del Gobierno N° 831 del 8 de septiembre de 2010;
- Reforzar el control estatal del cumplimiento, por parte de los empleadores, de lo exigido por ley en materia de la firma obligatoria de contratos de trabajo con los empleados y el abono de salarios; ampliar la plantilla y las facultades de la Inspección Estatal de Trabajo, garantizar debidamente el funcionamiento de ésta, crear condiciones para la libre aplicación de los Convenios de la OIT N°81 y N°129.

AREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EL MERCADO LABORAL Y LA ECONOMÍA EN ENERO DE 2011**

La Agencia Federal de Empleo comenta los datos del mercado de trabajo correspondientes al mes de enero afirmando que, si bien en cifras nominales el número de parados ha aumentado, si se excluyen los efectos de temporada resulta que han caído.

En comparación con diciembre de 2010 el número de personas desempleadas aumentó en 331.000 alcanzando los 3.347.000, en comparación interanual esta cifra cayó en 270.000. La tasa de desempleo pasó del 7,2% al 7,9%. Aplicando los criterios de la OIT, en diciembre el número de desempleados se situó en 2,72 millones y la tasa de desempleo fue del 6,3%. En la presentación del informe mensual el presidente de la Agencia, Frank-Jürgen Weise, recalcó que las siguientes circunstancias estacionales han motivado el incremento del paro: el final de la campaña navideña, el descenso de las contrataciones en diciembre y las condiciones climáticas.



Weise también señala que siguen creciendo el número de ocupados, la oferta de empleo y el número de trabajadores con un empleo sujeto a cotizaciones. Debido a las inclemencias climáticas se han tenido que paralizar prácticamente todas las actividades que se realizan al aire libre y, por otra parte, se ha producido una ralentización de la actividad económica típica de esta época, que se traduce en un mayor número de despidos o en el aplazamiento de nuevas contrataciones. En los últimos tres años enero cerró con una subida media del número de desempleados de 327.000, en 2010 el incremento fue incluso algo superior al del mes pasado.

El vicepresidente de la Agencia, Peter Alt, afirma que las condiciones meteorológicas hacen temer que el desempleo estacional pueda llegar hasta los 500.000. Por otra parte parece esperanzador que muchas empresas hayan agotado las reservas internas para poder hacer frente al incremento de la producción (flexibilización de horarios, reducción de jornada, etc.) y probablemente tengan que efectuar nuevas contrataciones. Este año el invierno podría cerrar con 300.000 puestos de trabajo destruidos.

Llama la atención que el subempleo, que ofrece la cifra real de personas en situación de desempleo al contabilizar también a los desempleados que participan en alguna medida de empleo, haya caído en 26.000. En comparación interanual el subempleo se redujo en 439.000 debido a que varios de los

instrumentos de políticas activas de empleo están siendo menos utilizados (medidas de activación y entrenamiento: -90.000; oportunidades de empleo, medidas creación de puestos de trabajo: -93.000; fomento del autoempleo: -9.000).

Uno de los elementos que más alivia la situación en el mercado de trabajo es el cambio demográfico y la caída del número de personas en edad laboral. Según el Instituto de investigación laboral y profesional de la Agencia Federal de Empleo en 2011 la reducción del potencial de mano de obra podría situarse en 115.000.

El 34% de los 3.347.000 desempleados pertenecen al ámbito de las prestaciones contributivas, el 66% al de no contributivas. En cifras sin desestacionalizar, el número de desempleados aumentó tanto en las contributivas (+197.000, +21%) como en las no contributivas (+134.000, +6%). Sin embargo, en cifras desestacionalizadas cayó en las contributivas (-24.000) y aumentó en las no contributivas (+11.000). Un total de 908.000 personas son desempleados de larga duración (más de un año), una reducción de 43.000 (-5%) en comparación a enero 2010.

El mercado de trabajo continúa caracterizándose por su gran dinámica. En enero 2011 un total de 938.000 personas se dieron de alta en como desempleadas, mientras que 603.000 causaron baja. 435.000 de los nuevos inscritos procedían del mercado de trabajo regular, lo que supone una reducción del 3% (-16.000). Ha caído la cifra de personas que inmediatamente antes de registrarse como desempleadas contaban con un puesto de trabajo en la industria transformadora, los servicios no privados y el comercio.

La probabilidad de que los parados logren finalizar su situación de desempleo se sitúa en un 28% en el ámbito de las prestaciones contributivas (+1,6%) y en un 16,2% en el de las no contributivas (+0,9%). La posibilidad de encontrar empleo regular por cuenta ajena o propia en febrero es del 13,9% en el ámbito contributivo (+2,4%) y del 2,8% en el no contributivo (+0,5%).

La diferenciación de estos datos por sexo pone de manifiesto que en comparación interanual se mantiene la caída más rápida del desempleo masculino. Éste se redujo en un 8%, siendo considerables las diferencias regionales. La mayor caída del número de desempleados se ha producido en Baden-Wurtemberg con -19,8% mientras que en Bremen el número de hombres desempleados incluso creció un 2,5%. La tasa de desempleo masculino oscila entre el 4,6% en Baden-Wurtemberg y el 16,2% en Mecklemburgo-Pomerania Occidental.

El desempleo femenino se redujo en un 5,1%, en enero 2011 las mujeres representaban el 44,6% del total de desempleados. También aquí podemos constatar grandes divergencias regionales tanto en la contracción del número (Baden-Wurtemberg: -11,0%; Bremen: +2,5%) como en la tasa de desempleo femenino (Baviera: 4,4%; Mecklemburgo-Pomerania Occidental: 13,3%)

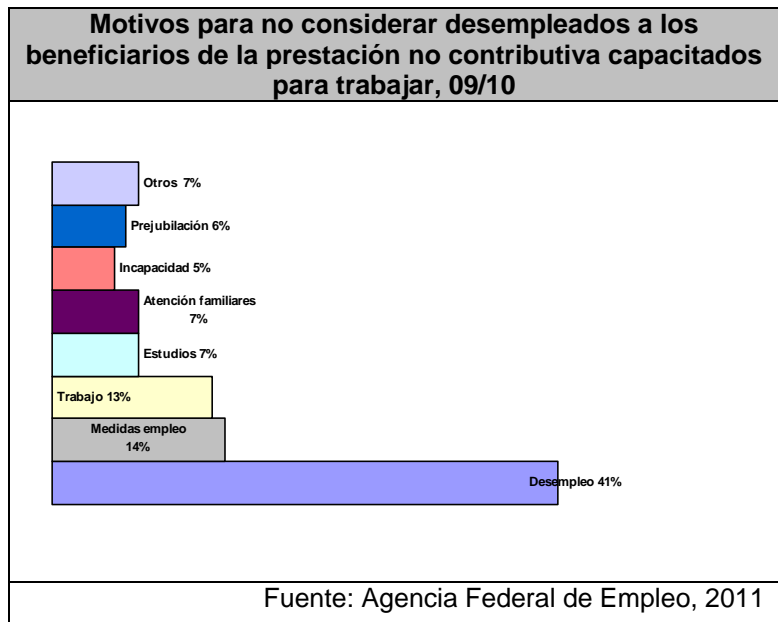
La tasa de desempleo de los menores de 25 años se situó en el 6,5% (Alemania occidental: 5,4%; Alemania oriental: 10,8%).

Prestaciones

En enero 5.720.000 personas recibieron prestaciones pertenecientes al ámbito contributivo y no contributivo, lo que supone una reducción de 425.000 en comparación interanual. El número de beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo fue de 1.058.000, el incremento en comparación con diciembre 2010 fue de 177.000, en cifras desestacionalizadas se ha producido una reducción de 31.000. El 90% de los beneficiarios (955.000) estaban inscritos en el registro de desempleo, los 103.000 restantes no se contabilizan como desempleados por estar enfermos, participar en medidas de empleo, etc.

El incremento de la cifra de beneficiarios de la prestación no contributiva en enero de 2011 fue menor (+17.000), alcanzando un total de 4.755.000. Estos beneficiarios conviven con otras 1,77 millones de personas que no están capacitadas para trabajar pero que reciben las ayudas correspondientes. El grueso de este grupo (96%) lo forman los menores de 15 años, buena parte son menores de 7 años (44%).

Los datos correspondientes a septiembre de 2010 indican que el 41% de los beneficiarios de la prestación no contributiva se encontraba en situación de desempleo. 2,83 millones de personas perciben esta prestación sin encontrarse en situación de desempleo. Los principales colectivos son los participantes en medidas de empleo, personas que no están a disposición del mercado de trabajo por atender a hijos menores de tres años o a familiares, escolares y, por último, personas que precisan la prestación como complemento a ingresos laborales. Éste

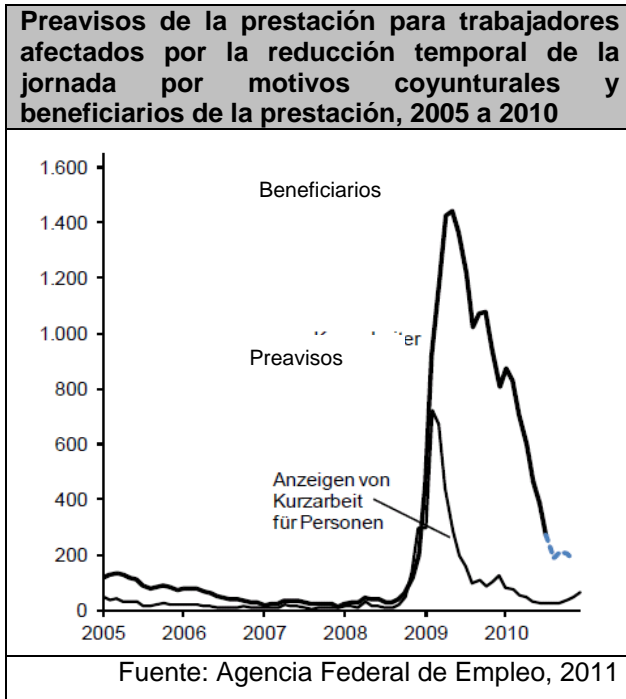


último colectivo abarca a 1,40 millones de personas, lo que equivale al 29% del total de los beneficiarios de la prestación no contributiva en condiciones de trabajar. En comparación interanual su número creció en 45.000 (+3%). La mayoría (1.280.000) cuenta con un trabajo por cuenta ajena. En cuanto a la estructura de los ingresos que percibe este grupo, la Agencia Federal presenta los datos correspondientes a junio de 2010. En ese mes más de la mitad sólo contaba con un trabajo de salarios muy bajos, mientras que el 25% tenía un trabajo a jornada completa y cotizaba a la seguridad social.

Por tipo de hogar dominan los unipersonales (52%), seguidos de los monoparentales (18%), las parejas con hijos (15%) y, por último, las parejas sin hijos (12%).

La tasa de dependencia de la prestación no contributiva, tomando como referencia la población de menos de 65 años, se sitúa en el 10%. El importe medio de la prestación no contributiva para un hogar estándar

(1,9 personas) fue de 840 euros en septiembre de 2010. En este importe están incluidos todos los conceptos previstos por la normativa (alquiler, manutención, calefacción, cuotas a la seguridad social). Una vez descontadas las cotizaciones y ayudas extraordinarias el importe se reduce a 699 euros, si bien varía considerablemente en función del número de personas que conviven en ese hogar, oscilando entre una media de 716 euros para hogares unipersonales y 1.396 euros para aquellos en los que viven cinco o más personas.



Los últimos datos del mes de noviembre sobre la reducción temporal de la jornada indican que Agencia Federal tenía registrados 185.000 beneficiarios, 23.000 menos que el mes anterior y 763.000 menos que en noviembre de 2010. En diciembre se notificaron 157.000 preavisos para la reducción temporal de la jornada, de los que 66.000 corresponden a la modalidad que da respuesta a los motivos coyunturales (octubre: 39.000, noviembre: 48.000). En la temporada de invierno suele aumentar el número de trabajadores que perciben la prestación por reducción de la jornada por motivos climáticos. A falta de datos fehacientes, la Agencia Federal cree que en la actualidad podrían estar percibiendo esta ayuda unos 120.000 trabajadores, la mayoría de la construcción.

Las políticas activas de empleo

En enero de 2011 un total de 1,3 millones de personas participaban en alguna de las medidas de empleo de la Agencia Federal o del Gobierno, lo que supone un descenso del 18% en comparación interanual. Por cada 2,5 desempleados 1 estaba integrado en una medida, en enero 2010 la ratio había sido de 2,3:1. En el ámbito de las prestaciones contributivas la cifra de participantes se sitúa en 683.000 (-18%), concentrándose la actividad en dos programas: el apoyo de la formación profesional (42% sobre el total) y medidas de acompañamiento laborales (31%).

El número de participantes pertenecientes al ámbito no contributivo fue de 639.000, lo que supone una reducción del 17% en comparación con enero de 2010. En los últimos meses se está produciendo un profundo cambio en la orientación de estas medidas. Las agencias locales están dando más prioridad a las que se centran directamente en el mercado de trabajo regular, mientras que las destinadas a la creación de empleo están siendo relegadas a un segundo lugar. De hecho éstas en la actualidad prácticamente se limitan a las denominadas oportunidades de empleo o trabajos de a un euro con 224.000 participantes, el 35% del total y el 24% menos que hace un año. La cifra de incorporaciones alcanzó las 48.000 personas (-

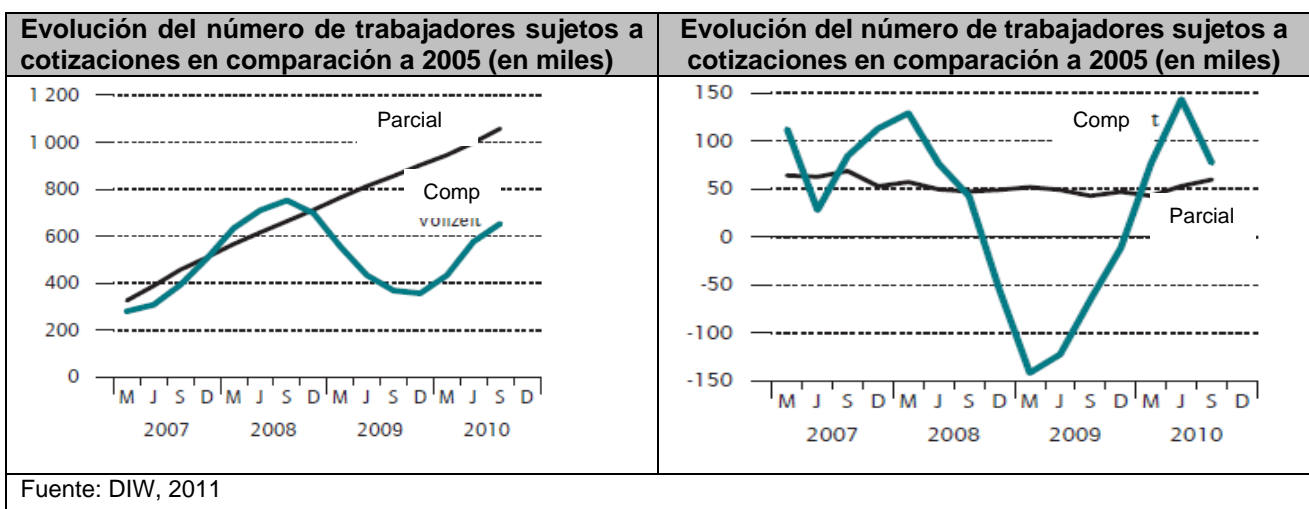
34%). También se ha resentido la importancia de otros instrumentos como el pago de una bonificación en caso de iniciarse una actividad laboral, la prestación inicial, con 17.000 beneficiarios (-8%), así como el complemento para el empleo para aquellos que con toda probabilidad no lograrán acceder al mercado de trabajo sin una subvención (23.000 participantes, -45%).

167.000 personas participaban en enero en una medida de activación o inserción laboral, habiéndose incorporado 76.000 personas a este programa. El número de participantes en una formación continua o medida de reciclaje se situó en 210.000 (-2% en comparación interanual) y se produjeron 18.000 incorporaciones (-18%). Los dos programas de fomento del autoempleo suman 141.000 participantes (-6%), las incorporaciones se redujeron un 24% (14.000).

La evolución del empleo

Según informa la Oficina Federal de Estadística en diciembre de 2010 el número de personas con un empleo sujeto a cotizaciones a la seguridad social aumentó en 72.000 (también en cifras desestacionalizadas) a 28,28 millones. En comparación interanual en noviembre de 2010 el número de puestos de trabajo con cotizaciones a la seguridad social subió en 555.000, el mes de octubre había cerrado con un incremento de 495.000 (+1,8%). Este incremento fue mayor en los puestos de trabajo a jornada completa (+321.000) que a jornada parcial (222.000). Precisamente esta última modalidad experimentó en los últimos años un crecimiento mucho más dinámico que la jornada completa.

La evolución de las otras modalidades de empleo ha sido desigual: mientras que cayó el número de autónomos (-10.000, -0,2%, total: 4,43 millones) y de participantes en el programa de trabajos a un euro (-34.000, -12%; total: 239.000), el número de personas que cuentan exclusivamente con un empleo con salarios muy bajos (por regla general hasta 400 euros al mes) subió ligeramente (+9.000, +0,2%, 4,97 millones). Otros 2,51 millones de personas compaginaban un trabajo regular con un empleo adicional de salario muy bajo, lo que equivale a un incremento de 142.000 (+02%).



El informe de la Agencia Federal ofrece cifras detalladas de la evolución del trabajo regular por sectores en noviembre. En comparación interanual experimentaron un crecimiento el empleo en las ETTs (+190.000, +32,2%), la sanidad y los servicios sociales (+122.000, +3,5%), los servicios no privados (+81.000, +2,8%), el comercio (+43.000, +1,1%) y la construcción (+39.000, +2,4%). La industria transformadora logró por primera vez alcanzar el número de puestos de trabajo de enero de 2009 (+ 26.000, +0,4%). Otros sectores presentan un saldo negativo: administraciones públicas (-9.000, -0,5%), otros servicios (-5.000, -0,4%) y sector educativo y docencia (-1.000, -0,1%).

El presidente de la Agencia Federal afirma que en líneas generales se ha logrado recuperar el empleo destruido durante la crisis, y señala que se ha producido un importante cambio en la estructura del empleo ya que han aumentado el trabajo a jornada parcial y el trabajo temporal en la industria manufacturera y en los servicios. En lo referente al trabajo temporal, afirma que con el 2% sobre el total de la población activa y el 3% sobre el total de trabajadores sujetos a cotizaciones éste ha alcanzado un nivel insólito en Alemania. Pero también recuerda que estos porcentajes sitúan a Alemania en el grupo de países europeos con la menor tasa de temporalidad.

También aumenta la oferta de empleo. En enero el número de vacantes notificadas subió en 16.000 (en cifras desestacionalizadas) alcanzando las 136.000 (+29.000, + 28% en comparación interanual). El total de vacantes fue de 375.000, un incremento de 103.000 en comparación interanual. El 87% de esta oferta es de ocupación inmediata. Entre febrero de 2010 y enero de 2011 la suma de vacantes notificadas fue de 2,05 millones, un incremento de 421.000 (+26%) en comparación con el mismo período de 2009. Este incremento se debe en gran parte al aumento de la oferta de empleo generada por las ETTs (+230.000, +26%). El Instituto de investigación laboral y profesional de la Agencia Federal de Empleo cuantifica la oferta de empleo total, es decir, también aquella que no es gestionada por la Agencia. Los últimos datos disponibles corresponden al tercer trimestre de 2010. En ese período el número total de vacantes en el mercado de trabajo regular fue de 824.000, lo que supone un incremento de 177.000 (+27%) en comparación con el tercer trimestre de 2009. El 48% de esta oferta fue notificada a la Agencia Federal de Empleo.

Según la Oficina Federal de Estadística, en diciembre 2010 el número de personas ocupadas alcanzó los 40,8 millones lo que supone un incremento de 427.000 en comparación interanual (+1,1%). Esta cifra supone un récord para un mes de diciembre desde la reunificación. En comparación con el mes de noviembre se ha registrado un descenso de 127.000 personas (-0,3%), en cifras desestacionalizadas se ha producido un incremento de 50.000 (+0,3%).

Personas ocupadas, 2009 a 2010, cifras reales y desestacionalizadas, variación

Mes	Cifras reales			Cifras desestacionalizadas	
	Total	Variación		Total	Variación
		Mes anterior	Interanual		Mes anterior
09-ene	39,9	- 1,5	0,6	40,283	0
09-feb	39,918	0	0,5	40,301	0
09-mar	39,992	0,2	0,3	40,269	- 0,1
09-abr	40,114	0,3	0,2	40,243	- 0,1
09-may	40,151	0,1	0	40,181	- 0,2
09-jun	40,133	0,0	- 0,1	40,156	- 0,1
09-jul	40,058	- 0,2	- 0,2	40,141	0
09-ago	40,085	0,1	- 0,4	40,119	- 0,1
09-sep	40,351	0,7	- 0,5	40,096	- 0,1
09-oct	40,494	0,4	- 0,7	40,064	- 0,1
09-nov	40,489	0	- 0,6	40,074	0
09-dic	40,367	- 0,3	- 0,4	40,134	0,1
10-ene	39,737	- 1,6	- 0,4	40,12	0
10-feb	39,753	0	- 0,4	40,134	0
10-mar	39,92	0,4	- 0,2	40,192	0,1
10-abr	40,167	0,6	0,1	40,29	0,2
10-may	40,339	0,4	0,5	40,368	0,2
10-jun	40,399	0,1	0,7	40,426	0,1
10-jul	40,354	- 0,1	0,7	40,437	0
10-ago	40,412	0,1	0,8	40,446	0
10-sep	40,722	0,8	0,9	40,464	0
10-oct	40,905	0,4	1	40,472	0
10-nov	40,921	0	1,1	40,502	0,1
10-dic	40,794	- 0,3	1,1	40,552	0,1

Fuente: Destatis, 2011

El volumen de horas trabajadas

A finales de enero, la Federación de ingenieros alemanes publicó un comunicado de prensa que hacía eco de las críticas a los mensajes del Gobierno respecto al mercado laboral, considerados excesivamente optimistas. El principal motivo de este escepticismo es la fijación del ejecutivo en el número de trabajadores y no en el volumen de trabajo, es decir, en el número de horas trabajadas al año. Según este comunicado en 2010 el volumen de horas mantiene un nivel similar al de 2000.

Un informe del IAB (IAB, 2011) confirma que la jornada semanal de los trabajadores vuelve crecer en comparación con 2009. Esto también se traduce en un incremento de la media de horas trabajadas al año, que pasa a 1.339,7, un incremento del 2,3% en comparación con 2009. No obstante, tanto el número de horas trabajadas al año como el volumen total de horas trabajadas (48.319 millones) está muy lejos de los

valores alcanzados en 2000 (1.387,1 y 48.866 millones, respectivamente). La tabla refleja el cambio estructural que ha experimentado el mercado de trabajo alemán en ese período. El volumen de horas trabajadas por los trabajadores a jornada completa cayó de forma significativa (2000: 42.867; 2010: 39.242) mientras que aumentó fuertemente el volumen de horas acumuladas por la jornada parcial (2000: 5.673; 2010: 8.026) y los segundos empleos (2000: 505; 2010: 1.051). Esto parece confirmar la afirmación de los críticos, de que lo que a primera vista parece ser un crecimiento de empleo en realidad es el resultado de una reestructuración del mercado laboral que sencillamente facilita el reparto del mismo o incluso de un número inferior de horas trabajadas entre más trabajadores.

Total horas anuales, jornada completa, jornada parcial, segundos trabajos en millones de horas y variación interanual en %											
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Volumen de horas, jornada completa	42.687	42.177	41.350	40.309	39.766	38.864	38.803	39.364	39.740	38.168	39.242
Variación inter.	-0,2	-1,2	-2,0	-2,5	-1,3	-2,3	-0,2	+1,4	+1,0	-4,0	+2,8
Volumen de horas, jornada parcial	5.637	5.911	6.077	6.236	6.714	7.013	7.232	7.492	7.683	7.779	8.026
Variación inter.	+6,9	+4,2	+2,8	+2,6	+7,7	+4,4	+3,1	+3,6	+2,6	+1,2	+3,2
Volumen de horas, segundos trabajos	505	502	489	582	778	816	850	916	986	1.007	1.051
Total volumen de horas	48.866	48.590	47.916	47.128	47.260	46.693	46.886	47.73	48.410	46.954	48.319
Variación inter.	+0,5	-0,6	-1,4	-1,6	+0,3	-1,2	+0,4	+1,9	+1,3	-3,0	+2,9

Fuente: IAB, 2011

Comentarios acerca de los datos

La Izquierda califica los datos publicados de advertencia ya que continúan siendo muchas las personas que no se benefician del crecimiento de la economía. Recuerda que el subempleo continuo situándose en 4,37 millones y reclama del Gobierno un programa para la creación de trabajo así como medidas (p.ej. introducción de un salario mínimo) para poner coto a la extensión de salarios muy bajos y trabajos temporales. También el SPD exige un salario mínimo y menciona los siguientes aspectos problemáticos del mercado de trabajo: el fuerte aumento del empleo atípico y de la jornada parcial, el incremento del número de trabajadores que reciben salarios y, por último, el creciente número de puestos de trabajo sujetos a la temporalidad.

Evolución de la economía Alemana

Los datos de la Oficina Federal de Estadística publicados a mediados de enero (destatis, 2011) indican que la economía alemana creció ampliamente en 2010. Al fuerte crecimiento de las exportaciones (+14,2%) se le añade el incremento de la demanda nacional en especial de las inversiones en equipos (+ 9,4%) y la construcción (2,8%).

Evolución del PIB en comparación interanual (sin corregir los efectos de temporada), 2000 a 2010

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
+3,2%	+1,2%	+0,0%	-0,2%	+1,2%	+0,8%	+3,4%	+2,7%	+1,0%	-4,7%	+3,6%

Fuente: Destatis, 2011

La productividad por trabajador creció un 3,1%, mientras que la productividad por hora trabajada aumentó un 1,0%. La renta nacional que se compone de los salarios de los trabajadores y de los ingresos de ganancias y patrimonio creció un 6% en 2010 alcanzando los 1.899.000 millones de euros, el mayor incremento registrado desde 1992. Los salarios de los trabajadores sumaron 1.258.000 millones de euros lo que supone un crecimiento del 2,6% (2009: +0,2%). Los ingresos por ganancias y patrimonio aumentaron un 13,2% hasta situarse en 641.000 millones de euros después de haber sufrido un fuerte bajón en 2009 (-12,6%). El porcentaje de los salarios sobre la renta nacional cayó un 2,1% hasta el 66,3%.

Principales indicadores de la economía alemana			
	2009	2010	2011
	Variación interanual en %		
PIB (precios constantes)	-4,7	3,6	2,3
Población activa	0,0	0,5	0,8
Tasa de desempleo	8,2	7,7	7,0
Destino del PIB (precios constantes)			
Consumo privado	-0,2	0,5	1,6
Bienes y equipos	-22,6	9,4	8,0
Construcción	-1,5	2,8	1,7
Demanda nacional	-1,43	14,2	6,5
Exportaciones	-14,3	14,2	6,5
Importaciones	-9,4	13,0	6,4
Participación de las exportaciones en el PIB	-2,9	1,1	0,4
Salario total	-0,2	2,2	2,1
Fuente: BMWI, 2011			

A comienzos de enero el presidente de las Cámaras de Comercio presentó un informe sobre la economía alemana que destaca la creciente aportación del consumo interno en el crecimiento del PIB. En el tercer trimestre de 2010 el consumo interno superó los valores anteriores a la crisis económica y en 2011 podría crecer un 2,4%. La producción industrial podría crecer un 5%, un incremento más moderado que el registrado entre enero y septiembre 2010 (+9,5%). De un total de 300.000, la industria transformadora creará 70.000 nuevos puestos de trabajo. Una encuesta a presentada esta semana por el Instituto de la economía refleja el optimismo de las empresas. 41

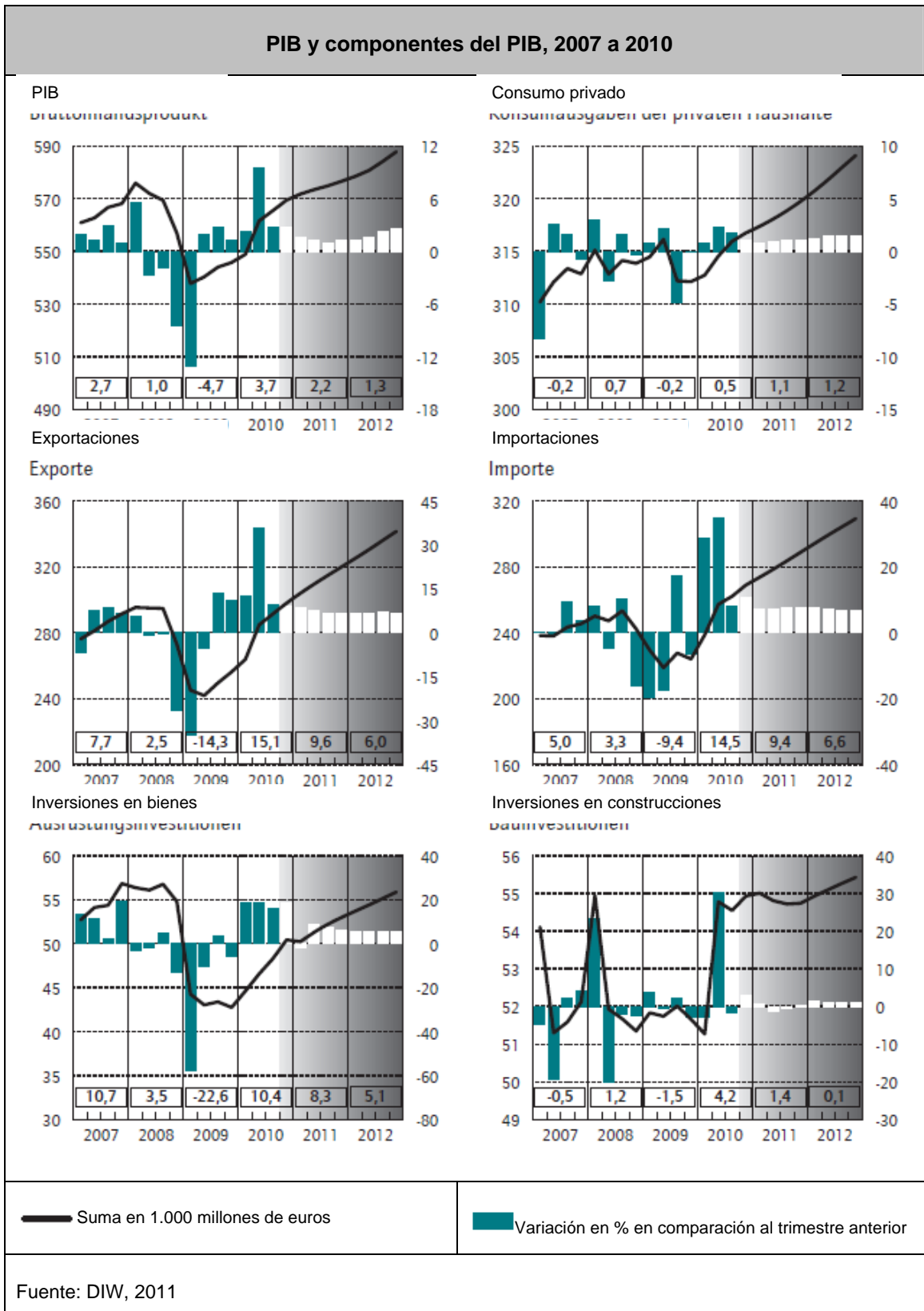
de las 46 organizaciones consultadas creen que en 2010 la situación mejoró considerablemente, 35 afirman que en 2011 aumentará la producción. La Federación alemana de la industria exportadora informó que las exportaciones alemanas crecieron un 19% durante los tres primeros trimestres de 2010, el incremento de las importaciones fue del 19,4%. La Oficina Federal de Estadística ha dado a conocer el volumen de las exportaciones para el tercer trimestre, que alcanzaron los 244.900 millones de euros, aproximándose mucho a los 250.000 millones alcanzados en 2008. Sobre todo las exportaciones a China están ganando en importancia (13.700 millones de euros, +34,3%), pero la Unión Europea sigue siendo el principal destino de los productos alemanes (60%).

A mediados de enero el ministro de Economía, Rainer Brüderle (FDP), presentó el informe anual del Gobierno sobre la economía alemana que prevé un crecimiento en 2011 del 2,3%, frente al 1,8% de las previsiones anteriores. A partir de 2012 el PIB crecerá un 1,8%. Con respecto al mercado laboral, para 2011 el Gobierno prevé un promedio de 2,94 millones de desempleados, con una cuota del 7% (2010: 7,7%), y una creación de puestos de trabajo, principalmente regulares, hasta alcanzar un promedio de 40,8 millones de personas ocupadas (2010: 40,5 millones). Según los cálculos, la demanda interna va a impulsar en 2011 el crecimiento, con tres cuartas partes de la actividad económica. Las inversiones en bienes y equipos aumentarán un 8%, en la construcción un 1,7%. Las exportaciones crecerán un 6,5% (importaciones: 6,4%).

Los salarios aumentarán un promedio del 2,1%, la inflación permanecerá en el 1,8%. El Gobierno anticipa para 2011 un número de parados por debajo de los 3 millones, la tasa de desempleo se situará en el 7%.

La prensa se mostró escéptica con el mensaje de optimismo lanzado por el ministro de Economía y recuerda que buena parte de la población no se beneficia de la recuperación económica y que el número de desempleados reales es muy superior a las cifras publicadas por los organismos oficiales. Con motivo del debate en el pleno del Parlamento la oposición acusó al Gobierno de silenciar en su informe aspectos menos positivos como el aumento de la desigualdad patrimonial, el estancamiento de los salarios, la sustitución de empleo regular por puestos de trabajo a jornada parcial y el incremento del número de trabajos con salarios muy bajos. Asimismo reclama del Gobierno una estrategia para hacer frente a las dificultades que tienen algunas empresas para sus vacantes. El SPD afirma que resulta incomprensible que esta situación persista cuando a la vez el número de desempleados supera los 3 millones. Por último, todos los partidos de la oposición insisten en la necesidad de introducir un salario mínimo, ya que esto supondría dar un importante impulso al consumo de los hogares. (Deutscher Bundestag, 2011) La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB, 2011) comenta el informe reclamando del Gobierno medidas que garanticen que toda la población sea partícipe de la recuperación de la economía. Advierte del riesgo que corre la coyuntura dado que en 2011 el Estado finalizará diversos programas para apoyar el crecimiento económico y aboga por la introducción de salarios mínimos.

Un informe detallado sobre las perspectivas de crecimiento de la economía alemana en el contexto internacional, publicado a comienzos de enero por el Instituto alemán de investigaciones económicas coincide básicamente con el informe del Gobierno. Todos los indicadores experimentaron en 2010 un crecimiento espectacular que no continuará durante 2011. No obstante, los autores confían que en 2011 la producción pueda crecer otros dos puntos, el PIB crecerá un 2,2%.



Este informe advierte de los riesgos que encierra la crisis de la deuda pública en Europa además de que la creación de empleo y la evolución están a la zaga del ritmo del crecimiento de la economía. Señala que el crecimiento de las exportaciones será más moderado en 2011, también debido a las políticas de consolidación de algunos Estados europeos que sin embargo no tienen un peso excesivamente importante

en el conjunto de las exportaciones. El conjunto de las inversiones mantendrá la dinámica de crecimiento experimentada durante 2010, a la cabeza estarán las inversiones en bienes y equipos que podrían alcanzar el 8%. El consumo privado obtendrá importantes impulsos gracias a la buena situación del mercado de trabajo, un IPC razonablemente moderado del 1,1% en 2011 y del 0,7% en 2012 y, por último, gracias a la revalorización de las pensiones en un 1,1% en 2011.

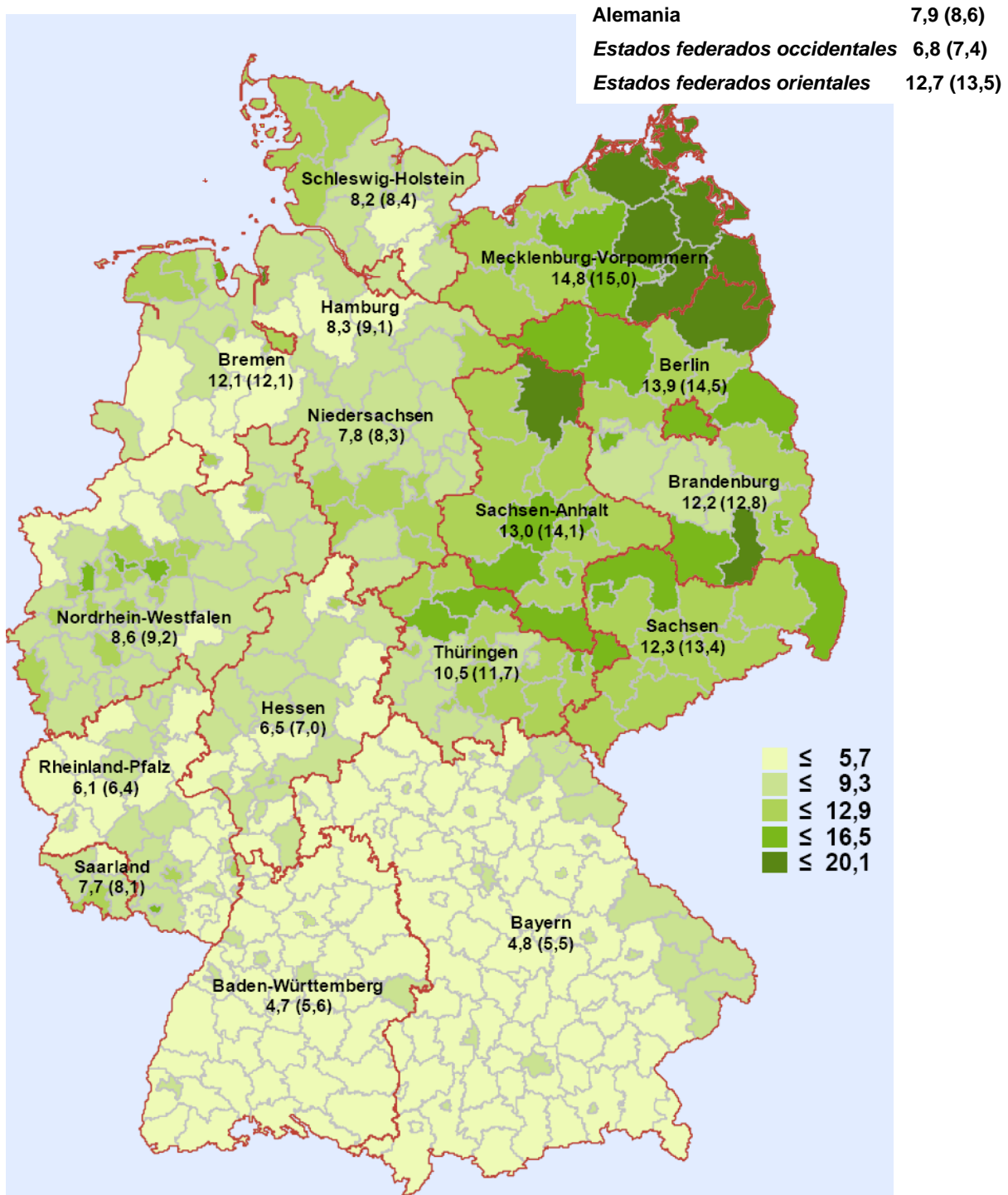
Diversos indicadores de confianza empresarial y encuestas publicadas el mes de enero confirman que el crecimiento se ha consolidado. El índice de confianza empresarial ifo alcanza un valor récord de 110,3 puntos. Los empresarios dan muestras de optimismo y las expectativas de cara al semestre en curso son sumamente positivas. La demanda de los principales países europeos, EEUU y Asia se ha estabilizado. Así lo confirma también otro índice que refleja el optimismo de los responsables de compras de las principales empresas alemanas. Basado en una encuesta a más de 1.000 directivos, este índice alcanza los 61 puntos, el valor más alto desde 2006. Destaca el salto que ha dado el sector servicios, que pasó de 59,2 a 60 puntos. El índice del consumo publicado por el instituto de estudios de mercado GfK también se suma a esta tendencia y pasa de 5,5 a 5,7, un valor que por última vez se dio en octubre 2007. Este dato confirma la creciente importancia de la demanda interna, que claramente se ve impulsada por la estabilidad del mercado de trabajo. Los expertos esperan además que en 2011 los salarios reales crezcan por primera vez desde 2004. No obstante crecen los temores de que la inflación ponga en peligro el crecimiento del consumo. El aumento del precio de los alimentos podría situarse entre el 3% y el 5%. De hecho, el precio de las importaciones a Alemania creció un 12% en diciembre, el incremento más fuerte desde 1981. En enero, el IPC fue del 1,9% (diciembre: 1,7%). El informe "Perspectivas de la economía mundial" publicado por el FMI a finales de enero sitúa a Alemania por delante de los países desarrollados en lo relativo al crecimiento económico. En 2011 el PIB alemán podría crecer un 2,2%, corrigiendo con ello el anterior pronóstico del 2,0%.

Fuentes:

- Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Januar 2011, Nuremberg, 2011
 - Destatis, Zahl der Erwerbstätigen steigt auch im Dezember 2010, nota de prensa de 1.2.2011, Wiesbaden, 2011
 - Destatis, Deutsche Wirtschaft 2010: Rasanter Aufschwung nach der Krise, nota de prensa de 12.1.2011
 - Die Linke, Gute Arbeit statt Angstjobs, nota de prensa de 1.2.2011
 - SPD, Aufschwung ins Ungewisse, nota de prensa de 1.2.2011
 - Deutscher Bundestag, diario de sesiones, 20 de enero 2011
 - Deutsche Bundesbank, Monatsbericht, Januar 2011, Berlín, 2011
 - DGB, Matecki: Früchte des Wachstums gerecht verteilen, nota de prensa de 19.1.2011
 - BMWI, Jahreswirtschaftsbericht 2011, Berlín, 2011
 - DIW, Grundlinien der Wirtschaftsentwicklung 2011/2012, DIW Wochenbericht nº 1-2
 - VDI, Es gibt kein Beschäftigungswunder, VDI-Nachrichten, nota de prensa de 28.1.2011
 - IAB, Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland, Nuremberg, 2011
 - IAB, Flexible Arbeitszeiten begünstigen Wirtschaftswachstum, nota de prensa de 20.1.2011
-

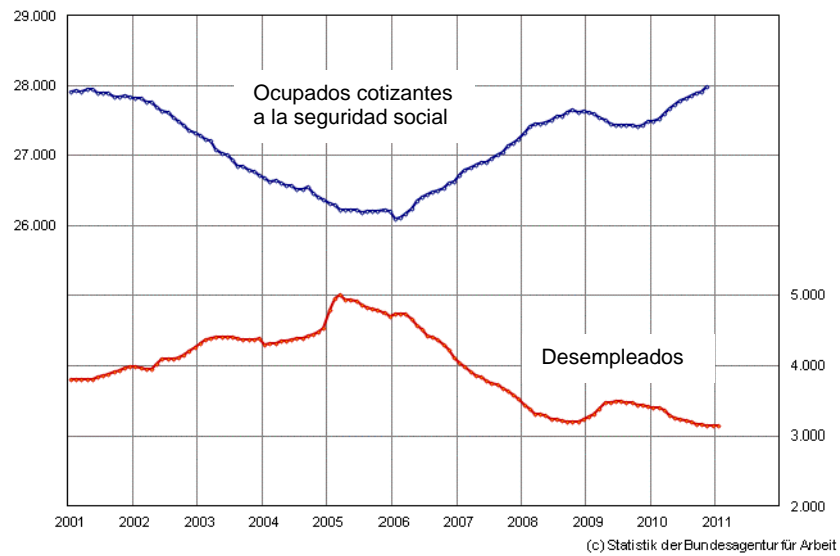
Estadísticas laborales de Alemania

Cuota de desempleo en Alemania, enero 2011 (entre paréntesis 2010)

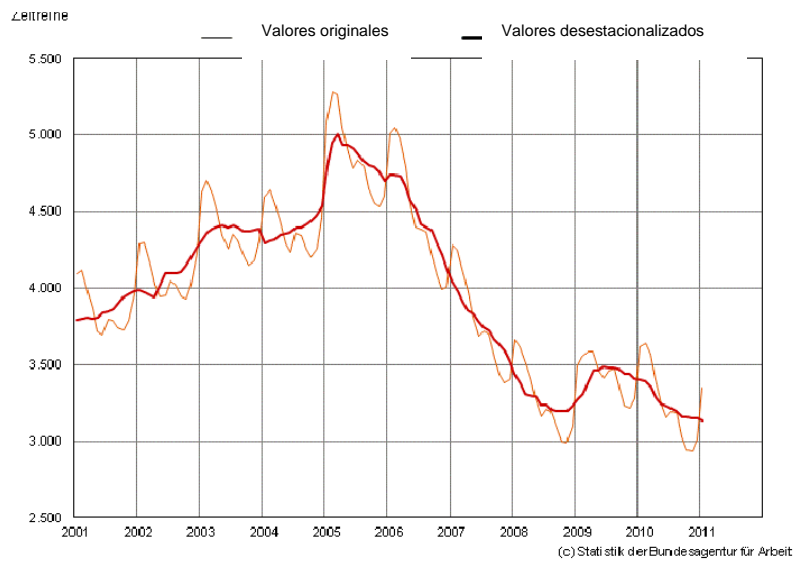


Enero 2011	2011	2010			Variación interanual			
	Enero	Diciembre	Noviembre	Octubre	Enero		Dic.	Nov.
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	40.918.000	41.090.000	41.096.00	1,1	1,1
Empleados cotizantes a Seg. Social	28.281.800	28.281.10	2,0
DESEMPLEADOS								
- Total	3.347.018	3.015.715	2.931.170	2.945.491	-270.467	-7,5	-7,9	-8,8
de ellos: hombres 55,4 %	1.854.016	1.619.453	1.541.374	1.542.250	-189.836	-9,3	-9,8	-11,5
mujeres 44,6 %	1.493.002	1.396.262	1.389.796	1.403.241	-80.631	-5,1	-5,6	-5,7
jóvenes 15-25 9,2 %	306.313	265.942	262.404	277.773	-55.100	-15,2	-17,4	-18,7
de ellos: 15-20 1,4 %	48.266	44.893	45.324	49.834	-9.066	-15,8	-18,7	-19,8
personas 50-65 30,5 %	1.022.349	921.891	890.634	879.625	28.823	2,9	2,2	1,0
de ellos: 55-65 17,7 %	591.483	536.443	519.405	513.012	41.290	7,5	7,3	6,2
extranjeros 15,2 %	509.802	474.363	468.200	470.676	-33.866	-6,2	-6,5	-7,2
alemanes 84,6 %	2.832.966	2.537.379	2.458.872	2.470.578	-233.982	-7,6	-8,2	-9,1
discapacitados 5,6 %	189.027	176.595	173.563	172.422	11.324	6,4	6,1	5,6
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. Con la población civil activa	7,9	7,2	7,0	7,0	8,6	-	7,8	7,6
Hombres	8,3	7,2	6,9	6,9	9,1	-	8,0	7,8
Mujeres	7,6	7,1	7,0	7,1	8,0	-	7,5	7,5
15 a 25 años	6,5	5,6	5,5	5,9	7,5	-	6,7	6,7
15 a 20 años	3,4	3,2	3,2	3,5	3,8	-	3,7	3,8
50 a 65 años	9,1	8,2	8,0	7,9	9,2	-	8,4	8,2
55 a 65 años	9,7	8,8	8,5	8,4	9,5	-	8,6	8,4
Extranjeros	15,9	14,8	14,6	14,7	17,2	-	16,1	16,0
Alemanes	7,3	6,5	6,3	6,4	7,9	-	7,1	7,0
- en rel. Con la población civil asalariada	8,9	8,0	7,8	7,8	9,6	-	8,7	8,6
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.600.474	3.289.209	3.219.147	3.221.294	-327.644	-8,3	-8,7	-9,0
Subempleo sentido estricto	4.089.283	3.851.006	3.821.494	3.826.119	-428.471	-9,5	-9,4	-9,3
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	4.320.333	4.087.920	4.063.175	4.069.748	-439.345	-9,2	-9,0	-8,8
% de subempleo (sin jornada reducida)	10,1	9,6	9,5	9,6	x	x	x	x
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	1.058.411	881.242	826.317	832.629	-270.090	-20,3	-21,9	-23,8
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.755.108	4.738.299	4.725.371	4.749.979	-187.387	-3,8	-3,4	-3,2
- Subsidio social	1.766.171	1.770.589	1.770.743	1.787.216	-70.421	-3,8	-3,2	-2,8
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	135.775	160.854	171.788	177.008	29.467	27,7	35,2	27,8
de ellas: no subvencionadas	123.764	146.632	155.470	161.065	30.455	32,6	38,5	30,0
- Nuevas desde principio de año	135.775	2.017.216	1.856.362	1.684.574	29.467	27,7	24,7	23,8
de ellas: no subvencionadas	123.764	1.826.862	1.680.230	1.524.760	30.455	32,6	25,7	24,7
- Total de ofertas	374.671	379.808	394.149	400.555	103.333	38,1	35,1	35,6
de ellas: no subvencionadas	343.913	348.331	360.642	367.032	101.770	42,0	38,0	38,2
De ocupación inmediata	327.776	330.306	353.751	351.322	101.483	44,8	39,5	42,2
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	1.321.287	1.458.843	1.534.036	1.522.787	-282.370	-17,6	-15,4	-13,3
de ellos: cualificación	212.024	223.733	226.656	218.066	-9.602	-4,3	-9,2	-11,5
Asesor. profesional y fomento a la FP	350.761	373.179	373.044	363.871	-42.464	-10,8	-7,8	-6,0
Prestaciones de apoyo al empleo	318.482	334.567	350.314	357.349	-44.051	-12,2	-9,8	-7,4
Medidas de creación de empleo	225.905	286.543	323.358	329.924	-74.028	-24,7	-13,5	-6,9
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Enero	Diciembre	Noviembre	Octubre	Septiemb	Agosto	Julio	Junio
	Variación frente al mes anterior							
Población activa	...	34.000	30.000	30.000	37.000	37.000	35.000	45.000
Ocupados sujetos a seguridad social	72.000	21.000	28.000	52.000	39.000	45.000
Desempleados	-13.000	1.000	-9.000	-3.000	-35.000	-15.000	-20.000	-19.000
Subempleados (sin jornada reducida)	-26.000	-23.000	-17.000	-16.000	-49.000	-28.000	-38.000	-40.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	16.000	10.000	10.000	11.000	5.000	6.000	12.000	6.000
Puestos de trabajo sujetos a seg. social	14.000	9.000	10.000	11.000	7.000	6.000	11.000	7.000
Cuota de desempleo en rel. con el total	7,4	7,5	7,5	7,5	7,5	7,6	7,6	7,7
Cuota de desempleo según la OIT	...	6,6	6,6	6,6	6,6	6,7	6,8	6,8

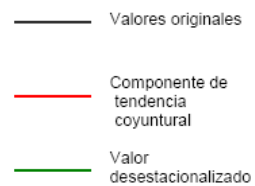
Evolución de las cifras de desempleo en Alemania (en miles)

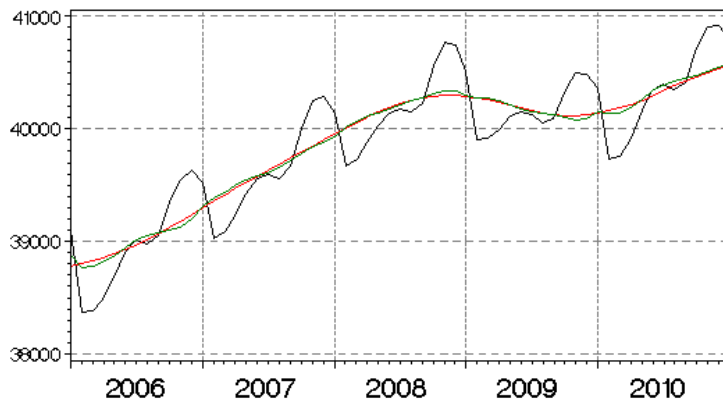


Evolución de las cifras de desempleo en Alemania (en miles)



Evolución de la población activa (miles) (OIT)





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

Año / mes	Valor original		Valores desestacionalizados según Census X-12-ARIMA	
	Valor	Variación interanual %	Valor	Variación frente al mes anterior %
2010 Diciembre	40.794	1,1	40.552	0,1
Noviembre	40.921	1,1	40.502	0,1
Octubre	40.905	1,0	40.472	0,0
Septiembre	40.772	0,9	40.464	0,0
Agosto	40.412	0,8	40.446	0,0
Julio	40.354	0,7	40.437	0,0
Junio	40.399	0,7	40.426	0,1
Mayo	40.339	0,5	40.368	0,2
Abril	40.167	0,1	40.290	0,2
Marzo	39.920	-0,2	40.192	0,1
Febrero	39.753	-0,4	40.134	0,0
Enero	39.737	-0,4	40.120	-0,0

* (siempre con un mes de retraso)

Estadística de la OIT: Desempleados y cuota de desempleo

Valores desestacionalizados (estimación)

Año, mes	Desempleados, millones	Cuota de desempleados		
		%	Variación frente al mes anterior, %	Variación interanual, %
2010 Diciembre	2,9	6,6	0,0	-0,8
Noviembre	2,9	6,6	0,0	-0,9
Octubre	2,9	6,6	0,0	-0,9
Septiembre	2,9	6,6	-0,1	-1,0
Agosto	2,9	6,7	-0,1	-0,9
Julio	2,9	6,8	0,0	-0,8
Junio	2,9	6,8	-0,1	-0,9
Mayo	3,0	6,9	-0,1	-0,7
Abril	3,0	7,0	-0,1	-0,6
Marzo	3,1	7,1	-0,2	-0,3

Estadística de la OIT: Desempleados y cuota de desempleo

Valores desestacionalizados (estimación)

Año, mes	Desempleados, millones	Cuota de desempleados		
		%	Variación frente al mes anterior, %	Variación interanual, %
Febrero	3,1	7,3	0,0	0,1
Enero	3,2	7,3	-0,1	0,1

PLAN DE LA AGENCIA FEDERAL DE EMPLEO PARA COMBATIR LA FALTA DE ESPECIALISTAS

La Agencia Federal de Empleo presentó a mediados de enero el estudio "Perspectiva 2025 – Especialistas para Alemania", un programa de 10 puntos dirigido a combatir la incipiente falta de especialistas en Alemania. En el último trimestre de 2010 el empleo alcanzó el nivel más elevado desde la reunificación alemana y el desempleo el más bajo desde 1992. Hasta 2025 la cifra de personas en edad laboral se reducirá en cerca de 6,5 millones, lo que implicará a su vez un descenso de la mano de obra cualificada que podría desembocar en la falta de hasta 240.000 especialistas hasta 2020. En la actualidad, sobre todo las pymes ya se ven afectadas por la falta de especialistas. Según una encuesta realizada por la consultoría Ernst&Young, las pymes perderán este año por lo menos 30.000 millones de euros de facturación. Un 73% declara tener problemas para encontrar a trabajadores adecuados. A diferencia de los grandes consorcios, más conocidos y con más éxito a la hora de reclutar nuevo personal, las pequeñas empresas se encuentran con un problema estructural, a pesar del éxito en la especialización de sus productos.

Básicamente la oferta de mano de obra especializada puede incrementarse de dos formas:

- con un incremento de la población activa: aumento de la mano de obra cualificada en el país e inmigración de especialistas extranjeros,
- con el incremento de la productividad de los trabajadores, por ejemplo con la ampliación de la jornada laboral.

A través de la cualificación y de la motivación pueden abrirse oportunidades individuales y económicas, sobre todo en grupos de personas que en la actualidad están poco representadas en el segmento de los especialistas: mayores de 55 años, mujeres, personas poco cualificadas y de origen migratorio. La Agencia Federal de Empleo ha realizado un análisis sobre las posibles medidas para aumentar el potencial productivo y de especialización de cada grupo de personas, centrándose en diez campos de acción.

Más titulaciones escolares y mejor transición escuela-trabajo

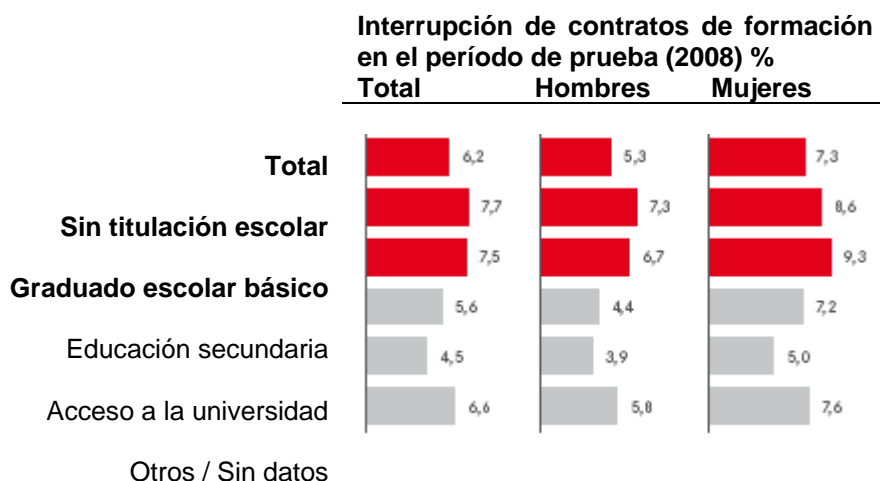
En 2009 unos 64.000 jóvenes no finalizaron su escolarización, lo que representa una cuota del 7%. Este porcentaje subió en 2010 en los estados orientales del país. La reducción del número de jóvenes sin

titulación escolar en un 10-50%⁶, conjuntamente con la mejora del paso de la fase escolar a la vida laboral, se traduciría en una oferta de mano de obra cualificada adicional de 50.000-300.000 personas. Por ello son imprescindibles las iniciativas encaminadas a facilitar el acceso a la formación profesional a los jóvenes que a pesar de su titulación escolar no poseen los conocimientos requeridos para hacerlo. Sigue siendo desproporcionada la cifra de jóvenes de origen migratorio que se encuentran en esta situación, así como de discapacitados escolarizados en escuelas especiales. En la actualidad existen iniciativas de este tipo, por parte del Estado para fomentar individualmente a los jóvenes con problemas o mejorar la capacitación pedagógica y didáctica del profesorado, ofertas de la Agencia para acompañar y orientar profesionalmente a los jóvenes ya desde los últimos cursos escolares, así como redes de cooperación entre las escuelas y las empresas.

La Agencia Federal de Empleo destinará en 2011 90 millones de euros en ampliar la oferta preventiva para mejorar las oportunidades de formación de los jóvenes.

Reducción del número de jóvenes que interrumpen la FP

En 2008 un 21,5% de escolares (140.000) interrumpieron su formación profesional; por lo general la mitad de ellos no inicia otra formación. El sector de los oficios es el más afectado, el servicio público el que menos. El abandono de la formación profesional es también más frecuente en las regiones del este del país. La reducción de este porcentaje en un 10-50% aportaría 100.000-300.000 especialistas adicionales.



Fuente: BIBB

El riesgo de que los jóvenes interrumpan su formación profesional en el período de prueba es mayor en aquellos que no tienen titulación escolar o poseen el graduado escolar básico, así como en las chicas jóvenes. Según una encuesta del Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB), los motivos del abandono de los cursos son principalmente de tipo empresarial (aprox. 70%), en particular conflictos con los profesores o superiores. Como solución la Agencia propone mejorar la profesionalización de la formación en las empresas para evitar este tipo de conflictos; para ello ofrece ayudas a través de diversas entidades que

⁶ Los cálculos se basan en las suposiciones más o menos optimistas dentro de estos márgenes.

apoyan a los jóvenes para que mejoren su capacidad de asimilación de las materias y aumente su motivación.

Reducción del número de estudiantes que abandonan la universidad

El porcentaje de estudiantes que interrumpen su carrera universitaria es actualmente del 20-30%; la reducción de este porcentaje en un 10-50% aportaría 100.000-600.000 licenciados universitarios adicionales. Los principales motivos del abandono son problemas de rendimiento (20%), motivos económicos (19%) y falta de motivación (18%). La Agencia está estudiando la posibilidad de mejorar su presencia en las universidades, ofrecer tests de capacitación académica y ampliar la asesoría.

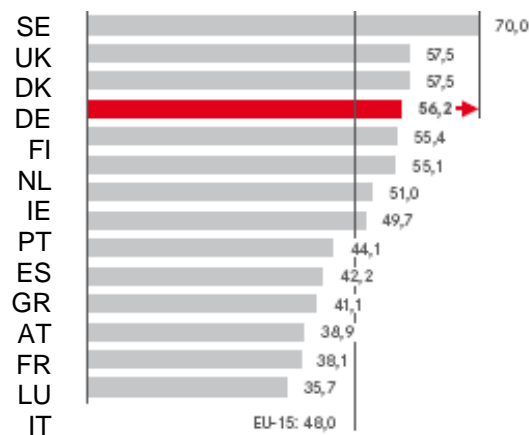
Incremento de la participación de mayores de 55 años en la vida laboral

La sociedad alemana es la de mayor edad en Europa. Para ampliar la oferta de mano de obra especializada es importante (re)activar profesionalmente a las personas mayores. La cuota de personas entre 55 y 64 años que trabajan es del 56,2%. El incremento de esta cuota al 61,8% significaría un incremento de 500.000 trabajadores (70%: 1,2 millones). La ampliación de la edad de jubilación a los 67 años ocasionará un incremento del potencial laboral de aprox. 930.000 personas hasta 2025.

La Agencia contempla algunos factores imprescindibles en las empresas para adaptar las condiciones laborales a las necesidades de los trabajadores mayores:

- ampliación de la oferta de deporte o gimnasia en las empresas, comidas saludables en las cantinas, colaboración con las aseguradoras de enfermedad en medidas de prevención;
- mayor inclusión de los trabajadores mayores en las medidas de formación continua y aprovechamiento de la experiencia de los trabajadores mayores.

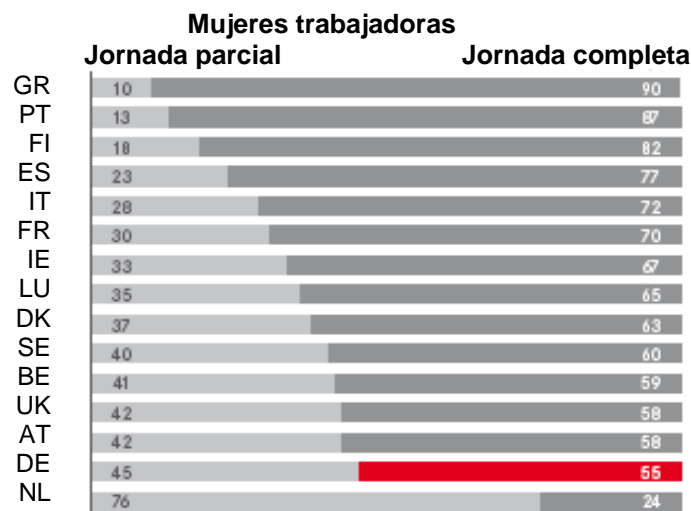
El programa del Gobierno "Perspectiva 50plus – Pactos de empleo para mayores en las regiones", iniciado en 2005, se dirige a mejorar las oportunidades de empleo de los desempleados de larga duración mayores de 50 años. Se trata de 62 pactos regionales entre comunidades de trabajo, entidades municipales y agencias de empleo, dirigidos a la reinserción profesional de desempleados mayores. Colaboran también empresas, cámaras, instituciones y entidades educativas municipales, sindicatos, las iglesias y asociaciones sociales.

% trabajadores entre 55-64 años, 2009

Fuente: Eurostat

Incremento de la participación de la mujer en la vida laboral

En 2009 trabajaba el 71,4% de las mujeres. Con el aprovechamiento del potencial de mano de obra femenina (más mujeres trabajadoras, más horas trabajadas) se ganaría de 400.000 a 900.000 trabajadoras especialistas o, ampliando la jornada laboral, un equivalente de 300.000 a 1,2 millones. Cabe destacar que de las mujeres que trabajan sólo un 55% lo hace a jornada completa. Dentro de los países de la UE-15 Alemania ocupa el penúltimo lugar. Casi un tercio de las mujeres trabajan a jornada parcial para cuidar a sus hijos o a familiares dependientes. En Alemania, los trabajadores en jornada parcial trabajan un promedio de 18,5 horas semanales.



Fuente: Eurostat

Un principio importante para el aprovechamiento del potencial de mujeres trabajadoras es la conciliación entre familia y trabajo. En 2008, en Alemania sólo se cuidaban en guarderías uno de cada cinco niños menores de tres años. El Gobierno pretende crear plazas de guardería para uno de cada tres niños hasta 2013. Otra medida podría ser la ampliación de los horarios de las guarderías (en 2009 el horario medio en un 60% de las guarderías era de 7 horas), lo que favorecería que las madres trabajaran a jornada completa.

Por otra parte, a nivel empresarial la Agencia propone la creación de guarderías en las empresas, la participación de las empresas en los gastos del cuidado de menores, la flexibilidad horaria y formas alternativas de trabajo como el teletrabajo.

En la actualidad la Agencia apoya la participación de la mujer en la vida laboral y favorece su acceso a la formación continua con medidas de trabajo a jornada parcial, el pago de los gastos de guarderías u ofertas de e-learning. En el marco del programa "Perspectiva Reinserción", cofinanciado por el FSE, 28 entidades apoyan a las mujeres a reinsertarse en el mercado laboral después de una pausa superior a tres años por motivos familiares.

Inmigración de especialistas

Desde el cambio de siglo el saldo migratorio en Alemania se ha ido reduciendo: en 2009 abandonaron más personas el país de las que inmigraron (734.000 frente a 721.000). De los que inmigraron sólo 17.000 eran especialistas: 12.000 licenciados universitarios, 4.400 trabajadores de empresas internacionales y casi 700 personas altamente cualificadas. Abandonaron el país 30.000 ciudadanos alemanes, principalmente jóvenes, lo que agrava el problema del envejecimiento de la población.

Si pudiera obtenerse de nuevo una inmigración neta de hasta 200.000 personas al año, hasta 2025 podrían alcanzarse los 400.000-800.000 trabajadores especializados adicionales (teniendo en cuenta que los especialistas llegan al país con sus familias). Para poder aprovechar este potencial hay que crear condiciones marco, adecuadas para la inmigración de especialistas:

- apertura del mercado laboral alemán para especialistas extranjeros en profesiones con demanda, eliminando por ejemplo el requisito de la prioridad para los alemanes,
- introducción de un sistema de puntos basado en la oferta de mano de obra especializada extranjera, en los que se valoren la formación, la edad, el idioma, etc.,
- modificación de las condiciones legales y simplificación de los requisitos burocráticos para mejorar el atractivo de Alemania como país de inmigración, creando para los inmigrantes las infraestructuras necesarias o facilitando la homologación de títulos extranjeros. En Alemania viven en la actualidad unos 500.000 inmigrantes que no pueden trabajar o lo hacen por debajo de su cualificación por no tener reconocida su titulación académica.

Flexibilización de la jornada laboral

Con el cambio demográfico se reduce el potencial de mano de obra y a su vez el volumen de horas trabajadas. Una posibilidad de hacer frente a esta evolución es el aumento de la jornada laboral de la mano de obra existente. En 2009 la jornada laboral de los trabajadores a jornada completa fue de 41,8 horas semanales (promedio UE-15: 41,6; España: 41,7). La ampliación de las horas trabajadas por los

especialistas a 42,5 horas hasta 2025 incrementaría el equivalente a 400.000-700.000 trabajadores a jornada completa (44 horas: 1,1 millones).

Para lograrlo, se requiere la intervención de los agentes sociales ampliando el marco colectivo y empresarial para la aceptación de horas extraordinarias adicionales favoreciendo la ampliación de la jornada laboral media. Por su parte, el Gobierno debería crear incentivos para las horas extraordinarias, como la introducción de complementos o de beneficios fiscales por días libres trabajados.

Mejora de la cualificación y de la formación continua

En Alemania, cerca del 83% del potencial de mano de obra tiene el nivel de educación secundaria o profesional. Sin embargo, la formación continua no está suficientemente extendida, en particular en mujeres y en mayores de 50 años. Un 17% presenta una cualificación baja (cerca de 4 millones de trabajadores carecen de una cualificación profesional), y es este grupo el que puede activarse a través de medidas de formación y cualificación. Si se consigue reducir el porcentaje de trabajadores poco cualificados en un 10-20%, podrían ganarse 400.000-700.000 especialistas.

Para perseguir estos propósitos la Agencia ha ampliado su oferta de asesoría para desempleados, personas poco cualificadas y trabajadores o empresarios, en estrecha colaboración con las empresas y las cámaras profesionales. Desde 2005 insiste en la importancia del aprendizaje continuo para evitar el desempleo y ha desarrollado programas para proporcionar un título profesional a trabajadores paralelamente a su actividad laboral; asimismo, en muchos casos se aprovechó la reducción de la jornada laboral debida a la crisis para ampliar la formación de los trabajadores. En total, la Agencia Federal de Empleo invierte anualmente 3.000 millones de euros en medidas de cualificación.

Más transparencia en el mercado laboral

La transparencia en el mercado laboral puede favorecer la intermediación y evitar la disparidad existente entre la oferta de empleo y la mano de obra disponible. Esta disparidad existe cuando la mano de obra carece de la cualificación requerida por las empresas o cuando los perfiles requeridos se dan en otras regiones. La transparencia puede servir de orientación para iniciar una determinada medida de cualificación o para desplazarse a otra región. La Agencia ofrece esta transparencia en sus actividades de intermediación y asesoría, y también en sus portales de Internet, y presenta una oferta tanto de puestos de trabajo como de formación:

<http://jobboerse.arbeitsagentur.de/> (intermediación laboral) <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/index.jsp> (información sobre profesiones) <http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/portal> (formación profesional y continua)

El monitor del mercado laboral (*Arbeitsmarktmonitor*) es un instrumento creado por la Agencia Federal de Empleo para hacer más transparente la dinámica y la evolución de los mercados laborales regionales, valorando para ello las posibilidades y los riesgos del empleo y apoyando a los agentes implicados

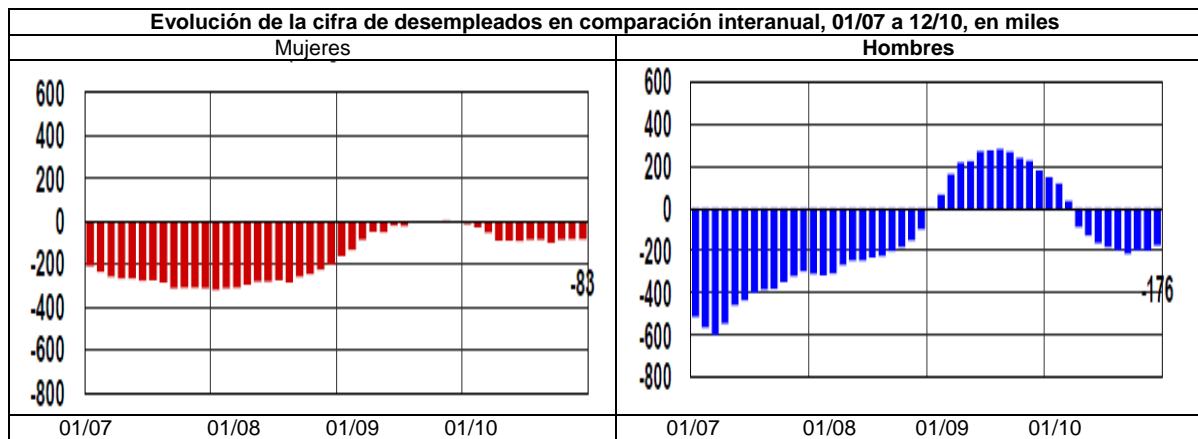
(organismos estatales, regionales y municipales, agentes sociales, etc.) en el análisis de los diferentes campos de acción y de sus necesidades.

Incentivos fiscales para los especialistas

La Agencia estudia la posibilidad de adaptar los tipos impositivos a las necesidades de los trabajadores en jornada parcial, que son los que por lo general se ven más perjudicados por la progresión fiscal, a fin de aumentar el atractivo de la (re)inserción laboral de las mujeres o de la participación de los jubilados en la vida laboral.

LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

La recuperación de la economía alemana se ha hecho notar en el mercado de trabajo, si bien los hombres se han beneficiado más que las mujeres. El reparto de mujeres y hombres en las modalidades de la prestación por desempleo es similar (no contributiva: 69% y 68%, contributiva: 31% y 32%). Sin embargo, el número de hombres desempleados ha caído de forma más pronunciada que el de mujeres. En diciembre 2010 el número de mujeres desempleadas cayó en 5.000 en comparación al mes anterior (hombres: + 6.000) y en 83.000 (-6%) en cifras interanuales (hombres: -176.000, -10%). En el ámbito de la prestación no contributiva el número de hombres cayó un 19%, el de las mujeres solo un 9%, mientras que en la no contributiva los porcentajes son similares (5% y 4%). En diciembre 2010 la tasa de desempleo de las mujeres se situaba en el 7,1%, la de los hombres en el 7,2%.



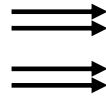
El informe de la Agencia Federal de Empleo detalla el movimiento de altas y bajas en el registro de desempleo correspondiente al mes de diciembre. En líneas generales, los hombres presentan una mayor intensidad en las bajas. Además, el porcentaje de hombres que logran abandonar la situación de desempleo para iniciar un empleo es superior al de mujeres. Éstas suelen pasar con mayor frecuencia a la situación de inactividad. En diciembre 2010 la duración media de la situación de desempleo de las mujeres es de 38,3 semanas, la de los hombres de 34,7.

Movimientos en el mercado laboral – Diciembre 2010

Mujeres

Altas de...
290.968

Empleo 37,1%
Cualificación 23,0%
Inactividad 37,4%
Sin datos 2,5%



Desempleadas

Bajas de...
283.361

Empleo 29,3%
Cualificación 18,8%
Inactividad 44,2%
Sin datos 7,7%
Media 41,0
Total 38,3

∅
semanas

26,1

35,0

47,3

47,3

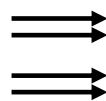
41,0

38,3

Hombres

Altas de...
410.388

Empleo 53,3%
Cualificación 19,0%
Inactividad 26,2%
Sin datos 1,5%



Desempleados

Bajas de...
332.872

Empleo 34,7%
Cualificación 20,1%
Inactividad 39,1%
Sin datos 6,1%
Media 38,3
Total 34,7

∅
semanas

24,1

32,6

44,6

38,3

38,3

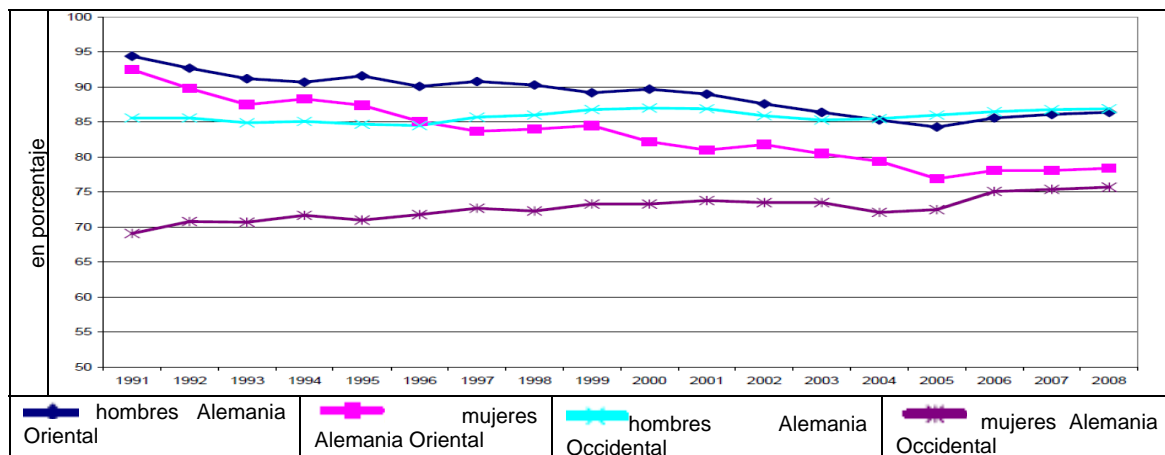
34,7

Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2011

En lo relativo a los perfiles de los desempleados llama la atención que si bien en lo relativo al porcentaje de los diferentes grupos de edad sobre el total de desempleados mujeres y hombres apenas presentan diferencias, éstas sí son considerables en los hogares monoparentales (18,1% y 3,1%, respectivamente) y personas que quieren reincorporarse al mercado laboral (5,5% y 0,1%).

La tasa de empleo de las mujeres ha experimentado un importante crecimiento en los últimos años, pasando del 61,1% en 1995 al 70,3% en 2009, aunque todavía dista mucho de la de los hombres (1995: 79,5% y 82,0%, respectivamente). Por otra parte, desde la reunificación se han ido equiparando las tasas de empleo masculinas. Los hombres de Alemania Occidental han alcanzado los índices de la parte oriental del país gracias a un fuerte incremento de su incorporación al mercado laboral, mientras que la tasa de empleo femenino en la parte oriental del país ha caído fuertemente, acercándose a la de mujeres en la parte occidental.

Tasa de empleo por sexo, 1991 a 2008



Tanto en las mujeres como en los hombres los mayores incrementos de la tasa de empleo se han producido en el grupo de edad entre 50 y 64 años, mientras que ha caído en las personas entre 15 y 25 años.

Tasa de empleo por sexo y grupos de edad							
Mujeres				Hombres			
Año	15 a 64 años	15 a 25 años	50 a 64 años	Año	15 a 64 años	15 a 25 años	50 a 64 años
1995	61,1	49,4	43,8	1995	79,5	57,0	66,9
1996	61,3	47,2	43,9	1996	79,3	56,1	66,2
1997	61,8	46,4	44,6	1997	79,3	55,1	65,9
1998	62,0	45,9	44,5	1998	79,2	55,4	65,3
1999	62,7	47,2	44,6	1999	79,2	55,8	64,8
2000	62,9	47,3	44,8	2000	78,8	55,9	64,0
2001	63,9	47,9	46,3	2001	79,0	55,7	64,8
2002	64,3	46,9	47,7	2002	79,0	54,4	65,8
2003	65,1	46,8	49,6	2003	79,2	54,0	67,3
2004	65,2	44,9	51,8	2004	79,3	52,6	68,7
2005	66,8	46,6	56,0	2005	80,4	53,4	71,9
2006	68,4	47,5	58,3	2006	81,1	53,9	73,7
2007	69,2	48,8	59,9	2007	81,6	54,8	75,2
2008	69,6	49,4	61,3	2008	81,8	55,5	75,9
2009	70,3	49,1	63,0	2009	82,0	55,0	77,2

El número de mujeres con un puesto de trabajo regular social pasó de 11.877.801 en marzo de 2006 a 12.706.617 en marzo de 2010 (hombres: 14.059.976 y 14.712.791, respectivamente). Entre septiembre de 2008 y septiembre de 2009 se perdieron aproximadamente 100.000 puestos de trabajo, alcanzando a partir de ese mes el nivel de empleo regular anterior a la crisis.

El porcentaje de mujeres sobre el total en edad laboral que ocupa un puesto de trabajo regular es del 47,5%, por tanto sensiblemente inferior al de hombres (53,7%). Se mantienen las diferencias regionales. En la parte oriental del país las mujeres superan a los hombres (51,4% y 49,7%), mientras que en la occidental tienen una participación casi un 8% inferior a la de los hombres (46,5% y 51,4%).

Sin embargo, parece significativo que la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo incluso una vez iniciada la fase de recuperación económica se debe únicamente al incremento de puestos de

trabajo a jornada parcial, mientras que en función al período de referencia la cifra del empleo a jornada completa se estancó o incluso cayó.

Puestos de trabajo regular, jornada completa y parcial, 1º tr. 2010						
			Variación en comparación al trimestre anterior		Variación en comparación interanual	
	1. tr. 2010	%	total	%	total	%
Jornada completa	8.721.223	65,2	-48.029	-0,6	+736	+0,0
Jornada parcial	4.407.524	34,7	+26.736	+0,6	+132.590	+3,1
Hombres						
			Variación en comparación al trimestre anterior		Variación en comparación interanual	
	1. tr. 2010	%	total	%	total	%
Jornada completa	13.827.596	94,0	-76.319	-0,5	-122.380	-0,9
Jornada parcial	876.744	6,0	+6.934	+0,8	+47.177	+5,7

Otro elemento a tener cuenta es el elevado número de mujeres que cuentan exclusivamente con un puesto de trabajo de una remuneración muy baja (mujeres: 3,2 millones, hombres: 1,6 millones) o que compaginan un puesto de trabajo de estas características con otro empleo (mujeres: 1,33 millones, hombres: 961.000). Ningún otro país ha experimentado en los últimos años un incremento tan fuerte del empleo en este segmento salarial. En total podrían estar trabajando hasta 6,5 millones de personas en este segmento, el 67% de las cuales son mujeres y el 72% tienen una formación profesional. En marzo de 2010 las mujeres representaban el 66,4% de las personas que ejercen exclusivamente un puesto de trabajo de estas características y el 58,0% de las que lo compaginan con otro trabajo.

La Agencia Federal analiza en otro informe el porcentaje de trabajadores por debajo del umbral de los salarios bajos. En Alemania Occidental, el 34,3% de las mujeres trabajadoras pertenecen a este segmento (hombres: 12,6%), en Alemania Oriental el 28,8% (hombres: 15,7%). Este tipo de empleo se da con mayor frecuencia en sectores que cuentan con una elevada tasa de empleo femenino. Destacan los servicios domésticos (Alemania Occidental: 75,3%, Alemania Oriental: 58,4%) y la gastronomía (Alemania Occidental: 73,0%, Alemania Oriental: 64,9%), mientras que apenas se da en el sector energético (sendos 1,8%), la minería (2,4% y 1,4%) y las administraciones públicas (4,3% y 2,5%).

La situación de la mujer joven en el mercado de trabajo

La Confederación alemana de sindicatos (DGB) analiza la realidad laboral de las mujeres menores de 30 años. Este grupo de edad cuenta con un nivel de formación algo superior al de los hombres: el 45% cuenta con un título escolar que da acceso a la universidad (hombres: 40%) y el 17% ha obtenido un título académico (hombres: 13%). La situación de las mujeres jóvenes inmigrantes es diferente: el 40% no cuenta con una formación profesional (alemanas: 23%) y el 10% ni siquiera tiene un título escolar.

La tasa de empleo de las mujeres muy jóvenes es la más baja de todos los grupos de edad, debido a la extensión de los períodos a formación y a que las mujeres siguen ocupándose del cuidado de los hijos.

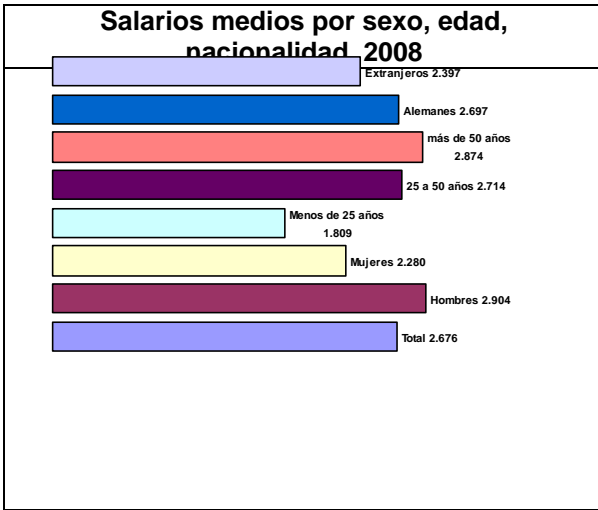
Ocupados y tasa de ocupación en 2009 por grupos de edades y sexo				
	Ocupados en miles		Tasa de ocupación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
15 a 20 años	717	535	35%	28%
20 a 25 años	1.625	1.481	74%	68%
25 a 30 años	1.971	1.753	87%	77%
30 a 35 años	2.041	1.691	94%	78%

La eliminación de puestos de trabajo a jornada completa afectó sobre todo al empleo de las mujeres jóvenes. El número de mujeres menores de 30 años con un puesto de trabajo a jornada completa pasó de 2,7 millones en 2000 a 2,3 millones en 2009 (-12,4%), un porcentaje similar al experimentado por los hombres. Sin embargo, ha crecido el número de mujeres jóvenes que tienen un puesto de trabajo a jornada parcial (+23,5%) y el de las que sólo cuentan con un puesto de trabajo de baja remuneración (+12,9%). También aumentó la temporalidad del empleo entre las mujeres jóvenes, que pasó del 18,4% en 1999 al 27,9% en 2009 (hombres: 18,4% y 24,0%).

Empleo y formación, por sexo, 2000 y 2009			
	2000	2009	Variación 2000/2009
Mujeres			
Total	4.442.675	4.2409.705	-4,4%
Jornada completa	2.735.473	2.397.402	-12,4%
Jornada parcial	383.721	473.739	+23,5%
Retribuciones bajas	630.778	711.935	+12,9%
Formación	692.703	666.629	-3,8%
Hombres			
Total	4.795.988	4.567.989	-4,8%
Jornada completa	3.357.288	2.953.992	-12,1%
Jornada parcial	195.414	231.145	+18,4%
Retribuciones bajas	437207	542.698	+24,0%
Formación	806.079	840.154	+4,2%

Este trabajo menciona otros aspectos que dificultan que la inserción laboral de la mujer joven sea similar a la de los hombres: muchas mujeres jóvenes suelen optar por empleos peor remunerados en el sector de servicios, mientras que buena parte de los hombres eligen profesiones de la industria transformadora, una mayor tasa de dependencia de las prestaciones no contributivas por desempleo.

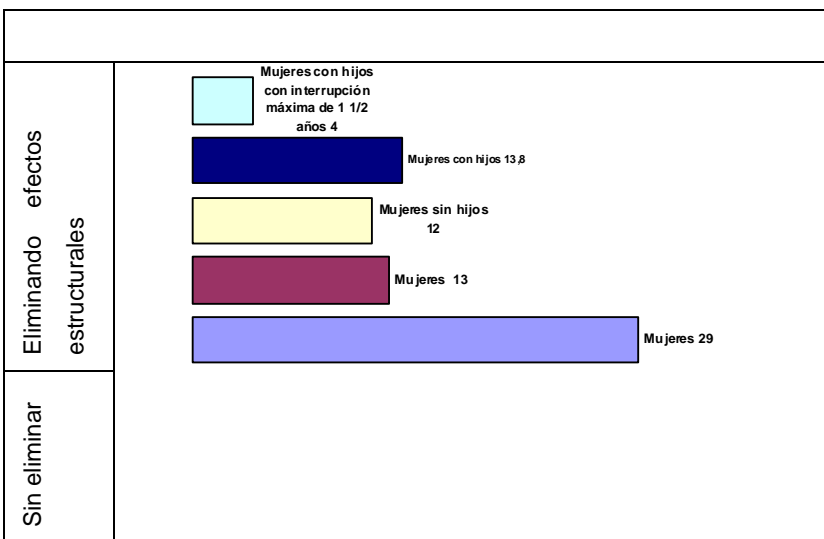
La brecha salarial



La Agencia Federal de Empleo ha analizado en un informe la estructura salarial de los trabajadores que cotizan a la seguridad social. El salario mensual medio de los hombres es de 2.904 euros, el de las mujeres de 2.280 euros. Esta brecha salarial se debe sobre todo a las diferencias en los sectores económicos preferenciales y de cualificación.

El porcentaje de mujeres que perciben salarios por debajo de 2.000 euros es superior al de los hombres, siendo similar en el segmento de 2.000 a 3.000 euros e inferior en los siguientes tramos.

Estructura salarial por tramos y sexo de trabajadores a jornada completa cotizantes a la seguridad social, 31.12.2009						
Tramos salariales, en euros						
	Total	hasta 1.000	1.000 a 2.000	2.000 a 3.000	3.000 a 4.000	más de 4.000
Hombres	12.910.762	342.813	2.317.652	4.072.299	2.761.775	3.212.595
Mujeres	7.537.570	217.711	2.292.357	2.279.446	1.255.511	773.666
Tramos salariales, en %						
	Total	hasta 1.000	1.000 a 2.000	2.000 a 3.000	3.000 a 4.000	más de 4.000
Ø del total	100,00	5,3	23,0	31,7	20,1	19,9
Hombres	100,00	2,7	18,2	32,0	21,7	25,3
Mujeres	100,00	9,8	31,3	31,1	17,2	10,6
Tramos salariales, en %						
	Total	hasta 1.000	hasta 2.000	hasta 3.000	hasta 4.000	hasta máximo
Ø del total	100,00	5,3	28,3	60,0	80,1	100,00
Hombres	100,00	2,7	20,9	53,0	74,7	100,00
Mujeres	100,00	9,8	41,1	72,3	89,4	100,00



En este contexto hay que mencionar un informe del Instituto para la Economía Alemana (IW, 2010) que cuestiona la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres por el simple hecho de su sexo. En 2009 los salarios íntegros de las mujeres eran un 29% inferiores a los de los hombres. Sin embargo, este dato no refleja la realidad ya que no tiene en cuenta las diferencias en la formación, la experiencia profesional,

las diferencias en las categorías profesionales, los efectos sectoriales sobre el nivel salarial. Si se comparan

los salarios de hombres y mujeres con un idéntico perfil y actividad profesional, las diferencias salariales se reducen al 13%. Si además solo se incluye a las mujeres que no han tenido largas interrupciones de su actividad laboral la diferencia salarial con hombres de idéntico perfil profesional es del 4%. Además, un factor a tener en cuenta son las diferencias entre zonas rurales y áreas metropolitanas. En estas últimas las diferencias salariales entre hombres y mujeres son mucho menores ya que los perfiles y las trayectorias profesionales presentan mayores similitudes.

Fuentes

Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte, Nuremberg, noviembre 2010 Bundesagentur für Arbeit, Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer Dezember 2010, Nuremberg, enero 2011 Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Junge Frauen am Arbeitsmarkt: gut qualifiziert, oft aber schlecht bezahlt, arbeitsmarktaktuell 10/2010, Berlín, 2010 Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Gender Pay Gap: Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede, en: Trends, 4/2010, Colonia, 2010

BÉLGICA

EMPLEO PARA TODAS LAS GENERACIONES⁷

El envejecimiento de la población y la consiguiente prolongación de la esperanza de vida hace que el incremento del número de jubilados pongan en peligro el actual sistema de seguridad social belga centrado, principalmente, en la solidaridad. La situación preocupa desde hace tiempo y, los distintos Gobiernos que se han ido sucediendo fueron modificando las condiciones del final de la carrera profesional con miras a no facilitar las salidas anticipadas del mercado de empleo. Que los trabajadores permanezcan más tiempo activos no solo es beneficioso para el sistema de seguridad social sino que también aumenta los recursos económicos de las personas porque una carrera más larga genera una pensión mayor. Según la publicación del Servicio Público Federal de Empleo, base para la realización de este artículo, muchos trabajadores tampoco quieren quedarse inactivos después de cierta edad y prefieren formar parte íntegramente de la sociedad activa para no romper su vínculo con la vida social.

Medidas para estimular la reincorporación a la vida profesional activa de los trabajadores mayores

Renta adicional por ocupación

Los desempleados mayores de 50 años reciben unas prestaciones de paro más elevadas que las otras categorías de parados. Este plus de las prestaciones por desempleo, llamado «complemento por antigüedad» se consideraba como un obstáculo al empleo y, para corregirlo se creó el complemento de renta adicional por ocupación; la cuantía invariable es de 186,51 €/mes. El complemento se concede tanto al trabajador que se reincorpora a un empleo a jornada completa como si es parcial y no está limitada en el tiempo. En principio, este incentivo es para aquellos trabajadores que justifiquen, al menos, 20 años de vida laboral, estén parados y tengan 50 años o más. Si no cuentan con los años de vida laboral requeridos también podrán recibir la ayuda durante un tiempo limitado (máximo 3 años).

Garantía de ingresos

Acceder a un empleo a tiempo parcial no resulta atractivo para los desempleados ya que el salario suele ser inferior a las prestaciones percibidas por desempleo. Para corregir esta situación se estableció la asignación de garantía de ingresos, cuya percepción está sujeta a que el desempleado acepte un empleo a tiempo parcial (máximo 80% de la jornada completa y mínimo un 1/3 de la misma) y la retribución mensual no exceda los 1.469,48€. El trabajador tiene también la obligación de solicitar un empleo a tiempo completo al empresario que le ocupa, asimismo permanecer inscrito como demandante de empleo a jornada completa y permanecer disponible en el mercado de empleo para un trabajo a tiempo completo.

⁷ Fte.: «Le travail, c'est l'affaire de toutes les générations!» Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social belga

Vacaciones para mayores

Todo trabajador activo tiene derecho a un período de vacaciones anuales y a una paga extra que se formalizan durante el ejercicio laboral anterior. Las personas que, tras un periodo de inactividad, reintegran el mercado activo de empleo no tienen derecho a ello durante el primer año de su reincorporación. Para paliar la situación e incitar la vuelta al trabajo se creó la ayuda de vacaciones para los mayores de 50 años cuando se reincorporan al mercado laboral. La ayuda permite disfrutar, durante el primer año de la ocupación, de 4 semanas de vacaciones (período completo) y de una paga extra equivalente al 65% del salario/mensual/bruto (tope máximo 1.960,18€).

Formación en cooperativas

Los mayores de 50 años desempleados que deciden iniciar una actividad como autónomo pueden estar exentos de ciertas normas de obligado cumplimiento para los parados (obligatoriedad de aceptar un empleo y de estar disponible para el mercado laboral), durante un periodo de 18 meses. Para aumentar la viabilidad del negocio proyectado, el desempleado puede también pactar un convenio con una cooperativa para poder adquirir experiencia en calidad de autónomo. En algunos casos también podrán acumularse las prestaciones de desempleo con los beneficios que otorga el acuerdo.

Prima de transición por el cambio de un trabajo difícil a otro menos penoso

Con el paso del tiempo los trabajadores mayores que realizan trabajos difíciles pueden solicitar una ayuda si optan, con pérdida salarial, pasar a otro puesto menos penoso en la misma empresa. En este caso pueden solicitar la prima de transición que otorga la ONEM. La cuantía de la ayuda y periodo de concesión varía en función de la edad del beneficiario.

Crédito tiempo

La ONEM concede una prestación de interrupción de actividad a los trabajadores que reducen voluntariamente su jornada laboral (de completa a 1/2 o 4/5) durante varios años. El crédito tiempo puede concederse a cualquier edad pero tienen mayores posibilidades de concesión los mayores de 50 años que podrán permanecer con esta situación especial hasta la edad legal de la jubilación. Para optar al sistema se requieren 20 años de antigüedad y tres con el empresario que accede a la reducción.

Prejubilados

Las formulas existentes en materia de prejubilación en Bélgica permitían abandonar relativamente pronto el mercado laboral con muy poca pérdida salarial ya que los beneficiarios de prejubilaciones percibían la prestación (superior a la de los desempleados y que, además no se desvalorizaba con el tiempo o mucho menos que la prestación por desempleo) de la Oficina Nacional de Empleo belga (ONEM) además de una compensación mensual que abona su antiguo empresario hasta la edad legal de la jubilación. La poca

pérdida salarial incitaba a muy pocos prejubilados a reintegrarse en el mercado laboral por lo que para desalentar el sistema y estimular esta reincorporación, el Gobierno decidió poner límite al derecho a la prestación indefinida, mermando la cuantía de la prestación con el paso del tiempo al igual que hace con la prestación por desempleo.

Cheques servicio

Sistema forjado para cubrir determinados empleos de proximidad por trabajadores de difícil colocación que carecen de preparación. El sistema, subvencionado por el Estado Federal, permite disponer de trabajadores que pertenece a una empresa homologada para realizar tareas domésticas. Los subsidios hacen que cada talón de pago se reduzca de 20,80 € a 7,50 y que, además, el utilizador pueda desgravar fiscalmente (30%) la cuantía que ha invertido en los mismos. Los cheques servicio permiten incorporar al circuito de trabajo a muchos trabajadores y ofrecen, además, un sueldo mensual garantizado.

Recolocación o reclasificación profesional

Medida impuesta a los empresarios que despiden a trabajadores de 45 años y más para facilitarles que encuentren otro empleo. Los empresarios tienen la obligación de facilitarles un servicio de apoyo y asesoramiento orientado a recolocar al trabajador lo antes posible. Cuando el empresario no cumple con su deber, el servicio de recolocación puede correr a cargo de la ONEM.

Células de empleo para los despidos colectivos

Las empresas que proceden a un despido colectivo tienen la obligación de crear una célula de empleo para ofrecer a los trabajadores despedidos la posibilidad de beneficiarse de una reclasificación profesional y permitirles así el acceso a otros empleos con más facilidad. Todos los trabajadores vinculados a la empresa (fijos, temporales, interinos, etc.) tienen que inscribirse en estas células. Los trabajadores de 45 años y más tienen que permanecer durante seis meses en las mismas y reciben, durante este periodo, una prestación por su reclasificación, equivalente al salario bruto del momento. Esta prestación de reclasificación sustituye total o parcialmente la indemnización de despido. Aquellas personas que se apuntan a las células de empleo reciben también la «tarjeta de reducción por reestructuración, ACTIVA», es decir que con ella tienen posibilidad de reducir sus cotizaciones a la seguridad social durante 9 meses cuando se reintegren el mercado activo de empleo.

Incentivos para los empresarios que contratan a trabajadores mayores

Es cierto que la contratación de trabajadores mayores resulta cara para los empresarios. Para incentivar este tipo de contrataciones, los distintos Gobiernos han incluido una serie de descuentos para ellos

Descuento por la contratación de trabajadores de 57 años y más

El empresario puede reducir sus cotizaciones sociales cuando procede a ocupar un trabajador de al menos 57 años y más. La reducción es de 1.600 €/año y no tiene que cumplir ningún otro requisito que no sea el de la edad.

Descuento por la contratación de trabajadores de 50 años y más

El empresario que contrata a trabajadores de al menos 50 años puede beneficiarse de de una reducción de las cotizaciones sociales siempre y cuando los ingresos de estos trabajadores no superen los 4.000 €/mes.

Descuento por la contratación de demandantes de empleo de 45 años y más

Todo trabajador de al menos 45 años que está inscrito como demandante de empleo durante 6 meses, puede solicitar la tarjeta ACTIVA que concede la ONEM. El empresario que contrata a un trabajador, titular de una tarjeta Activa tiene derecho, durante 5 años, a reducir las cotizaciones patronales de la seguridad social. La reducción anual varía en función del periodo que el trabajador ha estado inscrito como demandante de empleo.

Descuento en el coste salarial por destinar tutores para la formación de jóvenes

Los empresarios que, en el seno de su empresa, asignan a alguno de sus trabajadores la función de tutor – éstos últimos tienen que contar con, al menos, 5 años de experiencia profesional- para jóvenes trabajadores pueden solicitar reducir su coste salarial de 400 €, siempre que las tutorías sean para, al menos, 5 jóvenes y tengan 400 horas de formación.

Ayudas para mejorar el bienestar de los trabajadores de 45 años y más

Los empresarios pueden solicitar una ayuda para mejorar el bienestar de los trabajadores de su empresa mayores (45 años y más). La cuantía de la ayuda puede suponer un 50% del coste real del proyecto, con un tope de 500€ por cada trabajador/mes por un periodo máximo de 24 meses. La ayuda puede alcanzar hasta el 70% del coste real del proyecto cuando el mismo se relaciona con algún instrumento de medida o metodología de precisión; en cuyo caso el tope máximo puede alcanzar 750 €/trabajador/mes.

SITUACION DEL MERCADO DE TRABAJO EN ENERO DE 2011

A finales de enero había un total de 555.654 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados) que, en base intermensual supone un incremento de 4.480 personas (0,8%) y, en la interanual un descenso de 24.458 personas (4,2%).

En el mes de referencia, la tasa de paro -con relación a la población activa al 30.6.2004- fue de 11,7% (12,8% para las mujeres y 10,8% para los hombres).

A nivel regional y en términos intermensuales, el paro se incrementó en las tres Regiones; lo hizo en mayor medida en Flandes con 3.255 parados más (1,6%), seguida por BValonia que contabilizó 904 personas más (0,3%) y, finalmente la de Bruselas con un aumento de 321 personas (0,3%).

La variación por grupos y sexos refleja, en base intermensual, un descenso de 713 jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera (1,7%) mientras que el colectivo de los demandantes de empleo de larga duración y los jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años aumentaron en 882 (0,4%) y 428 (0,3%) personas respectivamente.

En el análisis sobre el reparto por nacionalidades se puede observar que, excepto el colectivo de los extranjeros extracomunitarios que se redujo en 1.798 personas (3,4%), los colectivos de los nacionales belgas, ciudadanos UE y españoles aumentaron en base intermensual con 1.939 (0,4%), 743 (1,5%) y 91 (2,1%) personas respectivamente.

Cuadro 1. Bélgica. Estadísticas del paro completo (demandantes de empleo desocupados) – Enero 2011

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 2011												
Enero	555.654	285.775	269.879	203.089	105.732	97.357	246.526	123.783	122.743	106.039	56.260	49.779
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
Junio	544.686	277.891	266.795	198.563	102.191	96.372	239.171	118.711	120.460	106.952	56.989	49.963
Julio	600.991	302.686	298.305	229.139	117.359	111.780	260.951	126.732	134.219	110.901	58.595	52.306
Agosto	604.378	300.653	303.725	229.527	116.083	113.444	267.145	128.298	138.847	107.706	56.272	51.434
Septiembre	586.111	296.369	289.742	211.868	108.666	103.202	262.976	129.414	133.562	111.267	58.289	52.978
Octubre	563.668	287.224	276.444	203.555	105.017	98.538	252.470	125.513	126.957	107.643	56.694	50.949
Noviembre	548.604	279.998	268.606	195.770	100.918	94.852	247.447	123.616	123.831	105.387	55.464	49.923
Diciembre	551.174	283.495	267.679	199.834	103.907	95.927	245.622	123.565	122.057	105.718	56.023	49.695
Diciembre 2010	551.174	283.495	267.679	199.834	103.907	95.927	245.622	123.565	122.057	105.718	56.023	49.695
Junio/2010	544.686	277.891	266.795	198.563	102.191	96.372	239.171	118.711	120.460	106.952	56.989	49.963
Enero/2010	580.112	300.431	279.681	214.320	113.149	101.171	261.240	131.910	129.330	104.552	55.372	49.180
Diciembre/2009	575.093	297.584	277.509	220.375	117.125	1103.250	252.223	126.365	125.858	102.495	54.094	48.401
Junio/2009	536.214	271.993	264.221	195.309	101.628	93.681	242.967	119.151	123.816	97.938	51.214	46.724
Enero/2009	528.222	264.319	263.903	186.412	95.378	91.034	246.546	119.361	127.185	95.264	49.580	45.684
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

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 - Enero 2011

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 2011												
Enero	11,7	10,8	12,8	7,2	6,7	7,9	16,5	15,0	18,5	23,1	22,4	24,0
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
Junio	11,4	10,5	12,7	7,1	6,5	7,8	16,0	14,3	18,2	23,3	22,7	24,1
Julio	12,6	11,4	14,2	8,1	7,4	9,0	17,5	15,3	20,3	24,2	23,3	25,2
Agosto	12,7	11,3	14,4	8,2	7,4	9,2	17,9	15,5	21,0	23,5	22,4	24,8
Septiembre	12,3	11,2	13,7	7,5	6,9	8,3	17,6	15,6	20,2	24,3	23,2	25,6
Octubre	11,8	10,8	13,1	7,2	6,7	8,0	16,9	15,2	19,2	23,5	22,6	24,6
Noviembre	11,5	10,5	12,7	7,0	6,4	7,7	16,6	14,9	18,7	23,0	22,1	24,1
Diciembre	11,6	10,7	12,7	7,1	6,6	7,8	16,5	14,9	18,4	23,1	22,3	24,0
Enero/2010	12,2	11,3	13,3	7,6	7,2	8,2	17,5	15,9	19,5	22,8	22,1	23,7
Junio/2010	11,4	10,5	12,7	7,1	6,5	7,8	1,60	14,3	18,2	23,3	22,7	24,1
Diciembre/2010	11,6	10,7	12,7	7,1	6,6	7,8	1,65	14,9	18,4	23,1	22,3	24,0
Enero/2009	11,1	10,0	12,5	6,6	6,1	7,4	16,5	14,4	19,2	20,8	19,7	22,0
Junio/2009	11,3	10,2	12,5	6,9	6,4	7,6	16,3	14,4	18,7	21,4	20,4	22,5
Diciembre/2009	12,1	11,2	13,2	7,8	7,4	8,3	16,9	15,3	1,90	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.- Enero 2011

TOTAL	DATO MENSUAL Diciembre 2010	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto al mismo mes del año anterior	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
	555.654	4.480	0,8	-24.458	-4,2
POR SEXO					
Varones	285.775	2.280	0,8	-14.656	-4,8
Mujeres	269.879	2.200	0,8	-9.802	-3,5
POR REGIONES					
FLANDES					
Ambos sexos	203.089	3.255	1,6	-11.231	-5,2
Varones	105.732	1.825	1,7	-7.417	-6,5
Mujeres	97.357	1.430	1,4	-3.814	-3,7
VALONIA					
Ambos sexos	246.526	904	0,3	-14.714	-5,6
Varones	123.783	218	0,1	-8.127	-6,1
Mujeres	122.743	686	0,5	-6.587	-5,0
BRUSELAS					
Ambos sexos	106.039	321	0,3	1.487	1,4
Varones	56.260	237	0,4	888	1,6
Mujeres	49.779	84	0,1	599	1,2

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 4. Bélgica. Paro completo. Variación con respecto a períodos anteriores por grupos y sexos.- Enero 2011

	DATO MENSUAL Enero 2011		VARIACIONES							
			RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	555.654		4.480		0,8%		-24.458		-4,2%	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	109.843		428		0,3%		-10.685		-8,8%	
	<u>H</u> 59.445	<u>M</u> 50.398	5	423	-0%	0,8%	-6.973	-3.712	-10,4%	-6,8%
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	198.178		882		0,4%		784		0,3%	
	<u>H</u> 100.104	<u>M</u> 98.074	840	42	0,8%	0%	2.366	-1.582	2,4%	-1,5%
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	39.884		-713		-1,7%		-2.738		-6,4%	
	<u>H</u> 21.055	<u>M</u> 18.829	-591	-122	-2,7%	-0,6%	-1.674	-1.064	-7,3%	-5,3%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 5. Bélgica. Paro completo. Reparto por nacionalidades.- Enero 2011

Serie anual	Total general	Belgas	% s/ total	Ciudadanos UE	% s/ total	Españoles	% s/ total	% sobre ciudadanos UE parados	Extranjeros extracomunitarios	% s/ total
Año 2011 Enero	555.654	453.464	81,6	47.894	8,6	4.279	0,7	8,9	54.296	9,7
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
Junio	544.686	445.323	81,7	46.951	8,6	4.136	0,7	8,8	52.412	9,6
Julio	600.991	497.317	82,7	49.335	8,2	4.359	0,7	8,8	54.339	9,0
Agosto	604.378	500.728	82,8	49.209	8,1	4.384	0,7	8,9	54.441	9,0
Septiembre	586.111	483.920	82,5	48.405	8,2	4.302	0,7	8,8	53.786	9,1
Octubre	563.668	462.263	82,0	47.583	8,4	4.188	0,7	8,8	53.822	9,5
Noviembre	548.604	448.951	83,9	46.750	8,5	4.158	0,4	8,8	52.903	9,6
Diciembre	551.174	451.525	81,9	47.151	8,5	4.188	0,7	8,8	52.498	9,5
Año 2010 Enero	580.112	481.276	82,9	48.597	8,3	4.105	0,7	8,4	50.239	8,6
Junio	544.686	445.323	81,7	46.951	8,2	4.136	0,7	8,8	52.412	9,6
Diciembre	551.174	451.525	81,9	47.151	8,5	4.188	0,7	8,8	52.498	9,5
Año 2009 Enero	528.222	440.335	83,3	42.536	8,0	3.458	0,6	8,1	45.351	8,5
Junio	536.214	445.043	82,9	44.514	8,3	3.700	0,6	8,3	46.657	8,7
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. Enero 2011

	DATO MENSUAL Diciembre 2010	VARIACIONES			
		Diferencia en términos mensuales		Diferencia en términos anuales	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total ambos sexos	4.279	91	2,1%	174	4,2%
Varones	2.516	33	1,3%	137	5,7%
- Jóvenes en periodo de espera	48	-9	-15,7%	-13	-21,3%
- Otros	2.468	42	1,7%	150	6,4%
Mujeres	1.763	58	3,4%	37	2,1%
- Jóvenes en periodo de espera	70	-2	-2,7%	15	27,2%
- Otros	1.693	60	3,5%	22	1,3%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

CANADÁ

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ENERO DE 2011⁸

Aunque, por segundo mes consecutivo, se ha vuelto a crear empleo en enero (+69.200), +0,4%), la tasa de desempleo ha subido dos décimas, hasta el 7,8% (1.449.600 desempleados), debido a la entrada de nuevos demandantes de empleo al mercado laboral. El empleo a tiempo parcial y el a tiempo completo se reparten los empleos ganados este mes casi a partes iguales, algo similar a lo que ocurre entre el empleo público, privado y autónomo. Los sectores de mantenimiento de edificios, servicios a las empresas y otros servicios auxiliares; la agricultura, y la administración pública han ganado empleo este mes. El transporte y almacenaje y la hostelería lo han perdido. Por grupos sociales, el grueso del empleo ganado en enero se lo llevan las mujeres mayores de 25 años.

Distribución del empleo en enero de 2011

Empleo público, privado y autoempleo.

Como se ha dicho, el empleo ganado en enero se reparte de forma bastante equitativa entre los empleados públicos (+26.400, +0,7%) y privados (+22.700, +0,2%) y los autónomos (+20.100, +0,8%). En los últimos 12 meses, ha crecido el número de empleados públicos (+3,4%, +118.700) y privados (+2,5%, +269.500), mientras que ha bajado el de autónomos (-2,3%, -60.800).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

Como en el caso anterior, el empleo a tiempo parcial (+38.000, +1,1%) y el a tiempo completo (+31.100, +0,2%) se reparten el ganado en este mes casi a partes iguales. En el último año, el empleo a tiempo parcial ha crecido un 2,8% (+91.300), mientras que el a tiempo completo lo ha hecho en un 1,7% (+236.000).

Distribución por sexo y edad.

Las mujeres mayores de 25 años, independientemente de si tienen más o menos de 55 años, son quienes se llevan la parte del león del empleo ganado en enero (+55.400, +0,8%). En los últimos 12 meses, sin embargo, el crecimiento del empleo entre las mujeres se ha concentrado en las mayores de 55; la proporción de estas mujeres empleadas creció un 1,4%, hasta el 29,4%. En el mismo periodo, la proporción de mujeres entre 25 y 54 años empleadas bajó un 0,5%, hasta el 77%.

⁸ Fuente: Informe mensual de enero sobre la "Labour Force Survey", publicado por "Statistics Canada", consultado en Internet el 7 de febrero.

Por su parte, ha cambiado poco el empleo entre los hombres mayores de 25 años este mes de enero. En el último año, la proporción de hombres entre 25 y 54 años empleados creció un 1,5%, hasta el 84,6%, mientras que lo hizo en un 1%, hasta el 39,5%, entre los hombres mayores de 55 años.

Finalmente, el empleo ha cambiado poco en enero entre los jóvenes de 15 a 24 años, aunque dado que han empezado a buscar empleo nuevos jóvenes, la tasa de desempleo en este grupo de trabajadores ha crecido un 0,6%, situándose en el 14,4%. El empleo entre los jóvenes ha permanecido prácticamente inalterable en el último año.

Distribución por sectores de actividad.

El sector de mantenimiento de edificios, servicios a las empresas y otros servicios auxiliares ha ganado 33.700 empleos en enero (+5,1%). También han ganado empleo los sectores de la administración pública (+19.900, +2%) y de la agricultura (+13.200, +4,4%). Pese al importante incremento del empleo en el mes anterior del sector manufacturero, en enero ha tenido pocos cambios, aunque acumula 56.500 empleos ganados en los últimos 12 meses (+3,3%).

Entre los sectores que han perdido empleo en enero, cabe citar los casi 32.000 empleos perdidos (-3,7%) por el sector de transporte y almacenaje, tras las importantes ganancias del mes anterior. Pese a ello, el empleo en este sector ha crecido un 6,5% (+51.000) en los últimos 12 meses. Finalmente, el sector de la hostelería ha perdido 25.900 empleos en enero (-2,5%), provocando que el sector cierre los últimos 12 meses con un balance de 36.900 empleos perdidos (-3,5%).

Distribución territorial.

El empleo ha crecido en Ontario por tercer mes consecutivo (+36.300, +0,5%), aunque, al buscar más personas empleo, la tasa provincial de desempleo ha permanecido en el 8,1%. El número de personas con empleo en esta provincia ha crecido en los últimos 12 meses en un 2,3% (+150.800), por encima por tanto de la media nacional (1,9%).

También ha crecido el empleo este mes en la provincia de Alberta (+21.600, +1,1%), con lo que en los últimos 12 meses esta provincia ha ganado 43.700 empleos (+2,2%). Pese al crecimiento del empleo en enero, la tasa provincial de desempleo ha crecido este mes 4 décimas, hasta situarse en el 5,9%, dado que han entrado más personas en busca de trabajo al mercado laboral.

El empleo también ha crecido en enero, de forma más modesta, en las provincias de Nueva Escocia, Terranova y Labrador y Manitoba. En British Columbia, el empleo ha bajado algo, y la tasa de desempleo se ha incrementado así este mes en 6 décimas, hasta situarse en el 8,2%; esta provincia ha ganado 15.300 empleos en los últimos 12 meses (+0,7%).

Finalmente, el empleo en la provincia de Quebec ha permanecido inalterable en enero, aunque la tasa de desempleo ha crecido 4 décimas, hasta el 7,9%, debido a que más personas han empezado a buscar empleo. En los últimos 12 meses, el empleo en esta provincia se ha incrementado en un 2,3% (+88.400).

EE.UU**SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ENERO DE 2011**

Según publicó el día 4 de febrero la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, en el mes de enero apenas se generaron 36.000 puestos de trabajo y la tasa de desempleo –por segundo mes consecutivo-- descendió cuatro décimas de punto, situándose en el 9,0%, con un descenso de 622.000 parados contabilizados. Es necesario incidir en que los datos de enero no son directamente comparables a los de diciembre porque el informe, siguiendo el procedimiento anual establecido, introduce una revisión de las estimaciones de población de la encuesta de viviendas que incorpora variaciones en las cifras del año pasado de población activa, empleada y desempleada. Así mismo, incluye una revisión de las estimaciones de la encuesta de nóminas empresariales que afecta a los datos estadísticos de todo el año 2010. Asimismo, el informe revisa al alza los datos de creación de empleo de noviembre (+22.000) y diciembre (+18.000).

El informe se interpreta como una muestra más de que el empleo es el punto débil de la recuperación económica, ya que los demás indicadores muestran un crecimiento que va ganando fuerza. El informe ofrece una imagen distorsionada del mercado laboral, ya que por una parte la encuesta a las empresas indica un crecimiento raquítico del número de empleos, aunque el duro invierno evitó una subida mayor del número de puestos de trabajo, y por otra parte muestra la salida de la probación activa de medio millón de personas, lo cual contribuyó al descenso de la tasa de desempleo. Aún así, el informe recoge la buena noticia del fuerte crecimiento del sector industrial, lo que podría ser señal del inicio de una recuperación del tejido industrial del país. Otro factor positivo es el descenso tanto en el número (-200.000) como en el porcentaje sobre el total de parados (-0,5%) de los parados de larga duración (27 semanas o más).

El número de activos en el mes de enero fue de 153.186.000 tras experimentar un descenso mensual de más de medio millón como consecuencia de la revisión de estimaciones de población. En enero de 2010, cifra que sí es comparable, había 153.353.000 activos. La tasa de actividad tuvo un descenso mensual de una décima y de seis décimas en cómputo interanual, situándose en el 64,2%. El número total de personas empleadas fue de 130.265.000 según los datos de la encuesta de nóminas empresariales, y de 139.323.000 según los datos de la EPA.

	Ene. 10	Dic. 10	Ene. 11
Empleados (miles) (encuesta empresas)	129.281	130.229	130.265
Empleados (miles) (EPA)	137.960	139.206	139.323
Tasa paro (EPA)	9,7	9,4	9,0
Tasa actividad (EPA)	64,8	64,3	64,2

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) descendió cuatro décimas de punto, situándose en el 9,0%, su nivel más bajo en más de año y medio. El número de desempleados descendió 622.000 en enero, situándose en 13.863.000, parcialmente como consecuencia del ajuste estadístico. En enero de 2010 había 14.842.000 parados.

La tasa de desempleo sólo experimentó un incremento entre los menores de 20 años (0,3%), lo que hace aumentar su tasa de paro al 25,7%. El mayor descenso (-1,1%) recayó sobre las personas de origen hispano, cuya tasa bajó al 11,9%, seguido por los descensos entre los varones adultos (-0,6%), cuya tasa baja al 8,8%, y el de las personas de raza blanca (-0,5%), la tasa de los cuales desciende al 8,5%. El resto de los grupos experimentaron reducciones de menor cuantía; así, las mujeres tuvieron un descenso del 0,2%, situándose su tasa de desempleo en el 7,9%, y las personas de raza negra una disminución del 0,1%, descendiendo su tasa al 15,7%.

En el desglose según el nivel educativo de los desempleados se comprueba que la tasa de paro descendió para todos los grupos. El mayor descenso, del 1,1%, se registró entre las personas que no terminaron el bachillerato cuya tasa bajó 1,1 puntos décimas para situarse en el 14,2%, seguidos por el grupo de personas con titulación superior (licenciatura, masters o doctorado) que registraron un descenso del 0,6%, bajando su tasa de paro al 4,2%. Quienes comenzaron pero no terminaron estudios universitarios experimentaron un descenso en su tasa del 0,4%, bajando al 9,4%. Finalmente, el descenso más leve (-0,1%) tuvo lugar entre las personas que tras terminar el bachillerato no realizaron estudios universitarios, cuya tasa se cifra ahora en el 8,0%.

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 diciembre) comunicó que el número de puestos de trabajo descendió en el mes de diciembre en 35 estados y en el Distrito federal de Columbia, y solamente se registró creación de empleos en 15 Estados. Las mayores pérdidas de puestos de trabajo se registraron en Nueva York (22.800), Minnesota (22.400), Florida (17.900) y Georgia (17.500), mientras que los mayores incrementos tuvieron lugar en Tejas (20.000) y en Carolina del Sur (9.000). Asimismo, el informe refleja que a pesar de la pérdida de puestos de trabajo, la tasa de desempleo descendió en 31 Estados, subió en 16, y no experimentó cambios en tres. No obstante, en 10 se registraba una tasa de paro superior al 10%. Nevada cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 14,5%, mientras que el 3,8% de Dakota del Norte es la más baja. En términos interanuales, el número de empleos aumentó en 42 Estados – aunque con mejoras significativas solamente en 16-- y en Distrito federal, mientras que se registraron descensos en ocho. Los estados con mayor crecimiento del empleo fueron el distrito federal (3,2%), tejas (2,3%) y New Hampshire (2,1%), y los de mayor contracción fueron Nevada (1,5%), New Jersey (0,8%) y Missouri (0,6%).

A nivel nacional, en el mes de enero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) descendió en 231.000 personas con respecto a la cifra del mes de diciembre, situándose

en 6.210.000, con un descenso interanual de 78.000. El número de personas que llevan menos de cinco semanas desempleadas se situó en 2.678.000 tras registrar un descenso mensual de 47.000. El número de personas desempleadas entre 5 y 14 semanas bajó en 168.000, situándose en un total de 3.016.000. El único aumento, de 80.000, se registró en el número de personas desempleadas entre 15 y 26 semanas, con un total de 2.285.000. Más de la mitad de los parados (el 59,9%) ha permanecido en esta situación durante al menos 15 semanas, y el 43,8% durante más de 26 semanas.

Aproximadamente 2,8 millones de personas --300.000 más que en diciembre- 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. Si a estos no contabilizados se le añaden los 8,4 millones de personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo ascendería al 16,1%.

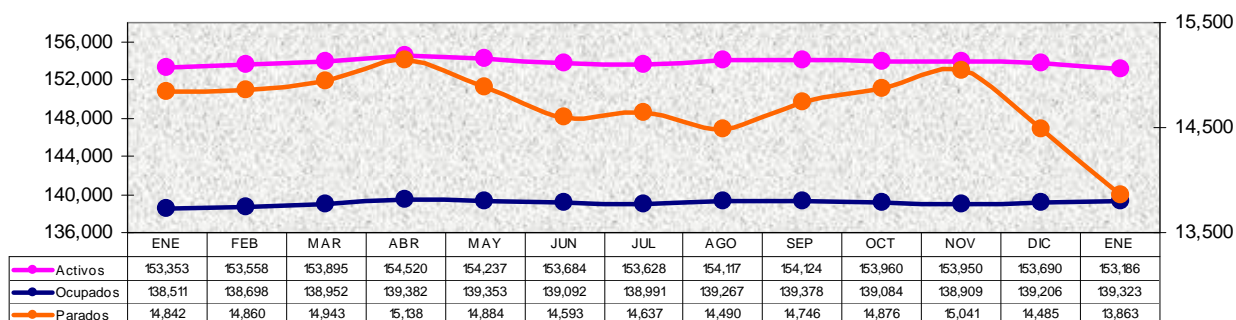
Un total de 3.925.000 trabajadores percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 22 de enero (último dato disponible). La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 3,1% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con derecho a recibirla, mientras que la tasa de parados que percibía la prestación era del 28,3%.

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 enero se crearon 117.000 empleos.

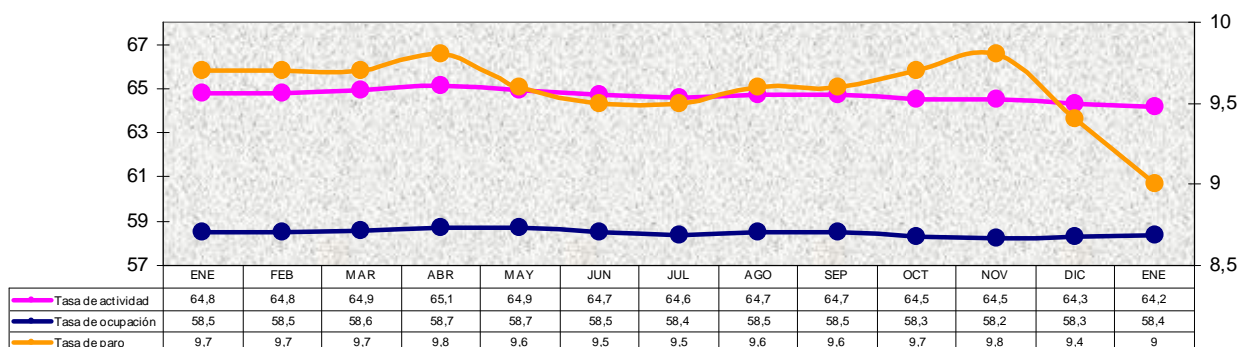
La encuesta a las empresas indica que el sector industrial registró una ganancia neta de 49.000 puestos de trabajo en enero, registrando también un aumento interanual. La construcción, por su parte, afectada por el mal tiempo, perdió 32.000 puestos de trabajo en enero.

En los servicios se registraron ganancias en el sector privado, destacando la creación de 28.000 empleos en ventas al por menor y 11.000 en sanidad y el principal retroceso tuvo lugar en transporte (-38.000) como consecuencia de los despidos en el ramo de paquetería por el fin de la temporada de ventas de navidad. Las administraciones públicas perdieron 14.000 empleos, casi todos en las administraciones locales (condados y municipios).

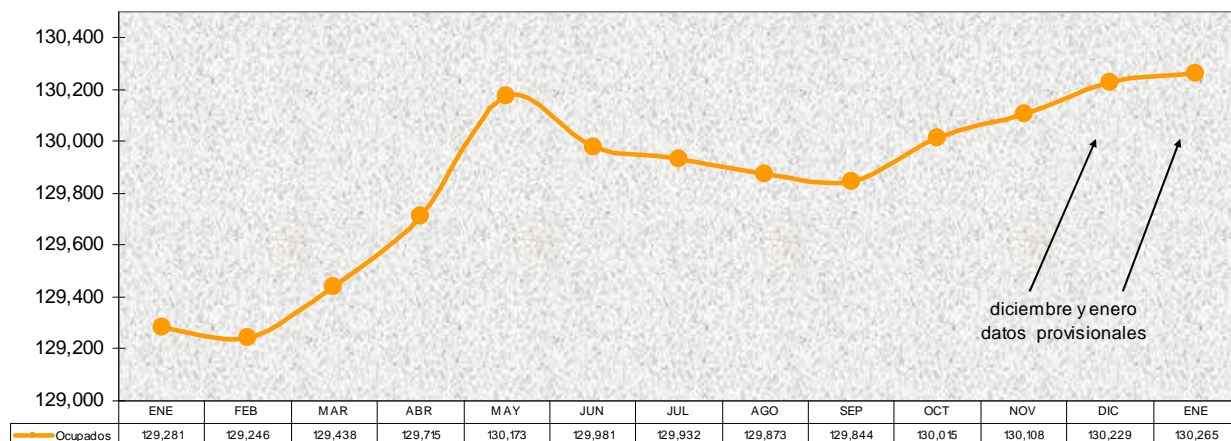
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Enero 2010 - Enero 2011
(Datos EPA)



Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Enero 2010 - Enero 2011



Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)
Enero 2010 - Enero 2011
(Datos Encuesta Empresas)



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

FRANCIA

LOS DIFERENTES TIPOS DE AYUDA DESPUÉS DE AGOTAR LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO⁹

Los demandantes de empleo que han agotado el derecho a prestaciones contributivas por desempleo pueden tener derecho, si cumplen los requisitos establecidos, a ciertas prestaciones de nivel no contributivo:

Subsidio específico de solidaridad (ASS)

Esta prestación se reconoce a los desempleados de larga duración, o mayores de 50 años, que han agotado las prestaciones por desempleo, siempre que hubiesen trabajado 5 años dentro de los 10 anteriores a la situación de desempleo.

Además de las condiciones generales exigidas para las prestaciones por desempleo (inscripción en el servicio público de empleo, búsqueda de empleo, ser apto para trabajar), para tener derecho a la prestación es necesario no tener ingresos anuales superiores a:

- 70 veces el importe diario de la prestación (supuesto de una persona sola)
- 110 veces el importe diario de la prestación para una pareja.

El importe íntegro de la prestación es de 15,37 euros/mes. Es un subsidio diferencial, por lo que se abona total o parcialmente, en función de la renta.

Subsidio equivalente a jubilación (AER).

El subsidio equivalente a jubilación es una prestación concedida a las personas que reúnen los requisitos de cotización necesarios, salvo la edad, para tener derecho a una pensión de jubilación completa. La ley de presupuestos generales del Estado para 2008 preveía su supresión definitiva a partir del 1 de enero de 2009. No obstante, debido a la crisis y ante la dificultad de los "seniors" para encontrar empleo, la prestación ha sido restablecida de manera excepcional para el año 2009, por Decreto 2009-608 de 29 de mayo. También de manera excepcional la vigencia de la prestación ha sido prolongada en 2010 por decreto 2010-458 de 6 de mayo

⁹ Cuantías actualizadas a 1 de enero de 2011.

Los requisitos que deben reunirse para tener derecho al subsidio son los siguientes:

- Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo. Si lo solicita, el desempleado puede quedar exonerado de la obligación de buscar empleo.
- Tener menos de 60 años
- Tener las cotizaciones requeridas para tener derecho a una jubilación completa, sin aplicación de coeficiente reductor.
- Tener unos ingresos inferiores o iguales a 1592,64 euros para una persona sola y 2.289,42 para una pareja.

Cálculo de la prestación AER: El importe diario máximo de la AER es de 33,18 euros/día. Según los ingresos del solicitante, la prestación se puede abonar completa o en forma de prestación diferencial.

La prestación la gestiona por el servicio público de empleo y se concede por un periodo de 12 meses prorrogable. La AER se abona hasta que el interesado cumpla la edad requerida para tener derecho a la jubilación sin aplicación de coeficiente reductor

Subsidio temporal de espera

Pueden ser beneficiarios de esta prestación las personas que se encuentran en una de las situaciones siguientes:

- Haber trabajado fuera del territorio nacional 182 días en los últimos 12 meses
- Apátridas, refugiados, o beneficiarios del derecho de asilo
- Presos liberados que han cumplido una condena de 2 meses como mínimo.

Los solicitantes deben inscribirse en el servicio público de empleo como demandantes de empleo, ser aptos para ocupar un empleo, no haber recibido previamente la prestación por el mismo concepto y no disponer de ingresos que superen la renta mínima de inserción (466,99 euros/mes para una persona sola y 700,49 para una pareja)

El importe actual de la prestación es de 10,83 euros/día y el tiempo máximo de su percepción es de 12 meses (6 meses prorrogables).

Subsidio de demandantes de empleo en formación

Este subsidio, -creado por el decreto de 22 de abril de 2009, prolongado para las formaciones recibidas en 2010, por el decreto 2010-574 de 31 de mayo de 2010- se concede a los solicitantes de empleo que, durante el periodo que percibían la prestación contributiva por desempleo, han iniciado una formación prescrita por el servicio público de empleo "Pôle Emploi". Se concede a aquellos que han agotado las prestaciones contributivas por desempleo y siguen una formación que permita acceder a un empleo para el que es difícil encontrar mano de obra. La lista de estos empleos la establece el prefecto de la región, tras consultar al consejo regional del empleo.

La prestación se abona mensualmente y la duración acumulada de la prestación de formación y la prestación contributiva por desempleo no puede sobrepasar 3 años.

El importe diario del subsidio de demandantes de empleo en formación es igual al importe diario último de la prestación contributiva por desempleo percibida por el interesado.

Renta de solidaridad activa (RSA)

Las personas que no reúnan los requisitos para ser beneficiarios de algunas de las prestaciones anteriormente expuestas, pueden solicitar el subsidio llamado renta de solidaridad activa.

La RSA garantiza a todas las personas, aptas o no para el trabajo, una renta mínima, y un suplemento de ingresos cuando inicien o aumenten su actividad laboral. Se prevé una ayuda única para cubrir los gastos que pueda ocasionar la vuelta al empleo. La RSA ofrecerá a sus beneficiarios un acompañamiento social y profesional que le permita aumentar sus posibilidades de inserción.

Beneficiarios

Para ser beneficiario de la RSA se deben reunir los siguientes requisitos:

- Tener 25 o más años o menos de 25 si tienen un hijo a cargo o esperan un hijo. En septiembre de 2010, se ha ampliado el derecho a los jóvenes de menos de 25 años que han trabajado dos años, como mínimo, en el periodo de tres años que precede a la solicitud.
- El solicitante debe residir en Francia, ser de nacionalidad francesa o titular del permiso de residencia o de un permiso de estancia que autorice a trabajar, concedido, como mínimo, cinco años antes de la solicitud. Los ciudadanos de países miembros de la UE (salvo aquellos sometidos al periodo transitorio de espera) deberán haber residido en Francia como mínimo tres meses antes de la demanda.

- La unidad familiar del solicitante no deberá disponer de ingresos o rentas superiores a un tope que se establece por decreto.
- Personas excluidas. No tienen derecho a la RSA las personas que se encuentren disfrutando permisos sin sueldo, los estudiantes y los que realizan prácticas en empresas.

Derechos y deberes de los beneficiarios

El beneficiario de la RSA tiene derecho a un acompañamiento social y profesional adaptado a sus necesidades y tiene la obligación, cuando los ingresos de la unidad familiar son inferiores al ingreso mínimo garantizado aplicable, a buscar un empleo o realizar las gestiones necesarias para su inserción profesional.

Para facilitar la inserción, el texto prevé que se oriente al beneficiario de la RSA:

- Hacia el Servicio Público del Empleo u organismos privados de colocación, cuando esté disponible y apto para ocupar un empleo.
- Hacia los servicios del departamento (provincia) u organismos competentes en materia de inserción social, si presenta dificultades relativas al alojamiento o estado de salud que impidan el ejercicio de una actividad profesional.

Cuantía de la RSA

El ingreso mínimo garantizado varía en función del número de miembros y de los ingresos de la unidad familiar, y su importe se fija por decreto. Para las personas solas con hijos a cargo o mujeres embarazadas se concede una bonificación durante un determinado periodo.

Para las personas que no ejercen ninguna actividad, la RSA se configura como una cantidad a tanto alzado, en función de la situación familiar.

Su cuantía es la siguiente:

- 466,99 euros/mes para una persona sola
- 700,49 euros/mes para dos personas
- 140,10 euros/mes por cada hijo

El importe de la prestación es mayor para las familias monoparentales:

- 599,67 euros mes para una mujer embarazada
- 799,56 euros/mes para una familia monoparental con un hijo menor de tres años a cargo
- 199,89 euros/mes por cada hijo suplementario

Para incentivar la inserción social y profesional de las personas que perciban la RSA, la prestación es compatible, con la remuneración obtenida por el ejercicio de una actividad profesional, según la fórmula siguiente:

RSA = cantidad a tanto alzado máxima + 62% de los ingresos - ingresos de la unidad familiar

No hay límite de tiempo para la percepción de la RSA. Su cuantía disminuye a medida que aumentan los ingresos profesionales y dura hasta que los ingresos del beneficiario o de la unidad familiar no sobrepasen el importe mínimo garantizado.

Medidas extraordinarias para desempleados que han agotado el derecho a percibir prestaciones por desempleo

Las medidas del plan de empleo para ayudar a los desempleados que han agotado el derecho a prestaciones, consensuado por el gobierno, las tres principales organizaciones patronales y las centrales sindicales mayoritarias (salvo la CGT), el pasado 15 de abril, se aplica desde el 1 de junio de 2010.

El decreto 2010-575 de 31 de mayo, en vigor desde el 1 de junio de 2010, establece una serie de medidas excepcionales destinadas a acompañar a los demandantes de empleo que agoten durante el año 2010 el derecho a prestaciones por desempleo: itinerarios de inserción profesional reforzada con propuesta de una formación profesional remunerada o de un contrato subvencionado. En defecto de formación o de contrato subvencionado el demandante tiene derecho a una ayuda financiera de carácter excepcional.

Beneficiarios del itinerario de inserción profesional reforzada

Para ser beneficiario de las disposiciones relativas al itinerario reforzado de inserción profesional, los solicitantes deben reunir los requisitos siguientes:

En el marco de este itinerario, Pôle Emploi propone al demandante de empleo una formación remunerada o un contrato subvencionado correspondiente a su proyecto personalizado de acceso al empleo. Puede proponer a los cuadros un acompañamiento reforzado compatible con la formación o un contrato subvencionado.

Pole emploi puede proponer la formación remunerada u orientar el demandante de empleo hacia los contratos que alternan formación teórica con trabajo en empresa (contratos de aprendizaje o de profesionalización).

El objetivo declarado es realizar 70.000 acciones nuevas de formación, de las cuales 25.000 corresponden a plazas de formación financiadas por el servicio público del empleo, Pole emploi, y 45.000 a cargo del fondo paritario de garantía de los itinerarios profesionales (para la financiación de los gastos pedagógicos) y UNEDIC (órgano gestor del desempleo), para la remuneración de los demandantes de empleo.

Pole emploi puede proponer un contrato subvencionado: el contrato único de inserción en sus dos variedades¹: contrato de acompañamiento al empleo (CUI-CAE) en el sector público o asociativo o contrato iniciativa empleo (CUI-CIE) en el sector mercantil. Se ha previsto un presupuesto complementario para financiar 50.000 CUI-CIE que se destinarán prioritariamente a los desempleados jóvenes que han agotado sus derechos a prestaciones y 120.000 CUI-CAE para los otros solicitantes de empleo sin derecho a prestaciones.

Derecho a una ayuda financiera

Subsidiariamente y bajo ciertas condiciones, el solicitante de empleo puede percibir una “ayuda excepcional”. Para la concesión de esta ayuda se requiere que el interesado no sea beneficiario de la formación remunerada ni de un contrato subvencionado y que no haya rechazado, sin causa legítima, una de esas dos medidas. Además, los ingresos mensuales, incluyendo el importe de la ayuda, no deben sobrepasar 2.119,60 euros si vive solo o 3.330,80 euros si vive en pareja. El importe máximo de la ayuda es de 15,14 euros/día.

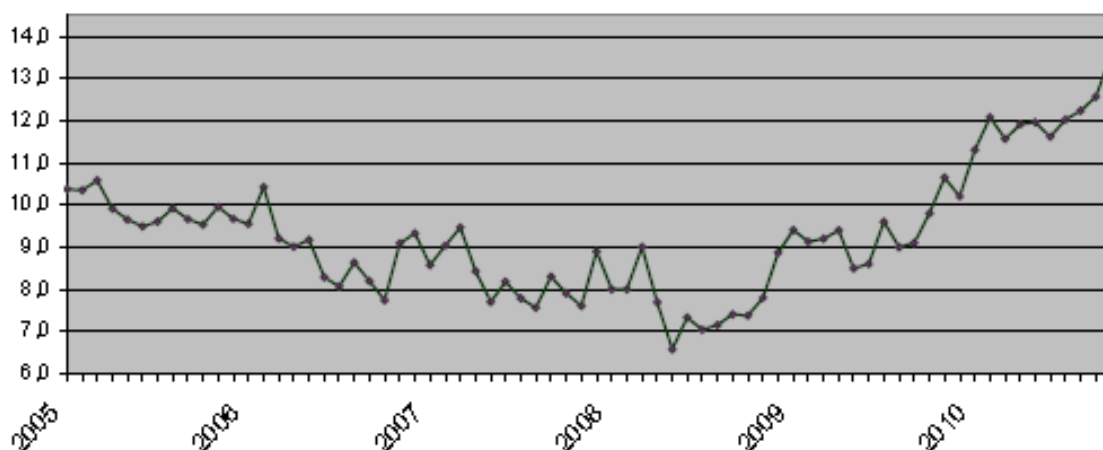
Tratándose de una prestación diferencial, cuando los ingresos del desempleado superan los importes anteriormente citados, la cuantía de la ayuda disminuye hasta el citado tope.

La ayuda la concede el servicio público del empleo por una duración máxima de 182 días contados a partir de la adhesión del desempleado al itinerario de inserción profesional reforzado. El importe de la ayuda forma parte de la renta a efectos de tributación en el IRPF

GRECIA**SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO**

La Secretaría General del Servicio Nacional de Estadística (ESYE) publicó, a mediados de enero, los resultados de la encuesta mensual sobre población activa referidos a octubre de 2009. Según dicha encuesta, que representa el primer resultado parcial de lo que será la IV EPA del año, la tasa de desempleo en Grecia llegó al **13,5%**, nueve décimas más que el 12,6% registrado en el mes de septiembre y muy por encima del 9,8% de octubre de 2009. En cifras absolutas corresponde a 687.047 personas en busca de empleo, es decir 192.908 personas más que en el mismo mes del año anterior. Los ocupados eran, en total 4.369.543, es decir 135.557 menos que en octubre de 2009. El número de las personas económicamente no activas ha sido estimado en 4.263.751.

El siguiente gráfico ilustra la evolución del desempleo en los últimos seis años.



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

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

	OCTUBRE					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Empleados	4.393.928	4.512.818	4.544.534	4.615.808	4.505.100	4.369.543
Desempleados	463.144	378.574	387.743	367.204	491.139	684.047
Económicamente inactivos	4.261.912	4.282.842	4.282.192	4.260.063	4.282.772	4.263.751
Tasa de paro	9,5	7,7	7,9	7,4	9,8	13,5

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

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

Género	OCTUBRE					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Hombres	5,8	4,5	4,7	4,5	7,1	10,6
Mujeres	15,0	12,4	12,4	11,5	13,7	17,6
Total	9,5	7,7	7,9	7,4	9,8	13,5

Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: Octubre 2004-2009

Tramos de edad	OCTUBRE					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
15-24 años	25,5	22,6	21,9	21,2	27,5	34,6
25-34 "	13,6	10,7	11,7	10,5	12,6	18,3
35-44 "	6,5	5,6	6,0	6,2	8,0	11,5
45-54 "	5,8	4,3	3,7	3,9	7,1	9,3
55-64 "	3,1	3,0	3,4	2,8	5,0	6,4
65-74 "	0,0	1,3	2,7	1,1	1,2	1,2
Total	9,5	7,7	7,9	7,4	9,8	13,5

ITALIA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN DICIEMBRE DE 2010

Los datos mensuales de diciembre evidencian el fuerte desempleo juvenil

La tasa general de desempleo, en diciembre de 2010, ha quedado invariado respecto del mes anterior, en un 8,6%, pero para los jóvenes se llega al 29%, con un incremento de un décimo de punto frente a noviembre y de 2,4 puntos respecto a diciembre de 2009. Se trata de la tasa más alta desde 2004. Lo señala la estimación provisional del ISTAT relativa al último mes de 2010.

El número de personas en busca de empleo ha disminuido un 0,5% respecto a noviembre, pero ha subido un 2,5% respecto a diciembre de 2009.

Las personas inactivas entre los 15 y los 65 años de edad aumentan ligeramente (0,1%) tanto sobre el mes anterior como sobre el mismo mes de 2009. Como consecuencia de ello, la tasa de inactividad queda invariada al 37,6%. Los hombres inactivos disminuyen un 0,1% a nivel mensual y un 0,9% a nivel interanual; mientras que las mujeres inactivas son un 0,3% más que en noviembre y que en diciembre de 2009.

En cuanto a la distribución por género, el empleo masculino baja un 1% a nivel interanual, mientras que el femenino acusa un descenso mayor (1,6%). La tasa de empleo está alrededor del 57 %, con gran diferencia entre géneros (46,5% para las mujeres y 67,5% para los hombres). Volviendo al desempleo, el de los hombres aumenta un 1,5% respecto al mes anterior y un 6,5% respecto a diciembre del año anterior, llegando a una tasa de paro del 7,8%; para las mujeres las variaciones son -2,7% a nivel mensual y -1,7% interanual, y la tasa de desempleo llega al 9,6%.

El Ministro de Trabajo, Sacconi, ha acogido con satisfacción el hecho de que, por efecto de la mejora coyuntural, la caída del empleo en Italia se ha detenido y subraya que en Italia «la tasa de desempleo del 8,6% está casi un punto y medio por debajo de la media europea».

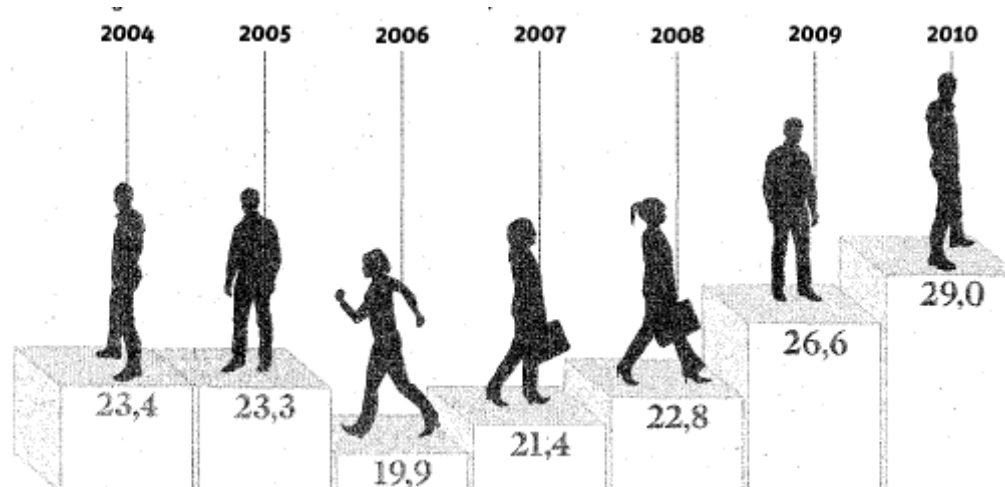
En cuanto al problema del desempleo juvenil, el Ministerio recuerda que la dotación actual del ejecutivo para la empleabilidad juvenil es de 1.082 millones de euros. De ellos, son de directa competencia del Ministerio unos 490 millones, a utilizar en varios proyectos que incluyen, entre otras cosas, incentivos para la contratación de jóvenes, ayudas al autoempleo en los sectores del artesanado y turismo, indemnizaciones para autónomos dependientes.

Son de distinto tenor los comentarios de sindicatos y oposición, que hablan de «situación dramática» para los jóvenes y mujeres inactivas. Según Susanna Camusso, líder del sindicato mayoritario italiano, CGIL, urge «un plan para el trabajo que afronte los datos dramáticos y desastrosos de empleo que afectan sobre todo a los jóvenes y a las mujeres del país». «Perduran y se agudizan»,

continúa, «los efectos de la crisis económica, y quienes sufre su coste son los sujetos más débiles: mujeres y jóvenes. Hay una necesidad urgente de encontrar una estrategia para contrastar la crisis que ponga en el centro al trabajo como clave para el crecimiento». También Guglielmo Loy, de UIL, pide que «se adopten auténticas terapias de choque para aumentar la participación en el mercado de trabajo en general y de jóvenes y mujeres también a través de la rápida realización de los objetivos contenidos en el Plan de acción para la empleabilidad de los jóvenes». Según la CISL, los últimos datos «hacen aún más urgente la intervención del gobierno para frenar los efectos negativos de la crisis que quedan aferrados al componente más débil del mercado de trabajo».

Jóvenes sin trabajo

(Datos depurados referidos al mes de diciembre, en %)



El plan de mil millones

El 25 de enero, los Ministros de Políticas Juveniles, Giorgia Meloni, de Educación, Mariastella Gelmini y de Trabajo y Política Social, Maurizio Sacconi, han presentado una panorámica conjunta de las políticas que se están realizando desde hace algunos meses en el ámbito del plan de acción para la empleabilidad de los jóvenes.

Se trata, según ha explicado la Ministra Meloni, de «un profundo proceso de reelaboración de las políticas a favor de los jóvenes», con el objetivo «de desmontar el actual "sistema Italia" y favorecer una revolución cultural para salir del 68». A los mil millones de euros puestos a disposición por los tres Ministerios (concretamente, 486 de Trabajo, 492,5 de Educación y 103,8 de Políticas Juveniles) hay que añadir, según los Ministros «otras intervenciones del Gobierno Berlusconi, que desde el principio de su mandato ha tenido en cuenta la existencia de una cuestión juvenil».

Para fomentar el empleo juvenil los tres ministros están trabajando sobre varios frentes: desde diagnosticar las necesidades de profesionalidad de las empresas («se ha empezado a potenciar el Sistema informativo Excelsior, para un servicio más actualizado y disponible en cada provincia», ha

afirmado Sacconi, «y se están diagnosticando los efectivos conocimientos disponibles por parte de los jóvenes») hasta orientar a las opciones educativas; desde la integración de escuela-universidad-trabajo (con incentivos para los contratos de aprendizaje de primer nivel para los chicos de 15 a 18 años y la constitución de 58 escuelas especiales de tecnología) hasta los servicios de orientación al trabajo.

La oposición no deja de ser crítica: según el responsable económico del PD, Stefano Fassina «el Gobierno no hace más que volver a empaquetar recursos que desde siempre forman parte en el presupuesto público y que han sido recortados continuamente en estos años que han visto el desempleo juvenil alcanzar niveles del 40%. También CGIL critica al Gobierno que, según ella «ha trabajado contra los jóvenes», mientras para UIL se trata de «un paso adelante».

Récord de utilización de la "Cassa Integrazione"

Aunque para muchos haya sido el instrumento que ha permitido frenar los efectos de la crisis sobre el empleo en Italia, según el sindicato CGIL se trata del «peor resultado de todos los tiempos», incluso peor que la caída de la producción registrada en 2009. De tal manera ha sido comentado el resultado final de los datos sobre recurso a la "Cassa Integrazione" (instrumento de compensación salarial que presenta analogías con la Regulación de Empleo) en sus tres modalidades¹⁰: más de 1.200 millones de horas autorizadas, que ha afectado a unos 580.000 trabajadores, recortando la renta global en más de 4.600 millones de euros, es decir más de 8.000 euros por cada trabajador.

En el informe del Observatorio de CGIL sobre "Cassa Integrazione", que ha elaborado los datos del INPS, se indica que entre enero y diciembre de 2010 el aumento total de la "Cassa" ha sido del 31,7% respecto a 2009. Se ha creado, de tal manera, «un área amplia de inactividad productiva forzosa» que el sindicato -y también el Banco de Italia- contabiliza junto con los desempleados en sentido estricto y con los "desalentados", es decir aquellas personas que no tienen trabajo pero que han dejado de buscarlo. De tal manera, el 8,7% del desempleo oficial es corregido al alza, con un nuevo indicador, denominado por el Banco de Italia "subutilización del trabajo", que oscila entre el 10,7% y el 11,4%.

«Sin una intervención del Gobierno sobre la política fiscal a favor de las rentas medio-bajas, y sin medidas políticas que impulsen la recuperación industrial, el país no saldrá de la situación actual, en la que está aumentando prepotentemente el componente estructural de la crisis», afirma el secretario

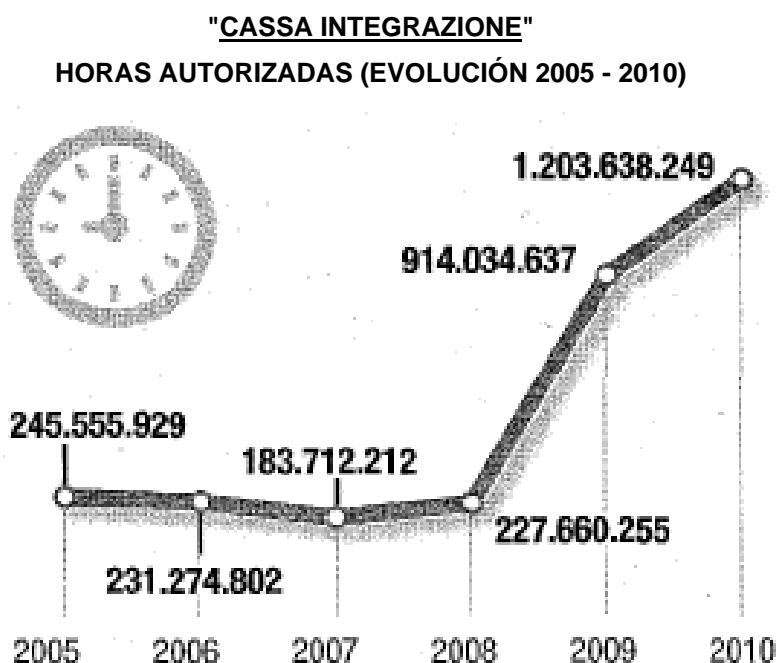
¹⁰ Las modalidades de intervención de la "Caja de Compensación salarial" son: **a) Ordinaria**: en los supuestos de crisis de la empresa o del mercado, o para evitar, en casos determinados, una reducción de personal. En definitiva se trata de dificultades previstas como transitorias; **b) Extraordinaria**: en caso de restructuración, reorganización o reconversión de la empresa, o cuando la crisis de la empresa puede tener especial relevancia social a nivel local o sectorial; **c) de carácter excepcional ("in deroga")**, que, como medida anticrisis, se ha introducido en los dos últimos años, aplicando así una excepción a la ley en cuanto a límites numéricos de la plantilla, períodos, prestaciones, aplicación a colectivos, como las empresas artesanas, a los que normalmente no se aplica. Actualmente se pueden acoger a ella todo tipo de empresas y sectores.

confederal de CGIL, Vincenzo Scudiere, haciendo suya la denuncia contenida en el Informe sobre la «insostenible situación económica y social para millones de trabajadores» que perciben coberturas económicas «inconsistentes e irrisorias mientras otros siguen sin tener ninguna ayuda». La cuenta exacta de la renta perdida es de diez cifras: 4.615.489.747 euros netos, que para el trabajador en Cassa Integrazione "a cero horas"¹¹ ha querido decir una pérdida de 8.007 euros netos.

Por sectores, las más afectadas han sido las empresas mecánicas, seguidas por el comercio y la construcción. En cuanto a las regiones, la más implicada ha sido Lombardía, seguida por Piamonte, Véneto, Emilia Romagna, Pullas y Lacio.

Por modalidades, la Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO) durante el año pasado bajó un 40,7% respecto al 2009, mientras que la extraordinaria (CIGS) subió un 126,4% y la de carácter excepcional como medida anticrisis, que ahora representa ya un cuarto del total, ha registrado en un año un aumento del 206,5%.

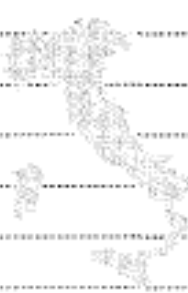
Sin embargo, para esta última modalidad, que interviene para sostener a los trabajadores excluidos de la "ordinaria" y de la "extraordinaria", y por tanto también a aprendices y trabajadores temporales, existen problemas de sostenibilidad. El gobierno se ha comprometido a refinanciarla para 2011, pero CGIL sostiene que los recursos disponibles no podrán cubrir todo el año. Y la Secretaria General del sindicato, Susanna Camusso, lo ha puesto como primer punto de la lista en la carta que ha enviado a principios de año a los Ministros de Trabajo, Maurizio Sacconi, y de Economía, Giulio Tremonti.



¹¹ La "Cassa integrazione" puede consistir en reducción de la jornada o en suspensión total (denominada "a cero horas"). El trabajador percibe, por parte del INPS, el 80% de la parte del salario que le correspondería por las horas no trabajadas. Es decir que en caso de suspensión total pierde el 20% de su retribución.

REGIONES Y NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS EN 2010

• Lombardia	150.516	• Friuli-V.G.	12.417
• Piemonte	88.957	• Sicilia	10.648
• Veneto	59.779	• Umbria	9.457
• Emilia Romagna	57.031	• Liguria	6.606
• Puglia	34.124	• Sardegna	6.364
• Lazio	32.625	• Trentino A.A.	6.325
• Campania	28.306	• Basilicata	5.321
• Toscana	25.975	• Calabria	5.274
• Marche	17.912	• Molise	2.299
• Abruzzo	15.938	• Valle d'Aosta	1.582


EL TRABAJO VUELVE ARRANCAR EN LAS ETTS ¹²**2010 cierra con un crecimiento del 12,6% del número de ocupados "flexibles"**

Según Federico Vione, presidente de la asociación de las Agencias de Trabajo, ASSOLAVORO, dentro de poco el trabajo temporal volverá a los niveles de antes de la crisis. En 2010 en Italia los trabajadores temporales (las personas que han trabajado "al menos por un día") han sido 448.845, es decir el 12,6% más de los 398.716 del año anterior. Pero muchos menos que en el período anterior a la crisis; para volver a aquellos niveles, el aumento en 2011 debería ser un 28,5%.

Si los datos estadísticas explican que en Italia un joven de cada cinco ni estudia ni trabaja, mientras que uno de cada cuatro está desempleado, es el momento de encontrar una solución. Mientras, como se ha visto, los Ministros competentes forman su task force para discutir las medidas a adoptar para fomentar el empleo juvenil, por su parte las Empresas de Trabajo Temporal, que desde hace años representan la puerta de entrada de los jóvenes al mercado de trabajo, quieren ejercer un rol fuerte. «Nuestro sector está muy implicado en estas temáticas y por su naturaleza es el primer interlocutor de los jóvenes en busca de trabajo», explica Vione. «Hacemos nuestro papel cada día, como demuestra el hecho de que hemos realizado una inversión específica en formación por un total de 110 millones de euros. Intentamos reorientar a los jóvenes hacia aquellas profesiones y aquellos sectores con más oportunidades y con el tiempo empiezan a verse resultados, que van contra los clásicos prejuicios sobre los jóvenes que no aceptan determinados trabajos. Paradójicamente, en la crisis también ha habido, para los jóvenes, una gran oportunidad: la de conquistar una actitud más realista y pragmática».

¹² Artículo de Cristina Casadei, "Il Sole 24 Ore", 26.01.2011

Tras el crecimiento de las distintas formas de suministro de trabajo en 2010 (año en el que, según las estadísticas oficiales no ha habido una recuperación del empleo) existe también un nuevo acercamiento de las empresas al mercado de trabajo: «Tienden a preferir aquellas formas de flexibilidad ligadas a la externalización, como sucede con el sistema de cesión de trabajadores, más que las directas como los contratos por tiempo determinado, que ya puede considerarse una forma obsoleta. Nuestros referentes empresariales son más conscientes de la importancia de la flexibilidad buena, capaz de dar garantías a la empresa, a la que se ofrecen trabajadores con las justas competencias gracias al trabajo de búsqueda y selección; pero también al trabajador, mediante nuestro convenio colectivo de sector, que le ha garantizado mayor protección».

El recurso a las ETTs evoluciona de manera irregular, registrando una fuerte subida en algunas áreas y bajones en otras. La Región Basilicata pierde el 9,2%, Calabria el 1,3%, Molise el 16,7%, Pullas el 0,6%. En la otra vertiente, Abruzos sube un 23,4%, Friuli Venecia Julia un 20,2%, las Marcas 17,6%, Piemonte 20,1% y Véneto 18,2%. Los datos menos positivos que registran algunos territorios dependen, según Vione, «de la evolución por sectores. Se puede estimar que los límites impuestos en la renovación de los contratos flexibles en el empleo público han incidido en regiones como Lacio (donde el recurso a las ETT ha bajado un 6,9%), Basilicata (0%)o Calabria: la última ley de Presupuestos ha establecido un recurso a la flexibilidad no superior al 50% del utilizado. En otras regiones, como Molise, ha influido negativamente la dependencia del sector automovilístico».

En comparación con el período anterior a la crisis, los períodos de cesión son más cortos, pero también bajo este aspecto ha habido un incremento. Considerando los últimos datos disponibles del observatorio sobre trabajo temporal (noviembre de 2010), mientras en 2009 el período medio era de 14,8 días, en 2010 subió a 15,5. Las jornadas retribuida han subido a 4,2 millones en total, con una variación tendencialmente positiva del 26%.

Mientras en el pasado la colaboración entre público y privado no siempre ha sido fácil, la crisis parece haber puesto en marcha una nueva temporada bajo este aspecto. «Ahora se comparten más las informaciones y el objetivo común es colocar y re-colocar, no sólo a los jóvenes. Desde este punto de vista existe una muy buena relación con el nuevo portal del Ministerio de Trabajo, "cliclavoro", y se ha puesto en marcha una colaboración estrecha en el territorio, con regiones y provincias, que ha convertido a las agencias en un partner cada vez más importante en el desarrollo de las políticas activas. En los tres primeros meses de 2010 las agencias han re-empleado a 20.000 trabajadores».

PAÍSES BAJOS

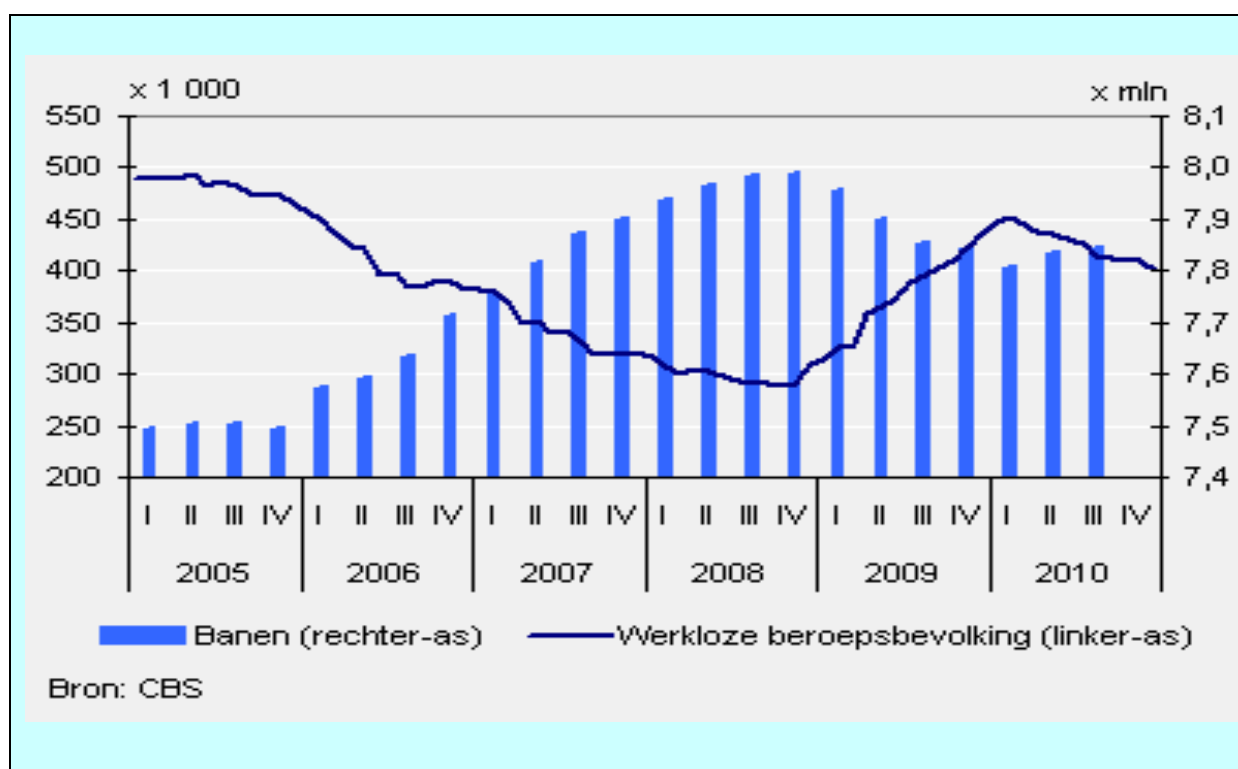
LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO DURANTE EL AÑO 2010

La imagen global que ofrece actualmente el mercado de trabajo en los Países Bajos es de continuidad dentro de una cautelosa recuperación. El desempleo sigue bajando desde hace ya más de tres trimestres y el número de puestos de trabajo para empleados (tras la corrección de los efectos estacionales) está creciendo desde hace ya dos trimestres consecutivos, aunque el crecimiento de puestos de trabajo en el tercer trimestre fue inferior al del segundo.

El número de ofertas de trabajo abiertas sigue aumentando y también está aumentando la dinámica del mercado laboral. El número de ofertas de trabajo abiertas es, por primera vez en dos años, superior a la del mismo periodo del año anterior.

El crecimiento salarial de los salarios de convenio colectivo es inferior a la inflación por primera vez desde 2005.

Desempleo y puestos de trabajo (efectos estacionales corregidos)



Leyenda:

Banen (rechter-as) = Puestos de trabajo (escala de la derecha)

Werkloze beroepsbevolking (linker-as) = Desempleados entre la población activa (escala de la izquierda)

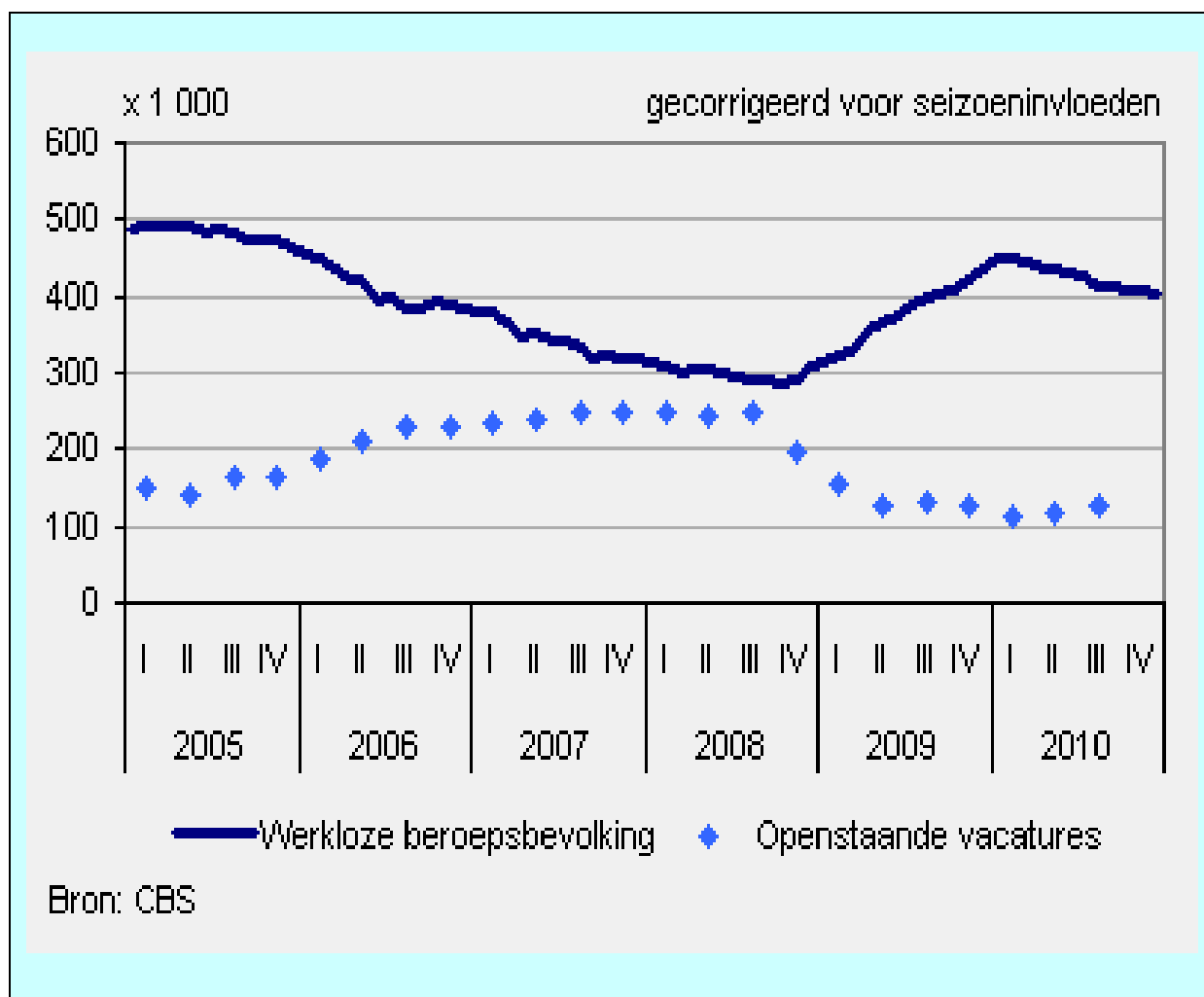
Fuente: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Desempleo

En diciembre de 2010 se contabilizó 373.000 personas desempleadas. El desempleo sigue un claro patrón estacional, tras la corrección de los efectos estacionales, el número de desempleados ascendió a 401.000 personas; 8.000 menos que en el mes de noviembre. Diciembre es el décimo mes consecutivo de descenso del desempleo en los Países Bajos.

La población activa empleada (tras la corrección de los efectos estacionales) ascendió a 7.400.000 personas en el mes de diciembre de 2010.

Ofertas de trabajo y desempleo



Leyenda:

Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa

Openstaande vacatures = Ofertas de trabajo abiertas

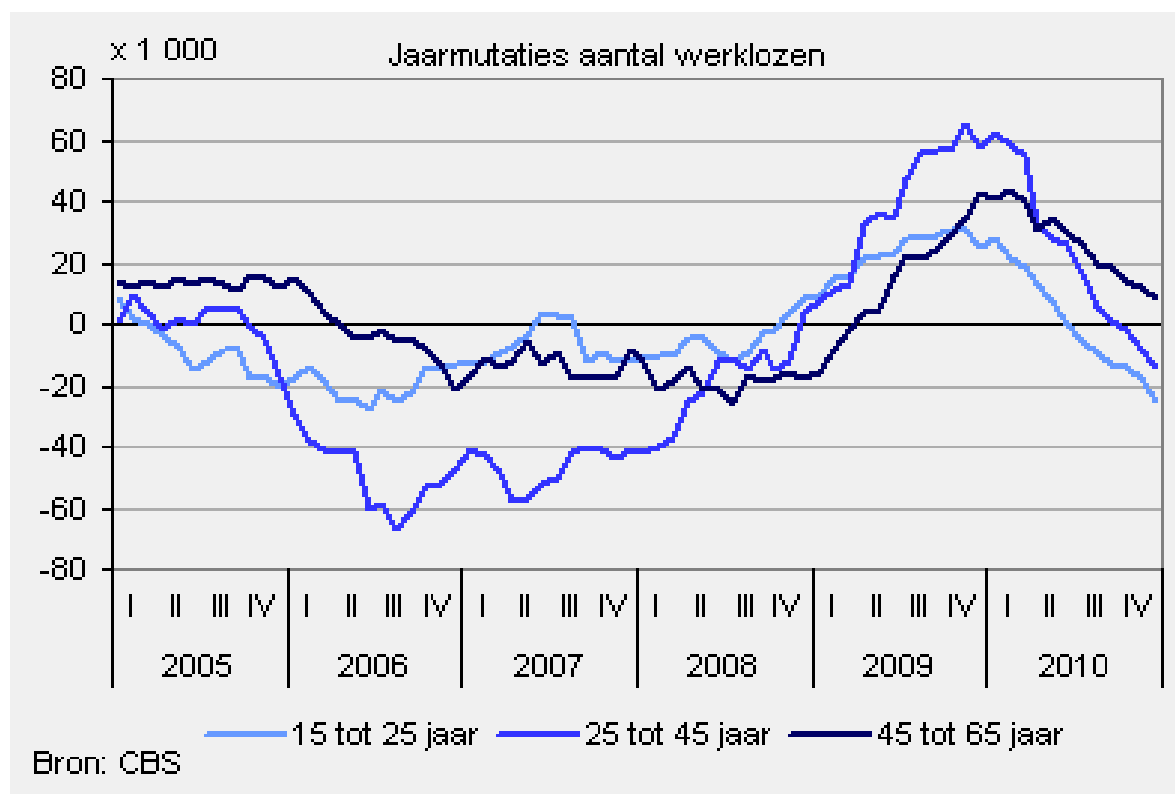
Fuente: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Desempleados anuales entre la población activa (2005 a 2010)

	% de la población activa	Total	Cambios anuales
2010	5,4	426.000	49.000
2009	4,8	377.000	77.000
2008	3,8	300.000	-43.000
2007	4,5	344.000	-66.000
2006	5,5	410.000	-72.000
2005	6,5	482.000	6.000

En la cifra de 373.000 desempleados del mes de diciembre de 2010 se debe resaltar que en ese mes hubo 31.000 parados menos que en el mismo mes del año anterior. El número de desempleados jóvenes de entre 15 y 25 años fue, en 25.000, menor que en el mismo periodo del año anterior, mientras que el número de desempleados mayores de 45 años, por el contrario, fue mayor; 8.000 parados más.

Desempleados por grupo de edad



Leyenda:

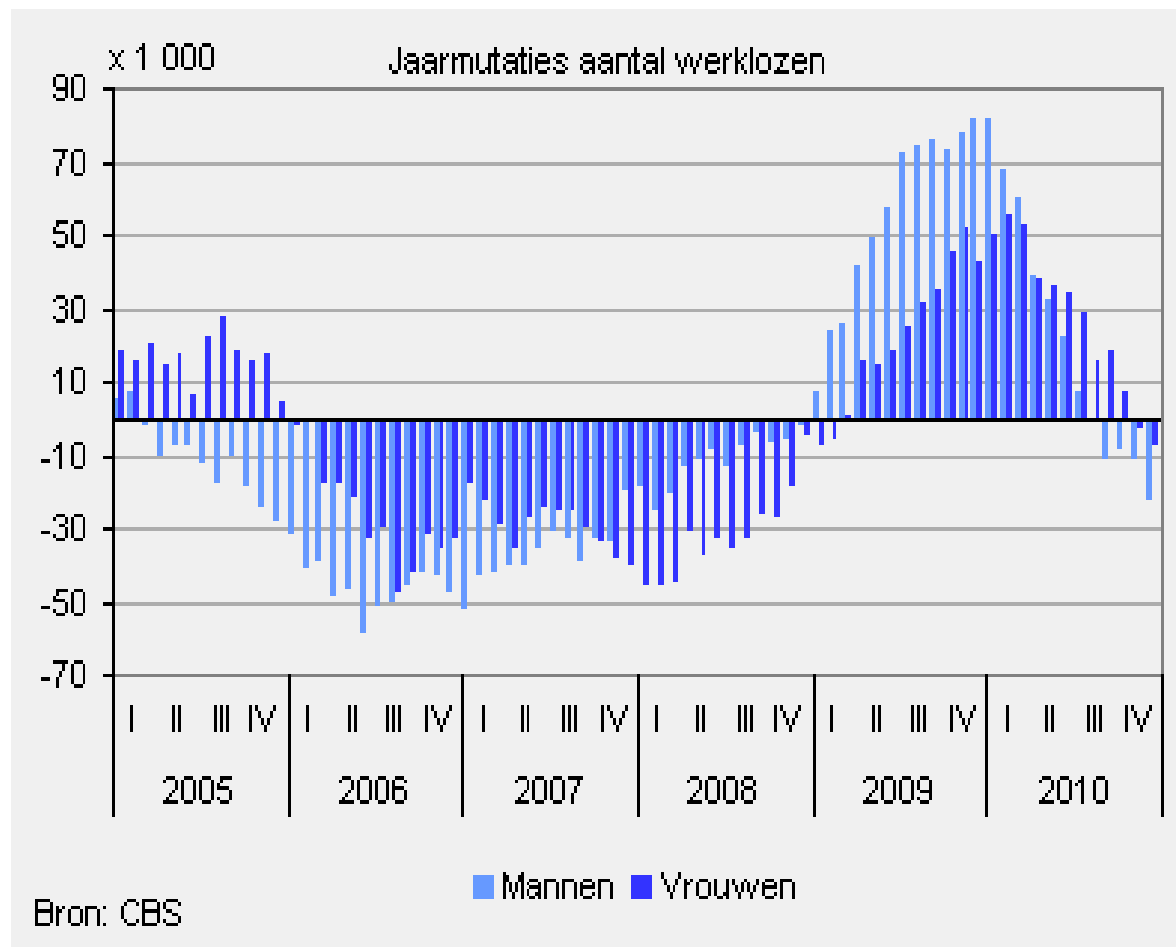
Jaarmutaties aantal werklozen = cambios anuales en el número de desempleados

Jaar = año

Fuente: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Tanto en los hombres, como en las mujeres, el desempleo fue menor que en el mismo periodo del año anterior. Entre los hombres, la caída fue de 23.000 y entre las mujeres de 8.000.

Desempleo por sexo



Leyenda: Jaarmutaties aantal werklozen = cambios anuales en el número de desempleados

Mannen = hombres

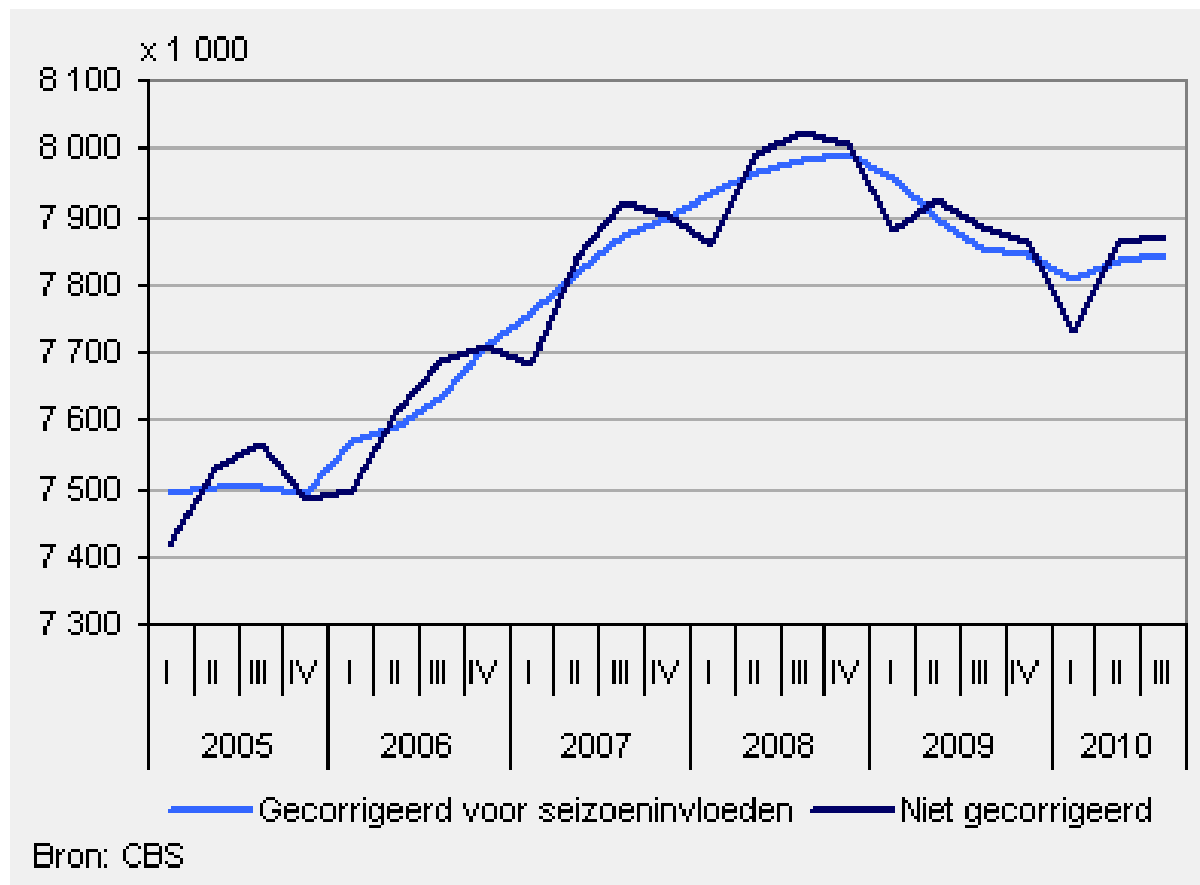
Vrouwen = Mujeres

Fuente: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Empleo

En el tercer trimestre de 2010 se contabilizó 7,8 millones de puestos de trabajo de trabajadores; 13.000 menos que en el mismo periodo del año anterior. La evolución de los puestos de trabajo sigue un claro patrón estacional. Tras la corrección de estos efectos, el número de puestos de trabajo en el tercer trimestre de 2011 fue en 11.000 mayor que en el segundo trimestre de 2010. Este es el segundo trimestre consecutivo que registra un aumento en los empleos. No obstante, el crecimiento de este tercer trimestre es inferior al que se produjo en el trimestre anterior que fue de 27.000 empleos.

Puestos de trabajo de empleados



Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

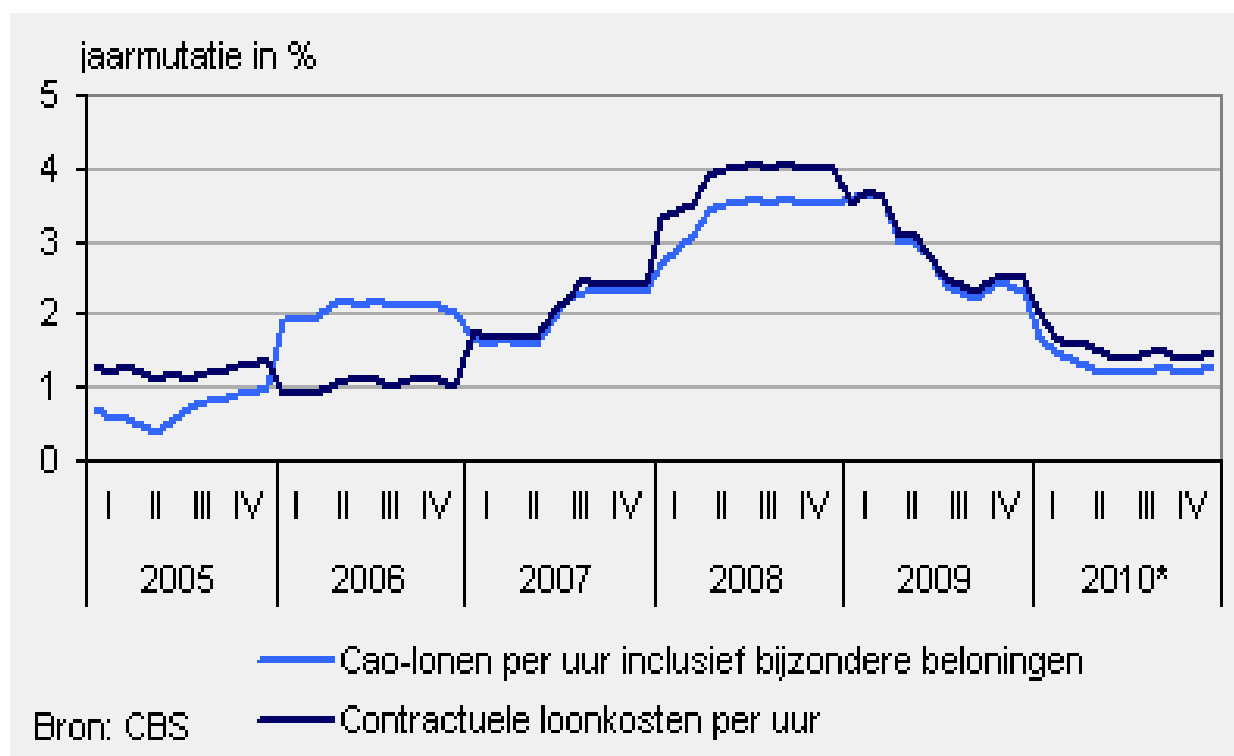
Niet gecorrigeerd = No corregidos

Fuente: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Respecto a las subidas salariales, en el cuarto trimestre de 2010 los salarios de convenio colectivo fueron 1,3% más elevados que en el año anterior. Este crecimiento es prácticamente igual al del tercer trimestre de ese año, pero mucho menor que el todo 2009 en su conjunto. El porcentaje de crecimiento salarial de convenio colectivo en 2010 ha sido exactamente igual al porcentaje de inflación.

Los costes salariales contractuales aumentaron un 1,5% en el cuarto trimestre de 2010. Este incremento superior al porcentaje de subida salarial se debe a un aumento de las cuotas empresariales del fondo sectorial y de los seguros sociales.

Salarios de convenio colectivo y costes salariales contractuales



Leyenda:

Jaarmutaties= Cambios anuales

Cao lonen per uur inclusief bijzondere beloningen = Salarios de convenio colectivo incluido retribuciones especiales.

Contractuele loonkosten per uur = Costes salariales contractuales por hora.

Fuente: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

PRINCIPIOS GENERALES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA EN FRANCIA¹³

Cualquiera que sea la forma y la duración del contrato de trabajo, el trabajador puede formarse total o parcialmente durante el tiempo de trabajo. El estatuto del trabajador durante la formación - es decir, su remuneración, su protección social, sus obligaciones respecto al empresario o la cobertura de los costes de formación - depende del contexto jurídico en el cual se encuentra: plan de formación de la empresa, permiso individual de formación (CIF), derecho individual a la formación (DIF), validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia (VAE), períodos de profesionalización, etc.

En qué consiste una acción de formación

La lista de las acciones de formación que entran en el ámbito de aplicación de las disposiciones relativas a la formación profesional continua viene dada por el artículo L. 6313-1 del código de Trabajo y comprende:

- Las acciones de preformación y preparación a la vida profesional. Tienen por objeto permitir a toda persona, sin calificación profesional y sin contrato de trabajo, alcanzar el nivel necesario para seguir un período de prácticas de formación profesional propiamente dicho o para entrar directamente en la vida profesional;
- Las acciones de adaptación y desarrollo de las competencias de los trabajadores. Tienen por objeto favorecer la adaptación de los asalariados a sus puestos de trabajos, a la evolución de los mismos, a la conservación del empleo, y al desarrollo de sus habilidades;
- Las acciones de promoción. Tienen por objeto permitir que los trabajadores adquieran una cualificación más alta;
- Las acciones de prevención. Tienen por objeto reducir los riesgos de inadaptación de la cualificación del trabajador a la evolución de las técnicas y estructuras de las empresas, preparando a los trabajadores cuyo empleo se vea amenazado por un cambio de actividad, ya sea dentro o fuera de su empresa;

¹³ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

- Las acciones de reconversión. Tienen por objeto permitir que los trabajadores cuyo contrato haya sido rescindido puedan acceder a empleos que requieran una cualificación distinta, o que los trabajadores autónomos tengan acceso a nuevas actividades profesionales;
- Las acciones de adquisición, conservación o perfeccionamiento de los conocimientos. Tienen por objeto ofrecer a los trabajadores medios para tener acceso a la cultura, conservar o perfeccionar su cualificación y nivel cultural, y asumir mayores responsabilidades en la vida asociativa;
- Las acciones de formación continua relativa a la protección de las personas contra radiaciones, previstas en el artículo L. 1333-11 del Código de la Sanidad Pública;
- Las acciones de formación relativas a la economía y gestión de la empresa. Tienen por objeto la comprensión por los asalariados del funcionamiento y de los retos de la empresa;
- Las acciones de formación relativas a la participación en los beneficios y los dispositivos de ahorro salarial y accionariado asalariado;
- Las acciones que permiten realizar un balance de competencias. Este balance, antes del inicio de una acción de formación propiamente dicha, permite que el asalariado pueda analizar sus habilidades profesionales y personales, así como sus aptitudes y motivaciones, con el fin de definir un proyecto profesional o de formación;
- Las acciones que permiten validar los conocimientos del trabajador adquiridos con la experiencia. Tienen por objeto la obtención de un diploma, un título con finalidad profesional o un certificado de cualificación de los que figuran en una relación establecida por la Comisión paritaria Nacional del Empleo de un sector profesional, y están registrados en el directorio nacional de los certificados de profesionalidad, mencionado en el artículo L. 335-6 del Código de la Educación;
- Las acciones de acompañamiento, información y asesoramiento dispensadas a creadores o recuperadores de empresas de artesanía, comerciales o liberales, ya ejerzan o no una actividad;
- Las acciones de lucha contra el analfabetismo y el aprendizaje de la lengua francesa.

Las acciones de formación profesional deben desarrollarse de acuerdo con un programa establecido en función de objetivos previamente definidos. Este programa debe determinar los medios pedagógicos y de apoyo aplicados, así como el dispositivo seleccionado para su aplicación, y apreciar los resultados. Al finalizar la formación, la empresa de formación expide al trabajador un

certificado que menciona los objetivos, naturaleza y duración de la misma, así como los resultados de la evaluación de los conocimientos adquiridos.

Es de subrayar que según las condiciones fijadas por los artículos 49 y 244 del Código general de Impuestos, las PYME pueden beneficiarse de un crédito fiscal con cargo a los gastos de formación de sus trabajadores sobre economía de la empresa y dispositivos de ahorro salarial y accionariado asalariado. Para ello deben depositar la demanda en los organismos de formación.

Quienes pueden impartir la formación

Una empresa puede desarrollar acciones formativas para sus trabajadores con sus propios medios o a través de empresas de formación. Un trabajador con permiso para la formación elige libremente la entidad o centro de formación. No obstante, hay un imperativo: la formación distinta de la organizada por la empresa debe ser impartida por una entidad de formación que se halle inscrita en el registro que establece el Código de Trabajo.

Al término de la formación, el centro o la entidad de formación expedirán al trabajador un certificado que mencione los objetivos, naturaleza y duración de la formación, así como los resultados de la evaluación de las competencias adquiridas a lo largo de la misma. Si la formación está organizada por la propia empresa, el empresario será quien expida dicho certificado.

Un balance de competencias sólo puede ser llevado a cabo por una entidad debidamente acreditada ante el organismo encargado de la gestión del “permiso individual de formación” (CIF).

Cuando la formación tenga lugar a iniciativa del trabajador con autorización de su empresario o cuando se desarrolle fuera del tiempo de trabajo con el acuerdo del trabajador, y su objetivo sea la obtención de un diploma, un título con finalidad profesional o un certificado de profesionalidad, los elementos siguientes son objeto de un convenio con el trabajador: denominación, naturaleza, duración, número de participantes, modalidades de desarrollo y reconocimiento de la formación.

Formas de acceso a la formación

Acciones formativas de la empresa

Tras consultar con los representantes del personal, el empresario puede planificar cierto número de formaciones, por una duración de un año o por un periodo más largo. En este marco, el empresario es libre de:

- Enviar o no un trabajador a un curso de formación,
- Interrumpir la formación y hacer que el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo.

También debe hacerse cargo de la financiación y conservar la remuneración y la protección social del trabajador.

Permiso individual de formación (CIF)

En este caso, la iniciativa de la formación corresponde al trabajador, que deberá cumplir ciertos requisitos. Él escoge la formación que más le conviene y, a su término, se reincorpora a su puesto de trabajo o a otro equivalente.

También existen otros permisos con objetivos de formación más específicos, tales como el permiso de formación económica, social y sindical, el permiso de formación de los miembros del comité de empresa, etc.

El derecho individual a la formación

Este derecho está reconocido a los trabajadores que dispongan de más de un año de antigüedad en la empresa y, por lo tanto, la iniciativa para disfrutar del mismo les pertenece, aunque requiere el permiso del empresario sobre la formación escogida. Los trabajadores con un CDD también tienen acceso a este derecho en condiciones específicas. Los aprendices, así como los trabajadores con contratos de profesionalización no están afectados ya que en el ámbito de su contrato se les imparte formación.

Periodos de profesionalización

Tienen por objeto favorecer, mediante acciones de formación, la conservación del empleo de los trabajadores con contrato de duración indefinida con dificultades particulares. Afectan a seis categorías de beneficiarios potenciales:

Trabajadores cuya cualificación sea insuficiente respecto a la evolución de las tecnologías y la organización;

Trabajadores que cuenten con 20 años de actividad profesional o de al menos 45 años de edad, y disponen de una antigüedad mínima de un año en la última empresa que los emplea;

Trabajadores que prevén la creación o la recuperación de una empresa;

Mujeres que reemprenden su actividad profesional tras un permiso por maternidad o personas en la misma situación tras un permiso parental;

Beneficiarios del derecho de reserva de empleo, principalmente los trabajadores con una minusvalía reconocida por la Comisión de los Derechos y Autonomía de las Personas Discapacitadas (CDAPH);

Trabajadores titulares de un contrato único de inserción (disposición vigente desde el 1 de enero de 2010).

Los periodos de profesionalización pueden desarrollarse, en todo o en parte, fuera del tiempo de trabajo.

Obligación del empresario de formar a sus trabajadores

El empresario tiene la obligación de organizar la formación de sus trabajadores en los casos siguientes:

- A lo largo de la ejecución de los contratos de trabajo, el empresario deberá garantizar la adaptación de los trabajadores a su puesto de trabajo. También velará por la conservación de su capacidad para ocupar un empleo, a la vista, en particular, de la evolución de los empleos, las tecnologías y la organización. Caso de supresión de empleos: tendrá la obligación de reclasificar a los trabajadores afectados así como de garantizar su adaptación al nuevo empleo, mediante una formación adecuada y suficiente;

Bajo algunas condiciones, las empresas pueden beneficiarse de una ayuda para la elaboración de un plan de gestión anticipada de empleos y competencias. Los costes de asesoramiento (ajeno a la empresa) pueden ser tomados a cargo por el Estado.

- En la contratación de un joven con un contrato de inserción en alternancia. La organización de la formación se impone al empresario y éste debe autorizar al joven a seguir las acciones de formación previstas.
- Cuando el acuerdo o convenio colectivo aplicable en la empresa prevea períodos de formación obligatorios (después de cambio de destino, un permiso de larga duración, etc.).
- Cuando el contrato de trabajo recoja el compromiso del empresario de formar al trabajador.

En estas hipótesis, la obligación del empresario tiene por corolario el deber del trabajador de realizar las acciones formativas.

Según lo dispuesto en el artículo L. 2331-1 del Código de Trabajo, en las empresas con al menos 50 trabajadores el empresario debe de organizar, para cada uno de sus asalariados y en el año que sigue a su 45 cumpleaños, una entrevista profesional durante la cual se le informará sobre su derecho a realizar un balance de etapa profesional, de sus habilidades o una acción de profesionalización.

Financiación de la formación

El Código de trabajo impone a las empresas contribuciones financieras mínimas calculadas sobre su masa salarial, que serán incluidas en el presupuesto de gastos de la empresa o serán abonadas a organismos especializados, creados y administrados por los interlocutores sociales (los OPCA, organismos paritarios recaudadores autorizados).

La totalidad de estas contribuciones se utilizan en la financiación de los costes de formación, remuneración y transporte, alojamiento y manutención de los trabajadores en formación. Excepto en el caso de los CIF (permisos individuales de formación), el empresario, con o sin el apoyo de un OPCA, debe asumir la financiación de dichos gastos: no se puede exigir del trabajador ninguna participación financiera.

En cambio, el trabajador debe asumir el coste cuando, siendo beneficiario de un CIF se le deniega la financiación de su formación. En este caso, antes de su inscripción definitiva y del pago de los gastos, el organismo de formación debe hacerle firmar un contrato de formación profesional que comprenda, de forma concreta, cláusulas relativas a la naturaleza, duración, programa y objeto de las acciones de formación previstas, condiciones en las que se imparte la formación, diplomas, títulos o referencias de las personas encargadas de la formación prevista en el contrato, modalidades de pago y condiciones financieras establecidas en caso de cese anticipado de la formación o abandono del período de prácticas antes de su término. En el plazo de 10 días a partir de la firma del contrato, el trabajador puede retractarse por carta certificada con acuse de recibo.

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

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

APROBADA LA LEY RELATIVA A LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN ¹⁴

La ley relativa a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración y a la Igualdad Profesional ha sido aprobada definitivamente por el Parlamento el 13 de enero de 2011. Esta ley prevé que, en un plazo máximo de seis años a partir de su promulgación, la proporción de miembros de cada sexo en los consejos de administración no sea inferior al 40%.

Presencia femenina en los órganos de gobierno de las sociedades privadas.

Esta ley modifica el Código de Comercio con el fin de instaurar un contingente de mujeres o de hombres en el seno de los consejos de administración y de vigilancia de ciertas grandes empresas privadas (sociedades anónimas y sociedades comanditarias por acciones). Las empresas públicas reguladas por el Código de Comercio también están sometidas a estas disposiciones.

- Principio: los estatutos de estas instancias deben prever que el Consejo de Administración esté compuesto de manera que haya una representación equilibrada de mujeres y hombres.

La proporción de los miembros en el consejo de administración o de vigilancia de cada sexo no puede ser inferior a 40%:

- en las sociedades cuyas acciones cotizan en un mercado oficial;
- y en las sociedades en las que por tercer ejercicio consecutivo empleen (a partir del 1 de enero del sexto año siguiente a la publicación de la ley) una media de 500 trabajadores asalariados, como mínimo, y tengan un volumen de negocios de 50 millones de euros, como mínimo.

La ley precisa, sin embargo, que si el consejo de administración tiene como máximo ocho miembros, la diferencia entre el número de administradores de cada sexo no podrá ser superior a dos. El representante permanente entra explícitamente en el contingente del 40%, pero no entran los administradores elegidos por los trabajadores asalariados.

- Administradores elegidos por los asalariados: para los consejos de administración, las listas de candidatos estarán compuestas respetando una alternancia de hombres y mujeres. En cada lista, la diferencia entre el número de candidatos de cada sexo no podrá ser superior a uno.

¹⁴ "Liaisons Sociales Quotidien – Bref Social" n° 15775 de 18 de enero de 2011.

- Sanción: todo nombramiento que no respete el contingente del 40% será nulo. Además cuando la composición del consejo no fuera conforme (40%), los nombramientos se considerarán de manera provisional y se volverán a realizar en el plazo de seis meses, contados a partir del momento en que se produce la vacante. La composición irregular del consejo implicará igualmente la suspensión temporal de las dietas de asistencia a sus miembros.
- Plazos de aplicación: si, en la fecha de publicación de la ley, no hubiera representante de alguno de los dos sexos en el consejo, deberá ser nombrado al menos uno en la próxima asamblea general ordinaria que deba decidir sobre el nombramiento de administradores o miembros del consejo de vigilancia. El 1 de enero del tercer año siguiente a la fecha de publicación de la ley, los consejos de las sociedades que cotizan en mercados oficiales deberán contar con 20% de mujeres (o de hombres) en los consejos de administración. Los consejos del conjunto de las sociedades tendrán de plazo hasta el 1 de enero del sexto año siguiente a la fecha de la publicación de la ley, para respetar la exigencia del contingente de 40% de mujeres (o de hombres).

Constatación y verificación de la actividad y presencia de los dos sexos en los informes.

El presidente del consejo de administración (o del consejo de vigilancia) deberá constatar -en su informe anual sobre el control interno y el gobierno de la empresa- la composición del consejo y la aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres.

Cada año, el consejo de administración o el consejo de vigilancia de las sociedades implicadas realizará una deliberación sobre la política de la sociedad en materia de igualdad profesional y salarial. La ley precisa que esta deliberación se hará sobre la base de un informe relativo a la situación comparada de las condiciones generales de empleo y formación de mujeres y hombres (empresas de 300 o más trabajadores) o del plan para la igualdad profesional entre los mismos.

Aplicación en las empresas públicas.

La exigencia de presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de gobierno se impone también a ciertas empresas del sector público, tales como los establecimientos públicos industriales y comerciales del Estado. Cuando uno de los dos sexos no estuviera representado en el seno del consejo en la fecha de publicación de la ley, deberá nombrarse, como mínimo, a uno cuando se produzca la próxima vacante, si se produjera antes de la primera renovación.

La proporción de cada sexo deberá ser de:

- 20% a partir de la primera renovación siguiente a la publicación de la ley;
- 40% a partir de la segunda renovación siguiente a la publicación de la ley (salvo para los consejos de menos de ocho miembros, en los que se admite una diferencia de dos).

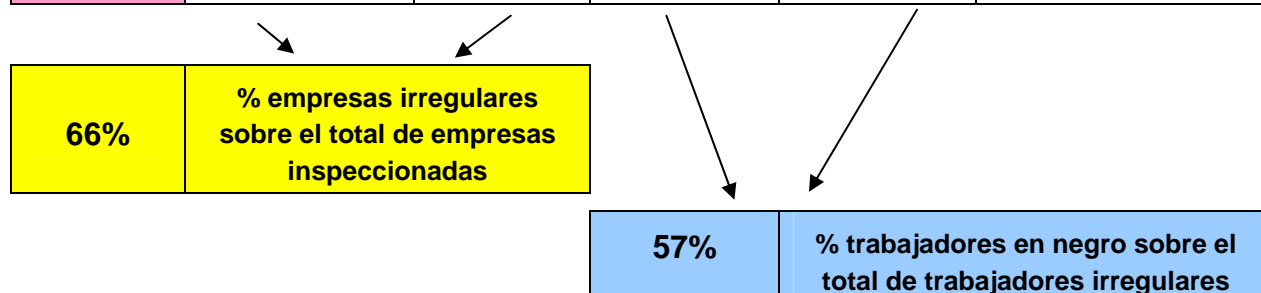
Todo nombramiento que se realice en contradicción con esta regla será nulo.

Por último, respecto a los demás establecimientos públicos del Estado no afectados por la ley, el Parlamento exige al Gobierno que le presente -antes del 31 de diciembre de 2015- un informe relativo a la situación de las mujeres en los consejos de administración u órganos equivalentes de los establecimientos públicos administrativos, industriales y comerciales del Estado. Este informe mencionará las medidas aprobadas o programadas para acercarse a la proporción del 40% de la presencia de cada sexo en las citadas instancias.

ITALIA**TRABAJO SUMERGIDO: SÍNTESIS DE LA ACTIVIDAD DE INSPECCIÓN EN 2010**

La Dirección General de la Actividad Inspectiva del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales ha presentado los resultados de seguimiento de la actividad de vigilancia en 2010, ilustrados en la siguiente tabla.

SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD DE VIGILANCIA - AÑO 2010					
DATOS NACIONALES					
Ente	Empresas inspeccionadas	Empresas irregulares	Nº trabajadores irregulares	Nº Trabajadores totalmente en negro	Recuperación de cuotas y primas evadidas
Ministerio Trabajo	148.694	82.191	157.574	57.186	214.832.586,00 €
INPS	88.123	67.955	12.550	65.086	1.121.491.000,00 €
INAIL	24.584	21.221	46.325	10.426	52.066.440,00 €
ENPALS	613	443	16.405	668	29.164.606,39 €
Total	262.014	171.810	232.854	133.366	1.417.554.632,39 €



Más allá de los resultados cuantitativos indicados en la tabla, la acción de vigilancia en 2010 pone en evidencia resultados significativos bajo el perfil de la eficacia de la acción de inspección, puesto que sigue registrándose una actividad de "intelligence" cada vez más incisiva, para detectar esos fenómenos de violación sustancial y de relevante impacto a nivel económico-social, como demuestran los datos que se indican a continuación:

- Sanciones por trabajo en negro: 57.186 en 2010, frente a las 45.045 de 2009 (+27%).
- Contratas y suministro ilícito: 15.907 descubiertas en 2010, frente a las 6.649 de 2009 (+139%).
- Violaciones en materia de disciplina del Estatuto: 2.604 descubiertas en 2010, frente a las 1.042 de 2009 (+150%).

- Fraude contra los Institutos de Previsión Social: 3.316 casos descubiertos en 2010, frente a los 2.493 de 2009 (+33%).
- Delitos de evasión de cuotas: 4.886 casos detectados en 2010, frente a los 3.781 de 2009 (+29%).
- Irregularidades sobre prevención de riesgos: 38.357 en 2010, frente a los 26.404 de 2009 (+45%).
- Infracciones relacionadas con la protección económica de las trabajadoras madres: 1.280 descubiertas en 2010, frente a las 406 de 2009 (+215%).
- Delitos contra la protección física de las trabajadoras madres: 973 en 2010, frente a las 661 de 2009 (+47%).

También se registra un notable incremento en cuanto al importe ingresado por sanciones tanto administrativas como penales: 112.677.786 € en 2010, frente a los 47.841.926 de 2009 (+135%).

Aumentan también las disposiciones de suspensión de la actividad empresarial: 7.651 en 2010, frente a los 4.770 de 2009 (+60%).

Por último, permanece prácticamente estable el porcentaje de disposiciones revocadas: 79% en 2010 y 77% en 2009.

PAÍSES BAJOS

INFORME SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL EN EL TERCER TRIMESTRE DE 2010

Menos asalariados con contrato fijo

En el tercer trimestre de 2010, los Países Bajos registraban 5.700.000 empleados con contrato fijo; 111.000 menos que un año atrás (1,9% menos). Esta disminución es menor que la de los dos trimestres precedentes y se debe casi en su totalidad a una menor cantidad de contratación a tiempo completo. El número de trabajadores a tiempo parcial se mantuvo casi constante.

La cifra de trabajadores flexibles está aumentando. Entre la población activa empleada están incluidos 682.000 empleados con un contrato flexible en el tercer trimestre de 2010; un 7,6% más que en el año anterior. La recuperación económica se deja ver a través de la contratación de trabajadores flexibles.

A pesar de que desde el mes de marzo está creciendo la población activa empleada, en el tercer trimestre de 2010, el número de empleados entre la población activa aún es inferior al de hace un año. No obstante, el descenso anual es inferior al de los cuatro trimestres precedentes.

En el tercer trimestre de este año, 6,4 millones de personas han trabajado al menos doce horas por semana en un empleo remunerado; un 0,9% menos que un año antes. En el segundo trimestre, este porcentaje fue del 2%.

Más autónomos sin personal

El número de trabajadores por cuenta propia sin personal de nuevo ha aumentado en el tercer trimestre de 2010. En ese periodo, los Países Bajos tenían 708.000 trabajadores por cuenta propia sin personal; 27.000 más que un año antes. Desde la segunda mitad de 2009, este colectivo retrocedió como consecuencia de la crisis económica, pero desde principios de 2010 está aumentando.

Aunque en los últimos años ha aumentado el número de trabajadores por cuenta propia, el empleado sigue siendo la norma dentro del mercado laboral holandés. Casi nueve de cada diez trabajadores se ganan la vida como asalariados.

La mayoría de los autónomos son hombres. En el tercer trimestre de 2010, dos de cada tres autónomos era un hombre. No obstante, como consecuencia del aumento del número de mujeres que trabajan en los últimos quince años, la diferencia cada vez es menor.

Los trabajadores autónomos sin personal, con frecuencia tienen un segundo empleo, este era el caso del 12% de ellos en el tercer trimestre de este año.

Un mayor número de jóvenes eligen estudio sobre trabajo

En el tercer trimestre de 2010, una cuarta parte de la población holandesa de entre 15 y 65 años no podía o no quería trabajar doce horas o más por semana; 2,7 millones de personas. El tamaño de este grupo se ha reducido en los últimos tiempos, pero ha aumentado el número de jóvenes que no pueden o no quieren trabajar doce horas o más por semana.

El número de personas que no están dispuestos, o no son capaces, de trabajar doce horas o más por semana ha disminuido en todos los grupos de edad por encima de los 35 años, en el periodo 2008-2010. Entre los mayores de 35 años, en el tercer trimestre de 2010, el número fue casi en 90.000 más bajo que dos años atrás. Sin embargo, la cifra aumentó en casi 80.000 entre el grupo de edad de 15 a 25 años y entre el grupo comprendido entre 25 y 35 años también se ha producido un aumento considerable desde finales de 2009.

El aumento en el número de jóvenes que no quieren o no pueden trabajar más de doce horas por semana, se debe sobre todo a que, en el tercer trimestre de 2010, unos 60.000 jóvenes han elegido seguir estudiando o formándose.

Entre el grupo de 25 a 35 años también hay un considerable número de individuos que no quieren o no pueden trabajar más de doce horas por semana, cuya causa son los estudios o por seguir una formación.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

BÉLGICA

SALARIOS EN BÉLGICA: REVISIÓN Y MODERACIÓN¹⁵

Salarios

La negociación de los salarios en Bélgica se realiza en tres niveles:

Nivel interprofesional

- Fijación del salario mínimo medio mensual;
- Acuerdos interprofesionales- norma salarial (los interlocutores sociales determinan la subida máxima del coste salarial horario nominal en base a la evolución de los países colindantes).

Negociaciones sectoriales

- Principal nivel para la formación de los salarios;
- Clasificación de las funciones y establecimiento de las escalas salariales
- Modalidades de indexación;
- Incrementos salariales, incluida la norma:
 - Indexación en base a la inflación;
 - Subidas salariales convencionales.

Negociación a nivel de empresa

- Importante porcentaje del empleo del sector privado;
- Negociaciones más frecuentes en las grandes empresas;
- Los acuerdos firmados a nivel de empresa pueden reemplazar a los concluidos a nivel sectorial.

Otros determinantes de los salarios

- Negociación individual de un incremento salarial;
- Salarios excluyendo los vaharemos (cuadros, personal universitario) cuyos salarios están determinados por el contrato de trabajo;

¹⁵ Fte. L'indexation de salaires de A à Z – Cash.be + WEB FGTB

- Empresarios que deciden pagar salarios más elevados sin negociación.

Revisión salarial

Bélgica es uno de los pocos países del mundo en el que la indexación salarial está sistemáticamente vinculada a la evolución del IPC. Dicha indexación se aplica a los asalariados de los sectores público y privado así como a las prestaciones sociales (pensiones, desempleo, prestaciones familiares, ingresos de integración, etc.).

Sin embargo, no por ello, los salarios siguen la inflación ya que, en realidad, éstos aumentan cuando el IPC sobrepasa la media de los índices correspondientes a los últimos cuatro meses. Por otra parte el IPC fue adaptado en su momento, extrayendo del mismo el tabaco, alcohol, gasolina y gasoil convirtiéndose así en el denominado “índice salud” que es el que sirve de referencia para las adaptaciones de los salarios e incluso de los alquileres. Por consiguiente, en realidad los incrementos salariales no están directamente vinculados al IPC sino a la media aritmética citada.

La indexación tanto de las prestaciones sociales como la de los salarios de los funcionarios se produce de manera automática cuando el índice del mes X sobrepasa la media aritmética de los índices correspondientes a los cuatro meses anteriores. El salario mínimo interprofesional y las prestaciones sociales se ajustan automáticamente al mes siguiente que se supere el índice de referencia. Para los sueldos del sector público tiene que haber transcurrido dos meses, a partir de la variación, para que se aplique el aumento.

En Bélgica, el problema no es tanto la subida de los precios, sino que éstos aumentan más deprisa que en los países de su entorno.

En el sector privado la indexación de los salarios es negociada y establecida por convenio colectivo y existen diferentes sistemas: indexación en base a un índice «pívor» que tiene lugar en determinados momentos preestablecidos (por ejemplo todos los tres meses o una vez al año). También existe el sistema mixto en el que los salarios son indexados en momentos fijos pero únicamente en caso de que sobrepase el índice de referencia. Asimismo existe el sistema “all in” por el que la evolución salarial (incrementos reales e indexación acumulada) se fija con antelación, sea cual fuere la evolución del índice.

Moderación salarial

La competitividad de las empresas belgas se deterioró considerablemente después de la primera crisis del petróleo y los aumentos del coste salarial evolucionaron más rápidamente que en los tres países colindantes con Bélgica (Alemania, Francia y Los Países Bajos). Por este motivo, el Gobierno tomó la iniciativa, por primera vez, de regular la progresión de los salarios, ámbito tradicionalmente reservado a los interlocutores sociales. Tras repetidas congelaciones salariales, el Gobierno se dotó

de la Ley de 26 de julio de 1996 sobre fomento de empleo y protección de la competitividad, mediante la cual se estableció un sistema para controlar la evolución salarial en Bélgica teniendo en cuenta las previsiones salariales de los tres países de referencia.

Cada dos años, antes de iniciarse las negociaciones del Acuerdo Interprofesional, el Consejo Central de Economía, elabora un informe técnico sobre el margen máximo disponible, a priori, para la subida salarial en términos nominales, siempre teniendo en cuenta las previsiones de los tres países de referencia. Este margen, denominado norma salarial, sirve de marco en las negociaciones salariales interprofesionales cuyo acuerdo servirá, a su vez, de referencia para las negociaciones sectoriales y de empresa.

La norma salarial afecta al conjunto de las empresas y de los trabajadores del sector privado, incluido el sector no mercantil y se aplica a la totalidad de los costes

Así pues, los salarios deben progresar en los límites del margen establecido. Se recuerda que este margen incluye la inflación y los aumentos salariales establecidos por escalas, por consiguiente, el margen realmente disponible para las negociaciones sectoriales es bastante reducido.

La norma salarial no regula el nivel de los costes salariales en el momento de la contratación, sino su incremento máximo. Tampoco normaliza el salario inicial del trabajador en una empresa, ni el ritmo de las promociones internas. La norma es compatible con un ligero margen de maniobra salarial entre los trabajadores de una misma empresa, entre sectores y Regiones del país.

FRANCIA

NORMATIVA APLICABLE A LOS CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS

Las relaciones colectivas de trabajo entre empresarios y trabajadores y su determinación a través de la negociación colectiva se encuentra regulada en Francia por la ley Auroux de 13 de noviembre de 1982, la ley sobre diálogo social de 4 de mayo de 2004 y la ley relativa a la renovación de la democracia social de 20 de agosto de 2008.

Las leyes de de 2004 y 2008 han modificado profundamente la regulación de la negociación colectiva en lo que se refiere a la articulación entre los diferentes niveles de la negociación, así como a las reglas para la conclusión de los acuerdos y a la representatividad sindical. La última reforma del año 2008 estuvo precedida por la posición común firmada, el 9 de abril de 2008, por las organizaciones sindicales CGT y CFDT y las organizaciones empresariales CGPME y MEDEF.

La negociación colectiva encuentra su fundamento en un principio recogido en el Preámbulo de la Constitución de 1946, según el cual “todo trabajador participa, a través de sus delegados sindicales, en la elaboración colectiva de las condiciones laborales”. El Libro III del código de Trabajo, que regula el diálogo social, define el objeto y contenido de los convenios y acuerdos colectivos, el procedimiento negociador y conclusión de acuerdos y convenios colectivos, el ámbito y periodicidad de la negociación colectiva, la aplicación de los acuerdos y convenios y el derecho de expresión directa y colectiva de los trabajadores.

La legislación francesa distingue entre convenios y acuerdos colectivos. La diferencia entre ambos radica en la amplitud de las materias negociadas: el ámbito del convenio es el conjunto de materias relativas a la profesión y se aplica a todas las categorías profesionales interesadas y el acuerdo se limita a una o varias materias de este conjunto. A pesar de esta distinción, en la práctica las normas básicas aplicables a convenios y acuerdos son las mismas.

Legitimación para negociar y concluir convenios

La legislación reconoce legitimación para negociar y concluir convenios a las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores y a las organizaciones de empresarios o empresarios individuales.

Así pues, en principio, solo se reconocen efectos a los convenios y acuerdos firmados por representantes sindicales de los trabajadores. Sin embargo, este principio se ha ido flexibilizando con el tiempo y actualmente, cuando no haya delegados sindicales, la legislación laboral reconoce efectos a convenios o acuerdos de empresa concluidos por los representantes elegidos por el

personal y, cuando no haya representantes elegidos de personal, por representantes designados por una o varias organizaciones sindicales representativas en el sector.

Otra excepción la constituyen los acuerdos relativos a la participación en los beneficios de la empresa que pueden ser negociados con las organizaciones sindicales o con los comités de empresa.

Criterios de representatividad

La ley de reforma de la democracia social y de reforma del tiempo de trabajo de 20 de agosto de 2008 modifica profundamente los criterios de representatividad sindical y las reglas de validación de los acuerdos colectivos

Según dispone la ley, la representatividad se medirá según los criterios acumulativos siguientes: el respeto de los valores republicanos, la independencia, la transparencia financiera, la influencia caracterizada por la actividad y la experiencia, los efectivos de afiliados y las cotizaciones, una antigüedad mínima de dos años en el campo profesional y geográfico que cubra el nivel de negociación, así como la representación electoral. Esta última será un criterio primordial y se evaluará a través de los resultados obtenidos en la primera vuelta de las últimas elecciones para la constitución de comités de empresa, de la delegación única de personal (DUP) o, en su defecto, de delegados de personal, sea cual sea el número de votantes.

Además de estos requisitos generales, deben reunir otros específicos en función del ámbito de la negociación:

- En el ámbito de la empresa o establecimiento perteneciente a un grupo empresarial, el porcentaje mínimo de audiencia será el 10% de los sufragios. La representatividad de los sindicatos a nivel de todo o parte de un grupo de empresas, se medirá adicionando los resultados de las elecciones en las empresas que compongan ese grupo.
- En el ámbito de las ramas profesionales, el porcentaje mínimo de sufragios obtenidos deberá alcanzar un 8%. La organización sindical deberá estar implantada territorialmente de manera equilibrada en el seno de la rama profesional correspondiente.
- En el ámbito nacional e interprofesional, ese porcentaje deberá alcanzar igualmente el 8% de los sufragios obtenidos. En este caso, la organización sindical deberá ser representativa a la vez en las ramas de la industria, la construcción y obras públicas, el comercio y los servicios.

La lista de las organizaciones sindicales reconocidas como representativas, por rama y a nivel nacional interprofesional, será fijada por el Ministro de Trabajo, previa consulta y dictamen del Alto Consejo del Diálogo Social, que será creado.

Delegados sindicales

La ley modifica en particular la designación de los delegados sindicales (DS).

- Además de los sindicatos reconocidos como representativos en la empresa, se ampliará el derecho de constituir una sección sindical a los sindicatos afiliados a una organización considerada representativa a nivel nacional interprofesional o que responda a los criterios acumulativos citados anteriormente.
- La prerrogativa de designar uno o varios delegados sindicales se reservará a los sindicatos representativos. Pero el delegado sindical (DS) así designado deberá haber obtenido, como mínimo, el 10% de los sufragios en la primera vuelta de las últimas elecciones. Si no quedara ningún candidato que cumpliera esta condición, el DS podrá ser elegido entre los demás candidatos o, en su defecto, entre los afiliados al sindicato presente en la empresa. Mientras que los delegados sindicales suplementarios tienen que haber obtenido al menos el 10% de los sufragios, el delegado sindical central podrá ser designado libremente por cualquier sindicato que hubiera obtenido al menos el 10% de los sufragios, adicionando los votos del conjunto de empresas de un grupo.

Validez de los Convenios Colectivos

Salvo las excepciones anteriormente expuestas en el apartado legitimación para negociar, los acuerdos o convenios colectivos deben concluirse entre organizaciones sindicales representativas y organizaciones de empresarios o grupos de empresarios o un solo empresario.

Las nuevas reglas de validez de los acuerdos colectivos de la ley de renovación de la democracia social establecen que la validez de los acuerdos estará subordinada:

- a la firma por uno o varios sindicatos representativos, que hubieran obtenido al menos el 30% de los sufragios al nivel considerado;
- y a la inexistencia de oposición de uno o varios sindicatos representativos que hubieran obtenido el 50% de los sufragios.

Modificación de la jerarquía de los convenios y acuerdos colectivos

Un acuerdo o convenio puede contener cláusulas menos favorables para los trabajadores que un acuerdo o convenio con un ámbito geográfico o profesional superior. No obstante, los firmantes del acuerdo de nivel superior pueden prohibir expresamente que se deroguen sus disposiciones más favorables.

Homologación de cuerdos y convenios colectivos

En ciertos supuestos, la validez de los convenios colectivos está supeditada a la homologación de los mismos por el ministro de tutela correspondiente. La homologación permite controlar el gasto de prestaciones financiadas con fondos públicos o cotizaciones sociales. Es el caso, por ejemplo de las negociaciones sobre el seguro de desempleo.

En efecto, el convenio del seguro de desempleo es negociado por los sindicatos y organizaciones patronales en el ámbito nacional e interprofesional y posteriormente es homologado por el ministro competente en la materia.

A falta de acuerdo entre los interlocutores sociales o de improcedencia de la homologación, las disposiciones reguladoras de los convenios que requieren homologación son decretadas por el ministro competente.

Convenios y acuerdos colectivos de empresa

La negociación de un convenio o acuerdo colectivo de empresa permite adaptar las disposiciones del código de trabajo a las necesidades específicas de las empresas. Son en principio los delegados sindicales los que negocian con el empresario. Pero para favorecer la negociación en las pequeñas empresas en las que no existen delegados sindicales, pueden negociarse acuerdos, cuando se cumplan ciertas condiciones, por los representantes de personal elegidos para el comité de empresa (o si no hay comité de empresa, los delegados de personal) o, en ausencia de miembros elegidos, por un asalariado específicamente designado por las organizaciones sindicales representativas.

La ley prevé la obligación de negociar a nivel sectorial y, cuando haya como mínimo un delegado sindical, a nivel de empresa. Estos dos niveles de negociación tienden a complementarse. Así, por ejemplo, la negociación sobre el salario de los trabajadores suele realizarse en la empresa mientras que el acuerdo sectorial fija un salario mínimo. En materia de tiempo de trabajo, el acuerdo sectorial puede establecer ciertos objetivos en un acuerdo marco y dejar a la empresa la posibilidad de fijar los horarios en función de su especificidad.

La ley de reforma del diálogo social de 4 de mayo de 2004 alteró la jerarquía de las normas negociadas: introdujo la posibilidad de que los acuerdos o convenios de empresa puedan contener decisiones menos favorables para el trabajador que los acuerdos o convenios sectoriales, de ámbito superior. Ello es posible siempre y cuando:

- el acuerdo o convenio de sector no lo prohíba,
- el acuerdo de empresa contenga disposiciones menos favorables en las siguientes materias: salarios mínimos, clasificación profesional, garantías colectivas de protección social complementaria contempladas en el artículo L 912-1 del código de la seguridad social y reparto de los fondos recaudados para la formación profesional.

La ley antes citada autoriza la negociación entre el empresario y representantes elegidos por el personal siempre y cuando no haya delegados sindicales en la empresa y en ausencia de ambos, pueden negociar con el empresario los representantes designados por las organizaciones sindicales representativas.

Vigencia de los acuerdos o convenios colectivos

Los acuerdos y convenios colectivos pueden tener una duración determinada o indefinida. La distinción es importante porque el acuerdo de duración determinada fija un término a su vigencia y no puede denunciarse unilateralmente antes de dicho término. La duración máxima es de cinco años. El convenio de duración indefinida si puede ser objeto de denuncia.

En principio, cuando se ha fijado una duración al convenio y se cumple el término estipulado, el convenio cesa de producir efectos. Sin embargo, el código de trabajo prevé que un acuerdo o convenio de duración determinada que llegue a su término puede transformarse en un acuerdo o convenio de duración indefinida cuando no contenga cláusulas que prohíban la prórroga de su vigencia.

Las partes firmantes pueden convenir que llegado el término, no cese la vigencia del convenio sino que haya una prórroga tácita. En este supuesto el convenio se renueva por la duración establecida en el convenio inicial sin que pueda convertirse, como en el párrafo precedente, en convenio de duración indefinida.

Los convenios y acuerdos colectivos de duración indefinida pueden ser denunciados por las partes firmantes. La denuncia debe ser notificada por el denunciante a las otras partes. La "Cour de Cassation" ha juzgado que una simple comunicación a los representantes sindicales o al comité de empresa no puede ser considerada como denuncia de un convenio de duración indefinida.

El acuerdo o convenio colectivo puede fijar el preaviso necesario para el cese de la vigencia de un convenio. En caso de inexistencia de cláusula el preaviso será de tres meses. En todo caso, antes de que expire el preaviso ningún otro acuerdo puede reemplazar al acuerdo denunciado.

Según las disposiciones del código de trabajo, el convenio o acuerdo denunciado sigue vigente hasta que produzca efectos el acuerdo o convenio que lo sustituya. En defecto de acuerdo o convenio sustitutivo, el acuerdo o convenio seguirá en vigor durante un año contado a partir de la fecha en que finalizó el preaviso, salvo si una cláusula estipula una duración superior.

En principio, la denuncia del acuerdo o convenio debe ser total puesto que la ley no contempla la denuncia parcial. La Cour de Cassation considera que “los acuerdos o convenios forman un conjunto contractual recíproco del que no pueden suprimirse ciertas disposiciones salvo común acuerdo o cumpliendo con los requisitos convenidos”.

Pasado el plazo de un año sin que haya nuevo acuerdo, no puede exigirse al empresario la aplicación de los beneficios previstos en el acuerdo o convenio denunciado. En este supuesto, los asalariados conservan los beneficios individuales adquiridos en aplicación del convenio o acuerdo

La “Cour de Cassation” ha juzgado que una cláusula que establece la prórroga de un acuerdo o convenio colectivo, sin fijar la duración, es nula.

Revisión de los convenios y acuerdos colectivos

La revisión es un procedimiento que permite adaptar las disposiciones convencionales. Desde el punto de vista jurídico, la revisión es la modificación mediante una enmienda de todo o parte de un convenio o acuerdo colectivo inicial. Se distingue de la denuncia en que esta implica la desaparición del texto inicial.

Los convenios o acuerdos deben contener una cláusula indicando la forma y el plazo al término del cual los acuerdos pueden ser revisados.

Las organizaciones sindicales representativas que han firmado el acuerdo o convenio colectivo o que adhieren al mismo, son las únicas legitimadas para firmar las enmiendas de revisión.

La enmienda de revisión anula las cláusulas que modifica y desde su registro puede oponerse a empleadores y asalariados incluidos en su ámbito de aplicación. No puede oponerse sin embargo, a los empleadores que no la han firmado o que no son miembros de una organización patronal firmante.

**AREA DE ASUNTOS
SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

CANADÁ

ASISTENCIA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA LAS ACTIVIDADES DIARIAS¹⁶

Canadá tiene un amplio y creciente número de personas con discapacidad. En 2006, 4,4 millones de canadienses mayores de 15 años se identificaron como personas con discapacidad (el 60% con edad inferior a 65 años), lo que supone 750.000 más que cinco años antes. La investigación ya ha demostrado la importancia de la familia como cuidador principal de las personas con discapacidad, y que la ayuda familiar aumenta según lo hace la severidad de la discapacidad. Un reciente trabajo del instituto oficial de estadísticas de Canadá, Statistics Canada, ha analizado más en profundidad la ayuda que, para la realización de las actividades de la vida diaria (AVD), reciben las personas con discapacidad en este país.

La ayuda que reciben

Que las personas con discapacidad reciban la ayuda que necesitan puede ser un importante determinante de su participación económica y social. En 2006, un tercio de las personas con discapacidad informó de que no necesitaba ayuda para realizar las AVD; más de un tercio, de que recibía toda la ayuda que necesitaba; una cuarta parte, de que habría querido recibir más ayuda de la que recibía y, un 5%, de que, aunque la necesitaba, no recibía ninguna ayuda.

La demanda de ayuda crece proporcionalmente a la gravedad de la discapacidad padecida (siendo además más difícil de obtener): un 95% de personas con limitaciones severas precisaba alguna ayuda, contra un 40% de aquellas con discapacidad más moderada.

Los cuidadores

Más de un 90% de los canadienses con discapacidad que informaron de que necesitaban ayuda para las AVD, recibían regularmente esa ayuda para, al menos, una AVD. Las personas con discapacidad que recibían ayuda lo hacían, como promedio, para la realización de tres de esas AVD. La ayuda provenía, principalmente, de los familiares más cercanos. Un 80% de quienes recibían ayuda obtenían alguna de cónyuge, hijos, padres o hermanos. Según se multiplican las tareas asistenciales, se diversifican también los orígenes de la ayuda pero, en cualquier caso, la familia mantiene siempre su papel protagonista.

¹⁶ Fuente: Fournier-Savard, P.; Mangeon, Ch.; Crompton, S. (2010): "Help with activities of daily living for people with a disability". Número 90 de la revista Canadian Social Trends, págs. 95-104, editada por Statistics Canada, consultada en su página web el 4 de febrero de 2011.

El tipo de AVD, junto con el número de éstas para las que se necesita ayuda, pueden determinar el origen de la ayuda que se reciba, ya que pueden ser necesarias diferentes competencias, habilidades o familiaridad con la persona discapacitada para poderle hacer efectiva la ayuda adecuada. En todo caso, la mayor parte de las personas con discapacidad que recibían ayuda identificaba a la familia más próxima como la fuente principal de provisión (y en un buen número de casos única). Por ejemplo, algo más de un tercio de las personas atendidas recibía ayuda para la preparación de comidas, y esta ayuda procedía casi en su totalidad de la familia más próxima.

La sola excepción se daba con los cuidados de enfermería y especializados (un 6% de quienes tenían ayuda los recibía), la mayor parte (2/3) de los cuales eran prestados por profesionales. Los amigos y los familiares más lejanos ayudaban sobre todo en la realización de las tareas más pesadas y en otras tales como acompañamiento en desplazamientos. Asimismo, para la realización de las tareas del hogar era importante la ayuda recibida de profesionales y de amigos y familiares más lejanos.

¿Cuántos cuidadores?

Un 43% de las personas con discapacidad que recibía asistencia informó de que contaba con un cuidador principal; un 28% habló de 2 y, un 29%, de 3. Quienes padecían una discapacidad severa tenían el doble de posibilidades que las personas con una discapacidad moderada de tener 3 cuidadores. La familia más próxima proporcionaba el cuidador principal en un 75% de los casos, el segundo en un 57%, y el tercero en un 49% de los casos. Como contraste, amigos y familiares lejanos proporcionaban en un 10% de los casos el cuidador principal, en un 23% el cuidador segundo, y en un 30% el tercero.

Frecuencia de la ayuda

La información sobre la frecuencia de la ayuda puede ayudar a afrontar asuntos relativos a la intensidad y volumen de la que se precisa y a comprender la red de ayuda en la que se apoyan las personas con discapacidad. Por ejemplo, aunque los amigos proporcionan ayuda en menos casos que la familia más próxima, cuando lo hacen, la frecuencia es similar a la de la familia más próxima. La frecuencia con que se recibe ayuda profesional varía; por ejemplo, raramente se recibe asistencia de enfermería a diario.

Síntesis

Las personas con discapacidad que reciben ayuda para las AVD informan de que, principalmente, esa ayuda se la proporciona un familiar cercano (casi en exclusiva para determinadas AVD) aunque, cuando la discapacidad se hace más severa, una mayoría recibía atención de origen diverso. En general, los amigos y los familiares más lejanos ayudaban sobre todo en la realización de las tareas

más pesadas y en otras como acompañamiento en desplazamientos aunque, cuando ayudan, la frecuencia con que lo hacen es similar a la de la familia más próxima. Los cuidadores profesionales intervienen sobre todo en el caso de que se precisen cuidados de enfermería o especializados.

FRANCIA

AYUDA PARA ACOMPAÑAR A UNA PERSONA AL FINAL DE SU VIDA ¹⁷

Ha sido publicado en el "Journal Officiel" de 14 de enero, el decreto nº 2011-50, de 11 de enero, que regula el importe y las modalidades de solicitud de la prestación diaria para acompañar a una persona al final de su vida. Pueden ser beneficiarios de esta prestación –establecida por la ley de 2 de marzo de 2010- los trabajadores, los desempleados con derecho a prestaciones, los autónomos, los que ejerzan profesiones liberales y los religiosos, que interrumpan o reduzcan su actividad profesional para acompañar a una persona próxima que padezca una enfermedad incurable en fase avanzada o terminal. Además, el decreto adapta también ciertas modalidades del permiso de solidaridad familiar.

Modalidades de la demanda.

Para obtener la ayuda para acompañar a una persona al final de su vida, el acompañante debe hacer la solicitud al organismo del Seguro de Enfermedad del que dependa, remitiéndole adjuntos los documentos justificativos de su estatuto:

- si es asalariado, funcionario o militar: un certificado del empleador que justifique que al demandante se le concedió un permiso de solidaridad familiar o que por ese motivo realiza una actividad a tiempo parcial;
- si es trabajador autónomo o asimilado: una declaración jurada especificando que ha suspendido o reducido su actividad para acompañar a una persona al final de su vida;
- si es demandante de empleo con derecho a prestaciones del seguro de paro: una declaración jurada de haber cesado la búsqueda activa de empleo para acompañar a una persona al final de su vida.

El decreto precisa que para percibir la prestación, el demandante de empleo deberá –como los asalariados y los trabajadores autónomos- ser ascendiente, descendiente, hermano, hermana o persona de confianza del acompañado o compartir el mismo domicilio.

La solicitud de la prestación deberá indicar el número de jornadas de prestación que se solicitan. En las 48 horas del recibo de la solicitud, el organismo del Seguro de Enfermedad del que dependa el acompañante informará al organismo de la persona acompañada. Si no hubiera respuesta explícita de este último en un plazo de siete días, la demanda se considerará aceptada (silencio administrativo positivo). Igualmente, a partir de esa fecha, se abrirá el derecho a la prestación, siempre que se hubieran reunido las condiciones.

¹⁷ "Liaisons Sociales-Bref Social" nº 15775 de 18 de enero de 2011.

Duración e importe de la prestación.

El tiempo de duración del pago de la prestación de acompañamiento de una persona será como máximo de 21 días, cuando el demandante suspenda su actividad y de 42 días cuando la reduzca. Estos mismos plazos máximos se aplicarán a los demandantes de empleo que reciban prestaciones según ejerzan o no una actividad y estuvieran obligados a suspenderla o a reducirla. Respecto a estos últimos, el decreto precisa que durante el pago de la prestación se suspenden las prestaciones del seguro de paro.

El importe de la prestación será de 53,17 euros por día cuando el demandante suspenda su actividad profesional (o sea demandante de empleo) y de 26,58 euros por día si redujera su actividad. La prestación será revalorizada en función del IPC

La ayuda podrá ser compartida entre varios beneficiarios, con el límite global de 42 días. En ese caso, cada uno deberá establecer una solicitud que contenga las informaciones necesarias para la identificación de los demás beneficiarios, indicando la distribución de la prestación entre ellos. Cuando el organismo recibiera demandas para un número de días superior a 42, la prestación se concederá por orden cronológico según recepción de las mismas.

Precisión sobre el permiso de solidaridad familiar.

El decreto organiza ciertas modalidades del permiso de solidaridad familiar. El asalariado deberá enviar a su empleador con 15 días de antelación una carta certificada con acuse de recibo informándole de su voluntad de suspender su contrato de trabajo o de la fecha de inicio de su permiso y, en su caso, de su demanda de fraccionamiento o de transformación en tiempo parcial de este último. El decreto precisa que, cuando el permiso de solidaridad familiar se tomara de manera fraccionada, la duración mínima de cada período de permiso será de un día.

Por otra parte, el certificado médico adjunto a esta solicitud deberá confirmar que la persona acompañada sufre de una patología que pone en peligro su pronóstico vital o está en fase avanzada o terminal de una enfermedad grave incurable.

Mantenimiento de los derechos.

El decreto describe detalladamente el tiempo durante el cual los beneficiarios del permiso de solidaridad familiar (asalariados, funcionarios y militares) podrán conservar sus derechos a las prestaciones económicas y en especie del seguro de enfermedad, maternidad, invalidez y fallecimiento de su régimen de origen:

- 12 meses a partir del retorno al trabajo al término del permiso;

- la duración de la interrupción de trabajo por causa de enfermedad o maternidad en caso de no retornar al trabajo al término del permiso;
- 12 meses a partir del retorno al trabajo al término del permiso de enfermedad o de maternidad mencionado anteriormente.

RUMANÍA

SITUACIÓN ACTUAL DEL PROBLEMA DE LAS ADOPCIONES INTERNACIONALES ¹⁸

Antecedentes

Entre 1991 y 2001, según un informe de la U.E fueron adoptados unos 30.000 menores de nacionalidad rumana por nacionales extranjeros, convirtiéndose así Rumanía en el tercer proveedor mundial de niños en adopción, detrás de Rusia y China. En el 2000, existían en el país 109 agencias de adopción internacional, que según un informe de la Embajada de EEUU, obtuvieron un beneficio en dicho año de alrededor de 54 millones de dólares (una agencia podía cobrar unos 23.000 dólares por cada niño adoptado).

Ante las críticas sobre todo de las instituciones europeas, en junio del 2001, el gobierno rumano paralizó la tramitación de alrededor de 5.000 expedientes de adopciones internacionales de menores de nacionalidad rumana, estableciendo una moratoria de un año que se fue ampliando hasta el 2004. Así unos 3.300 niños en proceso de adopción por familias de EEUU, unos 750 de España y otros tantos de diversos países como Italia, Francia, Suiza o Irlanda, no pudieron ver finalizado el procedimiento.

En 2003, la Baronesa Nicholson, a la sazón vicepresidenta de la comisión de asuntos exteriores del Parlamento europeo y relatora especial para Rumanía, presentó un informe en el que entre otros datos, destacaba 240 casos de niños desaparecidos tras haber sido adoptados por extranjeros. El informe, aún sin presentar pruebas concluyentes, terminaba expresando sus dudas sobre el destino de muchos niños adoptados por extranjeros, apuntando la posibilidad de que hubieran caído en poder de pederastas o de traficantes de órganos.

En 2004, el Parlamento de Rumanía adoptó una ley que restringía drásticamente las adopciones internacionales, prohibiéndolas de hecho, ya que quedaba sometida a las siguientes pautas:

- Prohibición de adopción de menores de 2 años por parejas extranjeras.
- Sólo se permite la adopción por parientes en segundo grado de consanguinidad.
- Se da prioridad a la adopción nacional, mientras que la internacional queda como última solución y cuando ninguna otra forma de protección asegure al niño "el cuidado adecuado".

¹⁸ (En relación a la resolución del Parlamento europeo de 19.01.2011, sobre el problema de los niños abandonados o internados en instituciones)

Situación actual

Se calcula que entre 85.000 y 100.000 niños viven actualmente asilados en instituciones estatales. Se da la circunstancia de que muchos de estos niños no son huérfanos. Los padres biológicos los entregan a las instituciones del Estado ante la dificultad para poder mantenerlos. Los expertos temen que esta cifra pueda estar incrementándose debido al descenso de la capacidad adquisitiva que sufren las familias rumanas debido a la crisis económica y a los recortes sociales emprendidos por el gobierno. En el 2009, la Agencia Nacional para la protección del menor, solicitó, sin éxito, al Primer Ministro Emil Boc, que se flexibilizara la prohibición de adopciones internacionales.

Otro grave problema es el de los niños en situación de acogimiento. Integrados en familias extranjeras, (algunos desde hace varios años) y perfectamente escolarizados, se ven afectados por una situación jurídica absolutamente precaria, expuestos en cualquier momento a la solicitud de repatriación por parte de sus familias o del Estado, muchas veces en aplicación de Acuerdos internacionales como el firmado con España en el 2008 para la repatriación de menores no acompañados. Aunque la salida natural para estos niños sería la adopción por las familias en que se encuentran acogidos, la legislación ruma no lo permite, como ya se ha visto, pudiendo darse el caso de que el destino final de estos menores sea una institución estatal o, en el peor de aquellos, su ingreso en el circuito de tráfico ilegal.

A pesar de estas medidas, restrictivas respecto a la adopción internacional, un informe realizado en 2003 por la ONG francesa Solidarité Enfants Roumains Abandonnés (SERA) reveló que el ritmo de abandonos de menores rumanos no disminuye y que la adopción nacional no se hace cargo de ellos, por el contrario desciende (menos de 1.000 pequeños fueron acogidos por rumanos en 2002). Las cifras resultan bastante similares a las que manejaba en su día el ex eurodiputado José María Gil Robles, que se ha ocupó entre 2001 y 2004 de hacer llegar al Parlamento Europeo la voz de las familias afectadas por la paralización de las adopciones.

Desde entonces, el tráfico de menores, en Europa, lejos de erradicarse, parece incluso haber aumentado. Según alertaba hace unos días la policía europea, Europol (enero del 2011) la explotación y el tráfico de menores por grupos del crimen organizado es "una tendencia al alza" en los países de la Unión Europea y puede generar hasta 160 mil euros anuales por cada niño.

El precio medio pagado por un niño traficado llega a 20 mil euros en el Reino Unido, donde una operación conjunta con las autoridades rumanas iniciada en 2008 ha resultado hasta ahora en la detención de 126 criminales y ha liberado a 28 niños.

En Rumania, 26 miembros de un grupo acusado de tráfico y explotación de 181 niños fueron detenidos en 2010.

Resolución del Parlamento europeo, 19.01.2011

El 19 de enero del 2011, El Parlamento europeo aprobó una resolución en la que pone de relieve el problema de los niños abandonados e internados en instituciones, que debe tratarse "con la máxima seriedad". Los diputados piden a los Estados miembros que promuevan la adopción, también a nivel internacional, para salvaguardar el derecho de estos niños a una vida familiar.

La Eurocámara considera que se debe dar prioridad a la adopción en el país de origen del niño, con posibles alternativas de atención familiar, como la acogida o la atención residencial o buscando una familia en otro Estado miembro de la UE. De acuerdo con los diputados, solo debería recurrirse al internamiento en instituciones en última instancia como solución temporal.

La resolución critica implícitamente a aquellos países que, como Rumanía, ante la imposibilidad de promover las adopciones nacionales, dan prioridad al asilo en instituciones del Estado frente a las adopciones internacionales.

AREA DE MIGRACIONES

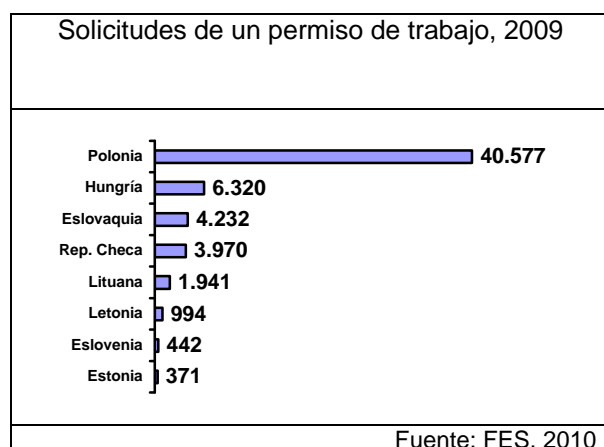
ALEMANIA

FINALIZA EL PERÍODO TRANSITORIO

Alemania ha recurrido a todos los períodos transitorios previstos para atrasar al máximo posible la entrada de ciudadanos de los nuevos Estados miembros. Alemania y Austria fueron los únicos países de la UE que agotaron el plazo de siete años. A partir del 1 de mayo de 2011 podrán disfrutar de todas las libertades básicas los ciudadanos de aquellos Estados que el 1 de mayo 2004 accedieron a la UE: Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia, República Checa y Hungría. El 1 de enero 2014 finaliza el período transitorio para Bulgaria y Rumania.

La prórroga por siete años del período transitorio se ha hecho notar en los flujos migratorios. En el 2000 el 60% de los emigrantes de los nuevos Estados se dirigían a Alemania. Una vez que Alemania decidió restringir la libre movilidad de los trabajadores procedentes de estos países, pasó a acoger al 23% de la emigración (2009), mientras que el Reino Unido e Irlanda se convirtieron en los principales destinos atrayendo al 60% de los emigrantes. El número de trabajadores de estos países con residencia en Alemania pasó de 439.000 en 2004 a 567.000 en 2008, mientras que en el Reino Unido el incremento fue muy superior (2004: 64.000; 2009: 717.000). (Müller, 2010)

Diversas instituciones se muestran escépticas sobre si el final del período transitorio realmente supondrá una afluencia masiva de trabajadores de estos países. Un informe de la fundación socialdemócrata Friedrich Ebert (FES) afirma que los escollos culturales, idiomáticos y de cualificación son lo suficientemente importantes para impedir la emigración de una multitud de trabajadores de estos países (FES, 2010a). Algunos expertos y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales pronostican la entrada de 100.000 trabajadores al año, que se concentrarán sobre todo en las zonas altamente industrializadas del sur del país y en la zona fronteriza con la República Checa. (Magazin Mitbestimmung, 2010) Este cálculo coincide con los resultados de diversos estudios que aplican modelos econométricos y pronostican una afluencia de trabajadores entre 51.000 y 135.000 al año. (FES, 2010b)



A pesar de haber optado por la ampliación del período transitorio, Alemania continúa siendo uno de los países más atractivos para estos colectivos. En 2009 se concedieron más de 55.000 permisos de trabajo a ciudadanos de estos países, así como 287.000 permisos de trabajo para actividades de temporada.

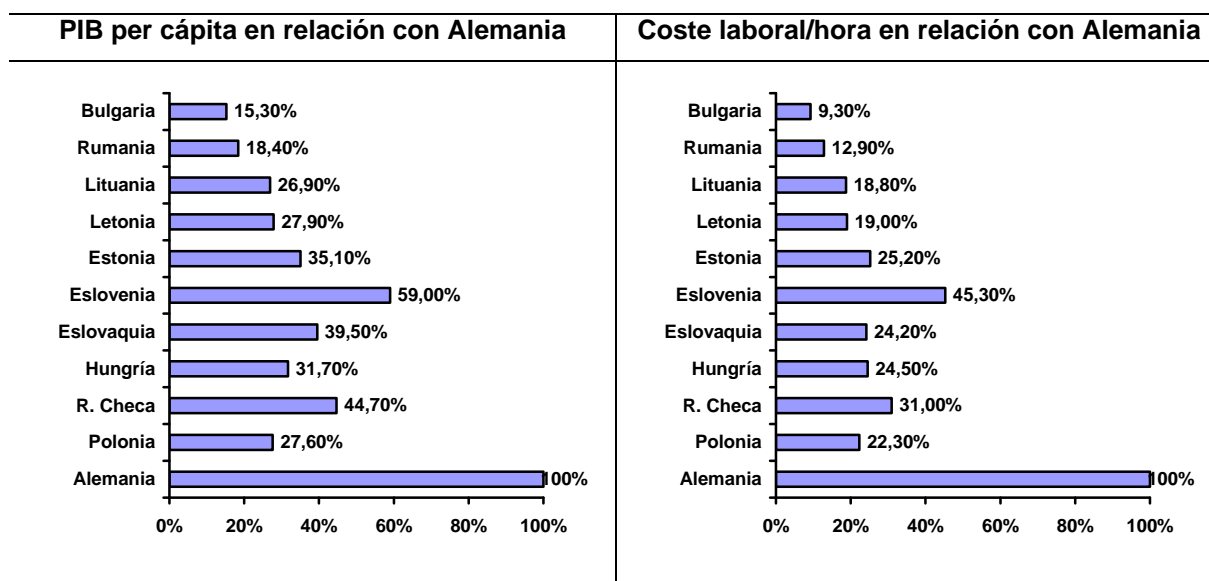
Solicitudes de permiso de trabajo temporal, 2009					
País de origen	Temporeros	de éstos: hostelería y gastronomía	de éstos: agricultura	Ferías	Servicio doméstico
Total	286.946	10.982	275.964	7.822	1.571
Bulgaria	3.045	766	2.279	//	86
Croacia	4.248	1.214	3.034	76	//
Eslovenia	118	7	111	//	//
Polonia	184.241	4.531	179.710	3.266	1.081
Rumania	89.172	2.942	86.230	4.190	238
Eslovaquia	3.601	802	2.799	99	31
Rep. Checa	686	258	428	54	20
Hungría	686	258	428	54	20

Fuente: 2010^a

Solicitudes de un permiso trabajo, solicitudes iniciales, renovaciones, ampliaciones y denegaciones, 2009				
País de origen	Solicitudes iniciales	Renovaciones	Ampliaciones	Denegaciones
Total	48.616	23.691	17.046	12.258
Bulgaria	5.154	2.833	1.325	2.460
Estonia	234	74	63	78
Eslovenia	291	74	77	97
Letonia	726	148	120	282
Lituania	1.294	388	259	496
Polonia	22.585	10.102	7.890	3.979
Rumania	10.128	6.240	4.702	3.301
Eslovaquia	2.061	1.443	728	358
Rep. Checa	2.195	896	915	409
Hungría	3.584	1.446	1.290	727

Fuente: 2010

Sin embargo, los temores se centran en el desplazamiento de trabajadores, por ejemplo a través de una ETT, y en el inicio de actividades laborales en base a la libertad de servicios. Ambas modalidades permiten trasladar los salarios y las condiciones laborales del país de origen, muy inferiores a los alemanes.



Fuente: Müller, 2010

En lo relativo al número de trabajadores de estos países desplazados a Alemania en base la libertad de servicios, la FES afirma que los datos son poco fiables ya que se refieren al número de impresos E-101 entregados. El Gobierno afirma que en 2005 se notificaron un total de 168.000 impresos E-101, en 2006 195.000 y en 2007 el número ascendió a 217.000. La Fundación cuestiona estas cifras y menciona algunos de los sectores en los que probablemente el número de trabajadores realmente desplazados sea superior al de desplazamientos notificados a las autoridades alemanas. Así, en la atención a personas dependientes, 65 agencias privadas ofrecen un servicio de cuidados durante las 24 horas del día por parte de trabajadoras procedentes del Este de Europa. Llama la atención que el número de permisos de trabajo concedidos para servicios domésticos en 2009 fuera sólo de 1.571. El único sector para el que existen datos fiables es la construcción, donde existe la obligatoriedad de notificar cada desplazamiento a un fondo de garantía salarial exclusivo de este sector. Según este organismo en 2008 se notificaron 53.456 desplazamientos de nacionales de países a los que todavía no se aplica la libertad de servicios (2008: 59.775), siendo los ciudadanos polacos el colectivo más importante (16.110), seguidos de rumanos (5.534) y croatas (5.103). Algunos sectores como las empresas privadas de seguridad y las ETTs temen que una vez que finalice el período transitorio muchas empresas de esos Estados quieran competir en el mercado alemán, ofreciendo sus servicios a precios sensiblemente inferiores.

El final del período transitorio supondrá que:

- los ciudadanos de estos países ya no necesitarán un permiso de trabajo,
- pierden su vigencia los acuerdos bilaterales para reclutar trabajadores temporales,

- las empresas afincadas en esos países podrán desplazar a sus trabajadores a Alemania para realizar determinadas tareas previamente acordadas por contrato, trabajar para una filial de la empresa o en una empresa alemana en calidad de trabajador cedido,
- ya no serán de aplicación las condiciones laborales y salariales reguladas por los acuerdos bilaterales sobre trabajos temporales. Será legal pagar a los trabajadores desplazados salarios sensiblemente inferiores a los de los trabajadores alemanes.

En líneas generales las condiciones laborales y salariales del trabajador desplazado se rigen por la normativa vigente en el país en el que está afincada la empresa que cede. En los nuevos Estados los salarios, el derecho a vacaciones y la jornada laboral suelen ser inferiores a lo regulado por la normativa alemana.

En lo relativo al efecto que podría tener una afluencia masiva de trabajadores procedentes de estos países sobre los salarios, diversos estudios afirman que ésta no será negativa para el conjunto del mercado de trabajo. (FES, 2010b) Un informe del Instituto de investigación laboral y profesional de la Agencia Federal de Empleo (IAB) concluye que la entrada de 450.000 nuevos trabajadores tendrá un efecto negativo para los inmigrantes que ya residen en Alemania. No sólo se traducirá en una caída de sus salarios sino que también aumentará la tasa de desempleo de los extranjeros. Los emigrantes competirán por los mismos puestos de trabajo con los extranjeros ya residentes en el país. (IAB, 2010)

Las iniciativas de los partidos políticos ante el final del período transitorio

El debate sobre la introducción de salarios mínimos sectoriales también está teniendo cierta urgencia por el final del período transitorio. En la actualidad, unos 2,2 millones de trabajadores de nueve sectores tienen derecho a un salario mínimo que a comienzos de 2010 el Gobierno determinó en 7,50 (estados orientales) y 8,50 euros (occidentales) para los 800.000 cuidadores de personas en situación de dependencia. A comienzos de 2011 el debate gira en torno a la introducción de un salario mínimo sectorial para las ETTs. Los liberales son contrarios a que el Gobierno regule los salarios por decreto y apuestan más bien por hacer perceptivo el principio de la igualdad salarial. A mediados de enero 2011 la CDU aprobó un documento programático en el que abogaba por la introducción de un salario mínimo para las ETTs.

Los tres grupos parlamentarios de oposición han presentado proposiciones de Ley que reclaman la introducción de un SMI y de salarios mínimos sectoriales para amortiguar los efectos que podría tener una entrada masiva de trabajadores de los nuevos Estados. El grupo parlamentario socialdemócrata acaba de presentar una proposición no de Ley (SPD, 2010) para introducir el principio de la igualdad salarial. Insta al Gobierno a evitar que se sigan extendiéndose los sectores salariales precarios y señala que a la vista del próximo final del período transitorio resulta sumamente importante poner

coto al dumping salarial y social que con toda probabilidad se producirá por la cesión transnacional de trabajadores.

El SPD propone declarar vinculantes todos los convenios salariales sectoriales e introducir un SMI que se constituya en red de mínimos. En caso de concurren dos o más convenios sectoriales siempre será de aplicación el más beneficioso. Asimismo, la propuesta quiere impedir que se utilice de forma fraudulenta la condición de autónomo y exige que el Gobierno tome la iniciativa a nivel europeo para que los concursos públicos valoren aspectos sociales y ecológicos, abogando por que los concursos públicos incluyan el requisito de que las empresas concurrentes se comprometan a respetar los mínimos salariales y los convenios. Reclaman un mayor control por parte del organismo competente para combatir la economía sumergida, que en Alemania se trata de la Agencia de Aduanas, con un incremento de su plantilla. Asimismo, y para facilitar las tareas de control, consideran imprescindible que previo al desplazamiento de trabajadores se imponga el requisito de la notificación a la seguridad social. Son favorables a incrementar los derechos de los órganos de representación de los trabajadores en todos los aspectos relativos al desplazamiento de trabajadores. Proponen reformar la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, de manera que ésta ya no regule estándares máximos, sino mínimos.

Los Verdes (Los Verdes, 2011a y 2011b) quieren reforzar además el sistema de negociación colectiva e incrementar el grado de aplicación de los acuerdos colectivos. La propuesta quiere agilizar la aprobación de convenios vinculantes para todo un sector, eliminando algunos escollos que en la actualidad lo dificultan, como p.ej. el requisito de la aprobación previa por parte del Consejo de Ministros.

Fuentes:

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Lorenz, Frank, Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit in der Europäischen Union, Berlín, 2010. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Baas, Timo; Brücker, Herbert, Wirkungen der Zuwanderung aus den neuen mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf Arbeitsmarkt und Gesamtwirtschaft, Berlín, 2010. Entrevista a Herbert Brücker, en: Magazin Mitbestimmung 12/2010. IAB, Arbeitsmarktwirkungen der Migration. Einheimische Arbeitskräfte gewinnen durch Zuwanderung, IAB-Kurzreport, 2010. Müller, Mario, Wagnis Europa, en: Magazin Mitbestimmung 12/2010, Arbeitnehmerfreizügigkeit: Wenig Schutz für Beschäftigte aus Osteuropa, en: Böcklerimpuls 20/2010. SPD, Faire Mobilität und soziale Sicherung – Voraussetzungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 1. Mai 2011, Deutscher Bundestag, 17/4530, 25.1.2011. Los Verdes, Entwurf eines Gesetzes für die Einführung flächendeckender Mindestlöhne im Vorfeld der Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit (Mindestlohngesetz), Deutscher Bundestag, 17/4435, 19.1.2011. Los Verdes, Tarifvertragssystem stärken – Allgemeinverbindliche Tariflöhne und branchenspezifische Mindestlöhne erleichtern, Deutscher Bundestag, 17/4437, 19.1.2011.

BÉLGICA

SOLICITUDES DE ASILO EN 2010 Y EVOLUCIÓN DE LOS ÚLTIMOS AÑOS¹⁹

La Comisaría General de Refugiados y Apátridas (CGRA) ha dado a conocer sus estadísticas de asilo 2010, basadas en las cifras transmitidas por la Oficina de Extranjeros. La publicación, fechada el 4.1.2011, presenta gráficamente el número de demandas de asilo registradas este último año y su evolución desde 1990, desglosándolas por nacionalidades, sexo y país de origen. También recoge las decisiones tomadas por la Oficina de Extranjeros y por el propio CGRA sobre dichas solicitudes.

Sintetizamos aquí, los datos más relevantes comunicados por el CGRA, un día después de la presentación de dicho documento.

En 2010 Bélgica se han registrado 19.941 peticiones de asilo. De esta cifra, 3.409 (el 17% del total) corresponden a las denominadas “múltiples”, es decir, solicitudes que ya habían sido presentadas y sobre las que las autoridades competentes, en el marco de un procedimiento de asilo precedente, ya se habían pronunciado. Estas 19.941 peticiones significan un aumento del 16% respecto a 2009, año en el que se recibieron 17.186 solicitudes, y en el que se confirmó la tendencia al alza (+40% entre 2008 y 2009). No obstante, y a pesar de esta tendencia alcista, el número de demandas de asilo registradas en Bélgica en 2010 sigue siendo inferior a las de los años récord 1999 (35.778 peticiones) y 2000 (42.691).

Como en años anteriores, también en 2010 se ha vuelto a observar que el mayor número de solicitudes se reciben durante los últimos cuatro meses del año (8.086 entre setiembre y diciembre de 2010, es decir el 40% del total del año), disminuyendo en los siguientes.

Respecto al país de origen de estas personas, en 2010 la mayoría procedían de Kosovo (1.848 demandas), de Irak (1.769), de Rusia (1.526), de Afganistán (1.411), de Guinea (1.398), de Serbia (1.233), de Macedonia (1.082) y de Armenia (986), por lo que en comparación con 2009 tampoco esto ha cambiado mucho. En cuanto a las razones que les impulsan a presentarse como demandantes de asilo, según el comisario general de la CGRA éstas son principalmente dos: la inseguridad de los países de procedencia (como es el caso de Irak o Afganistán) o la degradación de la situación económica de los mismos (como ocurre en Armenia o en los Balcanes).

Decisiones tomadas

En 2010, la Oficina de Extranjeros (OE) transmitió al CGRA 14.319 demandas de asilo para su análisis, pero una gran parte de las inscritas en esta Oficina no se trasladan a la Comisaría. Ello se debe a que la OE tiene competencia para decidir sobre ciertos tipos de demandas de asilo: las que se

¹⁹ Fte. : Web Comisariat General aux Refugiés et aux Apatrides

ajustan al reglamento de Dublín (determinación del estado responsable del examen de la demanda de asilo), las demandas múltiples para las que no se justifica -vista la ausencia de nuevos motivos de asilo- un examen complementario y las renunciadas. Únicamente las demandas de asilo no incluidas en estas tres categorías son transferidas por la OE a la CGRA. En 2010 dicha Comisaría General se pronunció sobre 13.170 expedientes, lo que significa un aumento del 35% respecto al año 2009.

Protección

El 21,4% de todas las decisiones tomadas por la CGRA en 2010 han sido decisiones positivas (reconocimiento del estatus de refugiado o concesión de la protección subsidiaria). Este porcentaje significa un ligero descenso respecto a 2009, aunque este descenso, en palabras del Comisario General del CGAR, habría que matizarlo: "efectivamente, en 2010 se tomaron un número importante de decisiones tras la ralentización provocada por una sentencia estimatoria de un recurso de casación del Consejo de Estado, de fecha 28.5.2009, sobre un problema de competencias de firma de los comisarios adjuntos, pero, por otro lado, la CGAR también ha tratado un gran número de expedientes de personas originarias de países como Armenia, Macedonia o Serbia, países para los que la tasa de reconocimiento del estatus de demandante de asilo es particularmente baja. Si no se tienen en cuenta estos países, ni las decisiones tomadas en el marco de la mencionada sentencia, el número de decisiones positivas llegaría al 36%. Para países como Afganistán e Irak, el número de decisiones positivas alcanza incluso el 60% (para el primero) y cerca del 75% (para el segundo). La CGRA cumple así, más que nunca, su misión de proteger a los que más lo necesitan".

Reconocimiento del estatus de Refugiado

En 2010, la CGRA ha reconocido el estatus de refugiado a 2.107 demandantes de asilo (16% del número total de las decisiones tomadas). Los beneficiarios de esta decisión eran personas originarias esencialmente de Guinea (268), Irak (264), Afganistán (252), China (146, la mayoría de Tíbet) y Rusia (128, principalmente de las repúblicas federales del norte del Cáucaso).

Protecciones subsidiarias

En 2010, la CGRA ha concedido el estatus de protección subsidiaria en 711 casos (5,4% del número total de las decisiones). Los beneficiarios de la protección subsidiaria son esencialmente originarios de Irak (377), de Afganistán (252) y de Somalia (31).

Decisiones negativas

La mayoría de las decisiones negativas tomadas en 2010 se han basado en un examen individual minucioso, en el que las declaraciones del demandante de asilo sobre su origen, su identidad o los

problemas invocados no han convencido a la CGRA. Pese a ello, estas personas pueden presentar un recurso ante el Consejo de Contenciosos de Extranjeros.

Cuadros estadísticos sobre demandas de asilo en Bélgica

Demandas de asilo por meses (2006-2010)
(incluidas las demandas múltiples)

	2006	2007	2008	2009	2010
Enero	1.038	934	1.097	1.314	1.373
Febrero	934	787	918	1.068	1.968
Marzo	988	1.081	926	1.185	1.424
Abril	870	908	907	1.215	1.160
Mayo	854	995	899	1.145	1.243
Junio	834	825	971	1.251	1.375
Julio	872	822	1.087	1.363	1.539
Agosto	954	856	1.000	1.368	1.773
Septiembre	870	887	1.071	1.535	1.906
Octubre	1.238	1.094	1.190	1.853	2.076
Noviembre	1.082	990	1.116	1.866	2.004
Diciembre	1.053	936	1.070	2.023	2.100
Total	11.587	11.115	12.252	17.186	19.941

Fte.: Office des ÉTrangers

Demandas de asilo por nacionalidad en 2010
(principales países de origen)

País de origen		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total	%
1	Kosovo	106	143	132	113	95	131	120	179	196	203	221	209	1.848	9,3 %
2	Irak	105	117	131	108	136	145	174	170	148	166	205	164	1.769	8,9 %
3	Rusia	124	102	104	97	108	127	112	136	157	166	137	156	1.526	7,7 %
4	Afganistán	95	108	79	70	84	81	114	109	111	141	142	277	1.711	7,1 %
5	Guinea	110	89	103	60	86	77	95	146	144	143	173	172	1.398	7,0 %
6	Serbia	58	330	87	33	31	30	51	62	129	166	116	140	1.233	6,2 %
7	Macedonia	60	401	61	27	13	26	35	58	82	145	103	71	1.082	5,4 %
8	Armenia	81	67	48	60	95	83	92	105	107	108	68	72	986	4,9 %
9	Congo RD	65	48	75	58	56	74	58	88	60	56	61	87	786	3,9 %
10	Siria	34	49	28	18	31	24	23	32	31	40	35	43	388	1,9 %
	Otros países	535	514	576	516	508	577	665	688	741	742	743	709	7.514	37,7 %
TOTAL		1.373	1.968	1.424	1.160	1.243	1.375	1.539	1.773	1.906	2.076	2.004	2.100	19.941	100 %

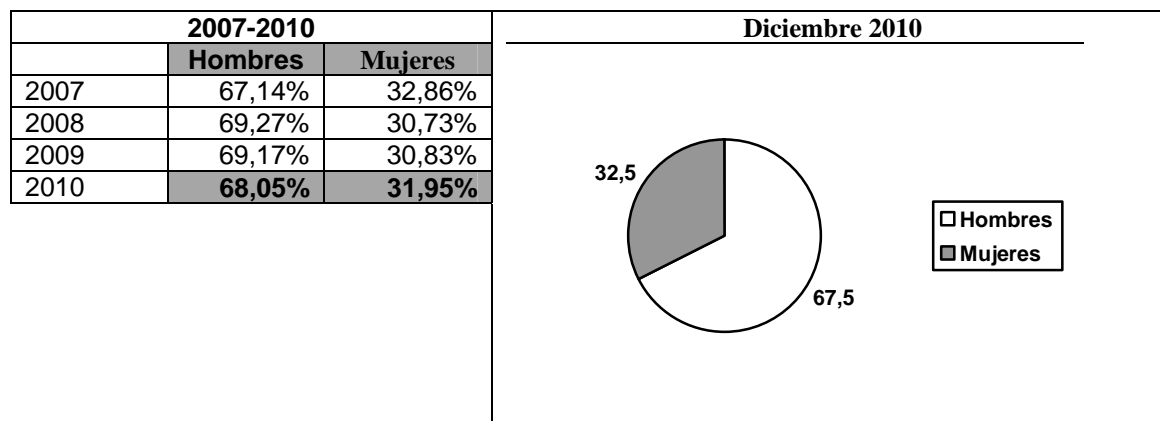
Fte.: Office des ÉTrangers

Demandas de asilo múltiples por nacionalidad en 2010
(principales países de origen)

País de origen	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total	%
1 Afganistán	34	38	29	27	32	33	26	38	38	52	34	131	512	15,0%
2 Rusia	15	29	16	36	22	43	31	37	37	51	30	38	385	11,3%
3 Irak	14	24	35	27	40	29	21	22	17	22	27	31	309	9,1%
4 kosovo	9	18	15	21	25	27	24	25	24	21	31	21	261	7,7%
5 Irán	17	25	21	15	12	13	14	7	8	16	10	9	167	4,9%
6 Serbia	5	8	14	10	6	13	6	3	25	21	17	23	151	4,4%
7 Guinea	9	5	8	4	2	6	17	15	15	11	17	26	135	4,0%
8 Macedonia	5	6	3	4	1	10	3	6	27	10	14	13	102	3,0%
9 Siria	4	4	4	7	8	9	7	11	7	8	7	10	86	2,5%
10 China	3	2	10	8	7	4	6	4	9	3	4	17	77	2,3%
Otros países	74	83	105	115	96	111	136	103	91	88	117	105	1.224	35,9%
TOTAL	189	242	260	274	251	298	291	271	298	303	308	424	3.409	100%

Fte.: Office des Étrangers

Demandas de asilo – proporción hombres/mujeres



Fte.: Office des Étrangers

**Decisiones de la Oficina de Extranjeros
sobre expedientes de asilo - 2010 -**

	Enero-Noviembre	Diciembre	Total
Traspaso de expedientes al CGRA	12.932	1.387	14.319
25/26 quater (Dublín)	1.995	151	2.146
13 quater	1.371	74	1.445
Renuncias,...	1.816	11	1.827
Total	18.114	1.623	19.737

Fte.: Office des Étrangers

**Decisiones de la Comisaría General de Refugiados y Apátridas
sobre expedientes de asilo – 2010 –**

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
Reconocimiento del estatus de refugiado	122	177	250	102	127	161	160	163	208	204	160	273	2.107
Atribución estatus protección subsidiaria (PS)	38	70	75	48	50	42	55	50	76	99	45	63	711
Rechazo estatus de refugiado y de PS	320	484	773	1.326	1.022	825	538	664	643	837	725	839	8.996
Rechazo para considerar la demanda de asilo (UE)	26	26	18	9	12	1	12	9	18	14	4	7	156
Rechazo técnico	27	28	48	82	108	48	43	40	33	39	39	66	601
Exclusión del estatus de refugiado y del estatus de PS		2		5	3	3			2			1	16
Exclusión del estatus de refugiado y rechazo del estatus PS				3	1	2		1		1	1		9
Rechazo del estatus de refugiado y exclusión del estatus de PS			3		2	1				1		1	8
Renuncia+cierre +partida IOM			1	2			2			1		1	7
Sin motivo art. 55 regularización			1	2		2	6	2	1	6	1		21
Sin motivo (nacionalidad belga-fallecimiento-razones administrativas)	1	2	1	1		3	4	3	1	1	2	2	21
TOTAL	563	813	1.272	1.615	1.373	1.128	872	979	1.023	1.229	1.010	1.293	13.170

Fte.: Office des Étrangers

GRECIA

SITUACIÓN DE LA INMIGRACIÓN

Aprobada la ley sobre asilo e inmigración

El parlamento griego aprobó la nueva ley sobre asilo y recepción de inmigrantes siguiendo la directiva comunitaria 2008/115 relativa a normas y procedimientos comunes en los estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular.

Cristos Papoutsis, Ministro de Protección del Ciudadano, ha declarado que con esta ley y una serie de medidas disuasorias como la construcción de una valla en los 12,5 kms fronterizos entre Grecia y Turquía, «se pone orden» en la inmigración irregular que llega a Grecia. Además, en la ley se ha introducido un artículo por el que podrán utilizarse como centros de acogida o de detención los cuarteles que no utilizan las fuerzas armadas griegas.

Papoutsis ha dejado claro que Grecia debe de cumplir sus compromisos con el tratado de Schengen y evitar que sigan entrando en el país mas de 200 irregulares al día. También deberá conseguir dar una solución legal a los mas de 47.000 expedientes de asilo acumulados en los últimos años.

Según el ministro, Grecia tiene un año para regularizar el tema de la inmigración y se ha conseguido una financiación comunitaria de 230 millones de euros así como que FRONTEX continúe su vigilancia marítima en el Egeo y las patrullas de intervención rápida por tierra y aire en la zona de Evro, la frontera con Turquía en el noreste del país. .

Papoutsis, en el discurso de presentación del proyecto de ley a la Cámara de Diputados, resaltó que el objetivo fundamental es que se queden en el país solamente los inmigrantes legales y los que tienen derecho a asilo. Todos los demás tendrán que marcharse del país voluntaria o involuntariamente, puesto que según las palabras del Ministro «Grecia está atravesando un periodo difícil, por lo que los inmigrantes tendrán que estar conscientes de que aquí no podrán materializar sus sueños de una vida mejor.

Papoutsis defendió su decisión para crear una valla en la frontera con Turquía en la región del Hevron e insistió en que no constituye una medida aislada sino que se debe concebir como una pequeña parte de un plan global contra la inmigración ilegal en el país.

Por su parte, el Organismo Europeo para la Colaboración en las fronteras, FRONTEX, en su último informe menciona que el número de inmigrantes ilegales que entran en Grecia a través de la región del Hevron fronteriza con Turquía es el mayor desde que hay registro.

En el informe se destaca que dentro de 2010 a través de la región del Hevron se registró la mayor oleada migratoria en la historia de la UE debido a la decisión de las pandillas criminales que explotan a los inmigrantes ilegales de dirigirse a los accesos terrestres y no marítimos como era su práctica habitual.

El mayor número de inmigrantes ilegales vienen de Afganistán aunque se ha anotado un aumento de argelinos que llegan a Turquía vía aérea decididos a cruzar la frontera europea.

Según FRONTEX más de 31.000 inmigrantes ilegales han cruzado la frontera entre Grecia y Turquía desde enero y hasta septiembre de 2010.

En el informe se menciona la valla que se construirá a lo largo de 12,5 kilómetros entre las localidades Kastanies y Nea Vissa de la región del Hevron y se anota que hasta septiembre de 2010 entraban diariamente 350 personas por ese punto.

Además, en el informe se destaca la responsabilidad de Turquía como país de paso de las olas migratorias y se concluye que el problema es de tal envergadura que no puede ser solucionado sólo por las autoridades griegas.

300 inmigrantes en huelga de hambre en Atenas y Tesalónica

El 24 de enero por la noche comenzó la huelga de hambre de 300 inmigrantes, 250 instalados ilegalmente en dependencias de la Facultad de Derecho de Atenas, en el centro de la ciudad, y otros 50 en la ciudad de Tesalónica, instalados en el Centro de los Trabajadores (Ergatikó Kéntro). Los inmigrantes que se encuentran en la capital, de origen magrebí como los restantes y que exigían ser legalizados, fueron introducidos en la facultad de Atenas por grupos de estudiantes cercanos al partido de izquierda SYRIZA (Coalición Radical de Izquierda) a pesar de que las autoridades universitarias se oponían.

Según declaraciones de la Ministra de Educación, Ana Diamandopulu, no ha sido una casualidad que «estas pobres personas» fueran a parar a la facultad de Derecho, sino que alguien les dirigió hasta allí. «Es indignante», declaró, «que fuerzas políticas utilicen de esta forma tan provocadora la angustia humana para servir objetivos partidistas, destruyendo las libertades de la universidad» (refiriéndose al asilo universitario y a la imposibilidad de las fuerzas policiales de evacuar el edificio sin que lo solicite el Decano o una orden del Fiscal). La Ministra insistió en que «la transformación de la Facultad de Derecho en un campo de inmigrantes supera cualquier límite de tolerancia» y denunció que las autoridades de la Universidad de Atenas deberían proteger el funcionamiento académico de la institución, que permaneció cerrada durante varios días.

El Ministro de Protección del Ciudadano, Christos Papoutsis, insistió en que el asilo universitario «no es la excusa para un comportamiento irregular de las instituciones, ni para la incompetencia administrativa».

Las autoridades universitarias por su parte consideran que la culpa de esta situación es general del Estado y de la sociedad, insistiendo en que no pudieron impedir la entrada de estos inmigrantes, que se encuentran ahora instalados con sus sacos de dormir en distintas dependencias del edificio.

Entretanto los inmigrantes insistían en que no abandonarían la huelga ni la facultad sin un permiso de residencia en la mano, algo que el Ministerio del Interior se ha negado a conceder. La mayoría procede de la isla de Creta, dónde trabajaban en el mercado "irregular" y fueron presuntamente miembros de distintos movimientos políticos los que facilitaron su transporte a la capital griega.

Por su parte el partido comunista KKE ha declarado que «quienes han llevado a estos inmigrantes al edificio en obras de la Facultad de Derecho no ayudan a las justas reivindicaciones de los inmigrantes-refugiados, sino que les exponen aun mas a las calumnias y a las amenazas de partidos y mecanismos reaccionarios, a la represión del estado y a los chantajes de los grupos que se aprovechan de ellos».

Los inmigrantes que realizaron la huelga de hambre exigían la legalización de todos los inmigrante en situación irregular que se encuentran en Grecia: se barajan los números, pero podrían ser 300.000 inmigrantes indocumentados, otros 160.000 a los que no se ha renovado los permisos de trabajo y residencia y de otros 52.000 en espera de que las autoridades tramiten las solicitudes de asilo político, un proceso que en algunos casos se ha retrasado durante 10 años.

ITALIA

ENTRADA AL PAÍS POR EL SISTEMA DE CONTINGENTE

El 31 de enero fue el primer "click day": a las 8 de la mañana empezaron a llegar al portal telemático del Ministerio de Interior, las solicitudes de los empresarios para permisos de residencia y trabajo reservados a 52.080 ciudadanos (que en teoría deberían estar fuera del país) pertenecientes a los 19 países que han firmado acuerdos bilaterales con Italia. El 2 de febrero será el turno de los 30.000 del sector doméstico y el día 3 el de los restantes 16.000.

Tal y como está concebido el sistema, se trata de una auténtica competición de velocidad ante el ordenador. Se calcula que a las 8 y dos minutos ya se habrá alcanzado y superado la cifra prevista. Los más cautos piensan que las solicitudes serán por lo menos el doble de los 100.000 puestos disponibles; quien mira el número de inmigrantes irregulares ya presentes en Italia, llega a estimar unos 400.000.

Es evidente que para muchos se tratará, una vez más, de una auténtica regularización. Según Pino Gulia, responsable del servicio para inmigrantes del patronato ACLI, «muchos utilizarán esta ocasión para reagrupaciones enmascaradas: la señora extranjera que llama a su hija para el servicio doméstico; hermanos y primos a los que se ofrece entrar en la empresa familiar. Pero también es verdad que venimos de la regularización de 2009 y que la crisis ha creado una platea de inmigrantes, que siguen regulares pero que están sin trabajo: no creo que lleguen más de 200.000 solicitudes».

«Desde luego no se repetirá el boom de 2007», confirma Gian Carlo Blangardo, de la Universidad Bicocca y experto de la Fundación ISMU, sobre migraciones y multiculturalismo. «En esta fase muchas empresas no prevén contratar establemente y son contrarias a regularizar nuevas relaciones laborales». Pero las estadísticas del ISMU sobre la nacionalidad de los irregulares señalan también el peso del grupo de los 19 países "privilegiados": «Si sumamos la presencia de los irregulares procedentes de países como Albania, Sri Lanka, Egipto, Moldavia... llegamos a estimar 350.000 irregulares sólo para ellos, es decir un número seis veces superior al contingente disponible». Mucho dependerá, por tanto, de la adhesión de los inmigrantes en regla al click.

Pero también hay previsiones menos cautas. «La regularización de 2009, limitada exclusivamente al sector de la colaboración familiar, ha penalizado a los demás trabajadores que, por otra parte, ya están en Italia en negro», afirma Kurosh Danesh, coordinador del comité nacional de inmigrantes de CGIL. «También hoy el decreto sobre contingentes es una regularización encubierta y nos esperamos hasta 400.000 solicitudes. Con un problema más, respecto a los años anteriores: gracias al "paquete sobre seguridad pública", los clandestinos que conquisten un puesto y tengan que volver a su país para obtener el visado corren el riesgo de ser señalados a la salida y no poder volver como regulares».

«Todo el mecanismo tiene que revisarse», subraya Maurizio Ambrosini, profesor de Sociología de los Procesos Migratorios en la Universidad estatal de Milán, «porque difícilmente quien contrata escoge a un desconocido. Hay que interrumpir este recorrido penoso del viaje al país de origen y retorno: se puede pensar en una forma de entrada con garante para buscar trabajo, con mayores vínculos que la anterior ley de inmigración que ya lo había previsto (la denominada "Ley Turco-Napolitano"), haciendo intervenir también, por ejemplo, un organismo del sector del voluntariado».

Aparte de lo anterior, una incógnita "técnica" se cierne sobre la operación de envío telemático de solicitudes. A pesar de que el Ministerio de Interior hubiera asegurado la plena funcionalidad del sistema, sindicatos y patronatos han insistido para que quien puede mandara la solicitud desde su casa. «Hemos organizando cursos para enseñar el procedimiento y damos toda la ayuda posible» dice Gulia. «Interior, a una pregunta concreta, ha contestado que el sistema no está calibrado para envíos múltiples, sino sólo individuales y que no se puede modificar».

De todas formas, la velocidad es todo: el sistema prevé la recogida de 50.000 solicitudes al minuto. Todo ha podido consumirse en cien segundos.

PAÍSES BAJOS

INFORME SOBRE LA INTEGRACIÓN EN HOLANDA

Los extranjeros de procedencia no occidental determinan cada vez más la imagen de este grupo dentro de la sociedad holandesa. Casi la mitad de los componentes de los cuatro grupos más importantes de extranjeros de procedencia no occidental (turcos, marroquíes, surinameños y antillanos) ha nacido en Holanda. En el Informe Anual Integración 2010, se recogen datos sobre hechos y desarrollo en la integración de los extranjeros de procedencia no occidental en los Países Bajos.

Disminuye el retraso de los jóvenes de procedencia no occidental en la educación. Dentro de la enseñanza secundaria, cada vez acceden con mayor frecuencia a niveles superiores. En los últimos años, también se registra un aumento de la participación de los extranjeros de procedencia no occidental en la enseñanza superior, especialmente de las mujeres.

La segunda generación de extranjeros no occidentales tiene un menor retraso en el mercado laboral respecto a los holandeses, que la primera generación. Teniendo en cuenta las diferencias de edad, la segunda generación tiene, en media, más posibilidades de trabajo, mayores ingresos y es económicamente independiente con mayor frecuencia, que la primera generación. No obstante, como consecuencia de la crisis económica de 2009, ha aumentado el retraso en el mercado laboral de los jóvenes de procedencia no occidental (20% desempleados) respecto al de los jóvenes holandeses (9% desempleados).

Los extranjeros de segunda generación traen su pareja del país de origen con menor frecuencia que los de la primera generación. Las madres de segunda generación no occidental tienen su primer hijo más o menos a la misma edad que las holandesas. Las madres de primera generación, en media, unos años antes. No obstante, lo más llamativo, es que la segunda generación escoge una pareja holandesa con más del doble de frecuencia que la primera generación.

Los jóvenes extranjeros no occidentales tienen, en media, peor salud que los niños y jóvenes holandeses. Además, los jóvenes extranjeros no occidentales están sobre representados en la criminalidad. Más de la mitad de los varones jóvenes marroquíes, que mayormente pertenecen a la segunda generación, en su juventud están implicados como sospechosos por la policía. En el caso de otros jóvenes no occidentales, estas cifras son algo inferiores, pero siempre dos o tres veces mayores que los jóvenes holandeses.

El dominio del idioma y cultura holandesa promueve la integración. Los niños de procedencia no occidental tienen mayor destreza en el idioma y en las matemáticas si en su casa se habla holandés.

Los extranjeros de segunda generación que tienen un progenitor holandés tienen también menor retraso en el mercado laboral que los extranjeros de segunda generación en que ambos progenitores vienen del extranjero.

Desde hace ya varios años, se está reduciendo la emigración de jóvenes extranjeros de procedencia no occidental de segunda generación. Los que emigran tienen con más frecuencia una prestación y un nivel de formación menor que los que se quedan viviendo en Holanda.

Una cuarta parte de los turcos, marroquíes y surinameños vive en un barrio con más del 50% de extranjeros de procedencia no occidental. Con frecuencia, estos barrios tienen una posición socioeconómica débil.

La integración de los refugiados políticos iraquíes marcha bien, mientras que la de los somalíes se ha quedado retrasada. Los iraníes y los afganos obtienen buenos resultados en la enseñanza. Los refugiados políticos reducen su retraso en el mercado laboral, pero la participación laboral de los somalíes se queda atrás. Una gran parte de los iraníes trabaja como autónomo.

Los últimos inmigrantes laborales procedentes de Europa del Este abandonan Holanda con mayor frecuencia que los antiguos debido sobre todo a la emigración familiar. La afluencia de inmigrantes procedentes de Polonia, Rumanía y Bulgaria aumentó tras la entrada de estos países a la Unión Europea. Durante la crisis económica, se ha estabilizado esta afluencia.

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

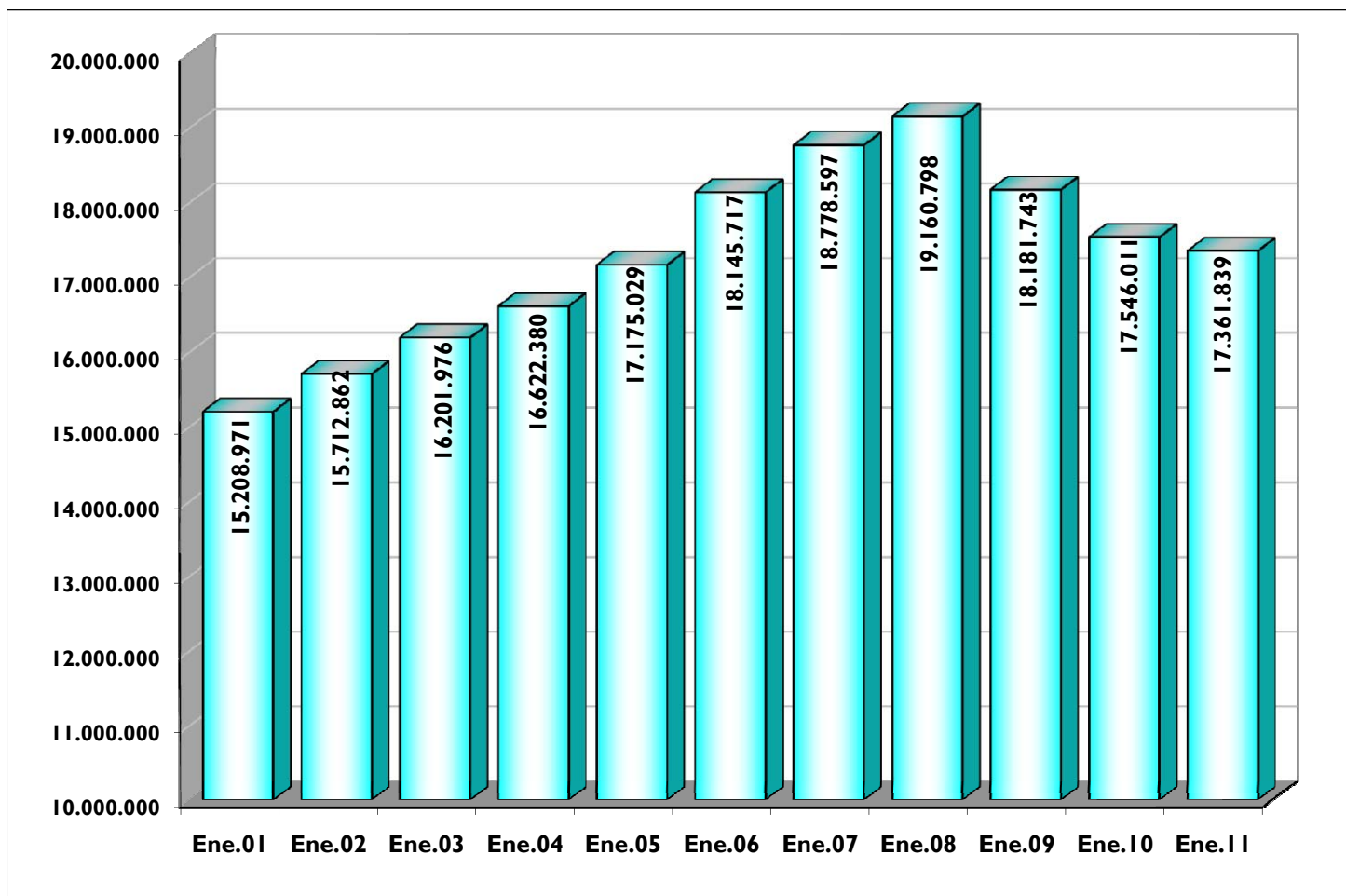
SEGURIDAD SOCIAL

HOJA RESUMEN DE PRINCIPALES DATOS

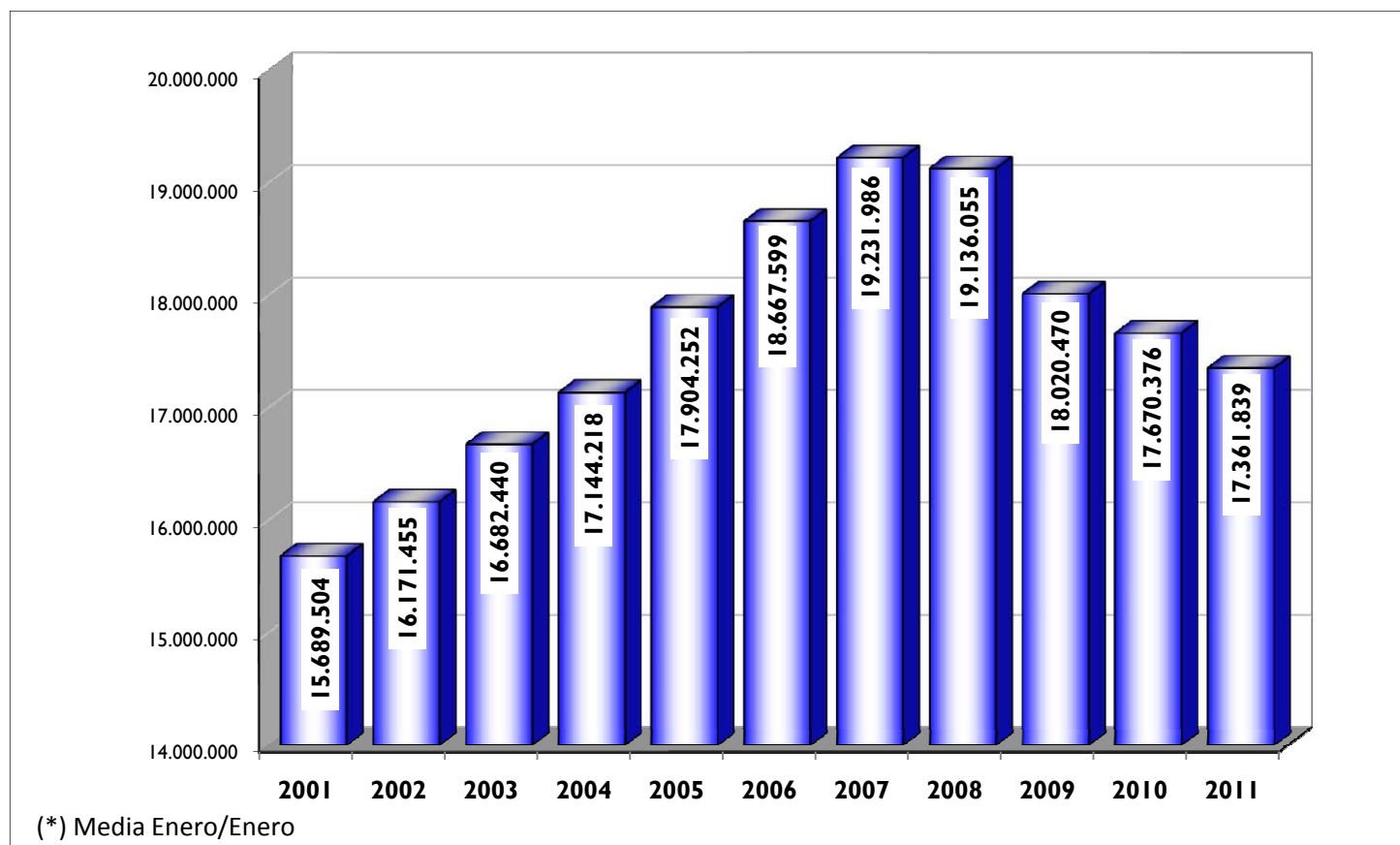
MAGNITUDES	FECHA	NÚMERO
Gasto Sistema Seguridad Social (Provisional)	ene-11	7.712,87 Mill. Euros
Gasto Pensiones Contributivas	ene-11	6.942,58 Mill. Euros
Afiliados medios a la Seg. Social (mensual)	ene-11	17.361.839
Afiliados medios a la Seg. Social (anual)	Media 2011 (acumulado a enero)	17.361.839
Número de Pensiones Contributivas	dic-10	8.749.054
Importe pensión media Sistema	ene-11	797,92 Euros.
Importe pensión media Jubilación	ene-11	905,94 Euros.
Importe pensión media Jub. Reg. Gral	ene-11	1.125,64 Euros.
Encuesta de Población activa (INE/EPA)	IV Trim. 2010	
. Ocupados	"	18.408.200
. Parados	"	4.696.600
. Tasa de actividad	"	59,99%
. Tasa paro	"	20,33%
Paro registrado (INEM)	ene-11	4.231.003
Contratos registrados (INEM)	ene-11	1.116.019
Contratos registrados (INEM)	Acumulado 2011	1.116.019
Salario Mínimo Interprofesional	año 2011	641,40 Euros/Mes
IPC (variación mensual)	ene-11	-0,7
IPC (variación interanual)	"	3,3

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN

. MEDIAS MENSUALES



. MEDIAS ANUALES

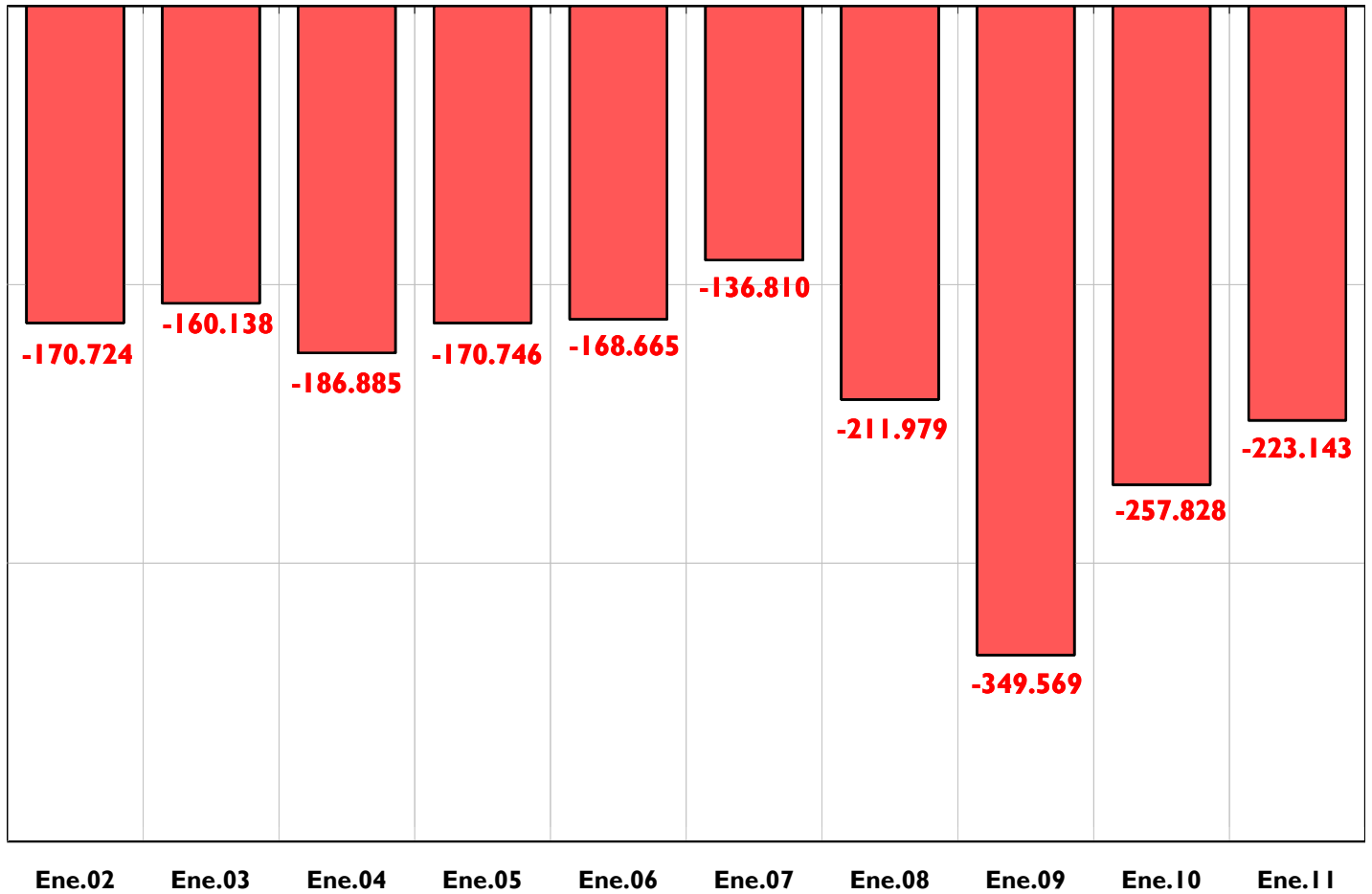


EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

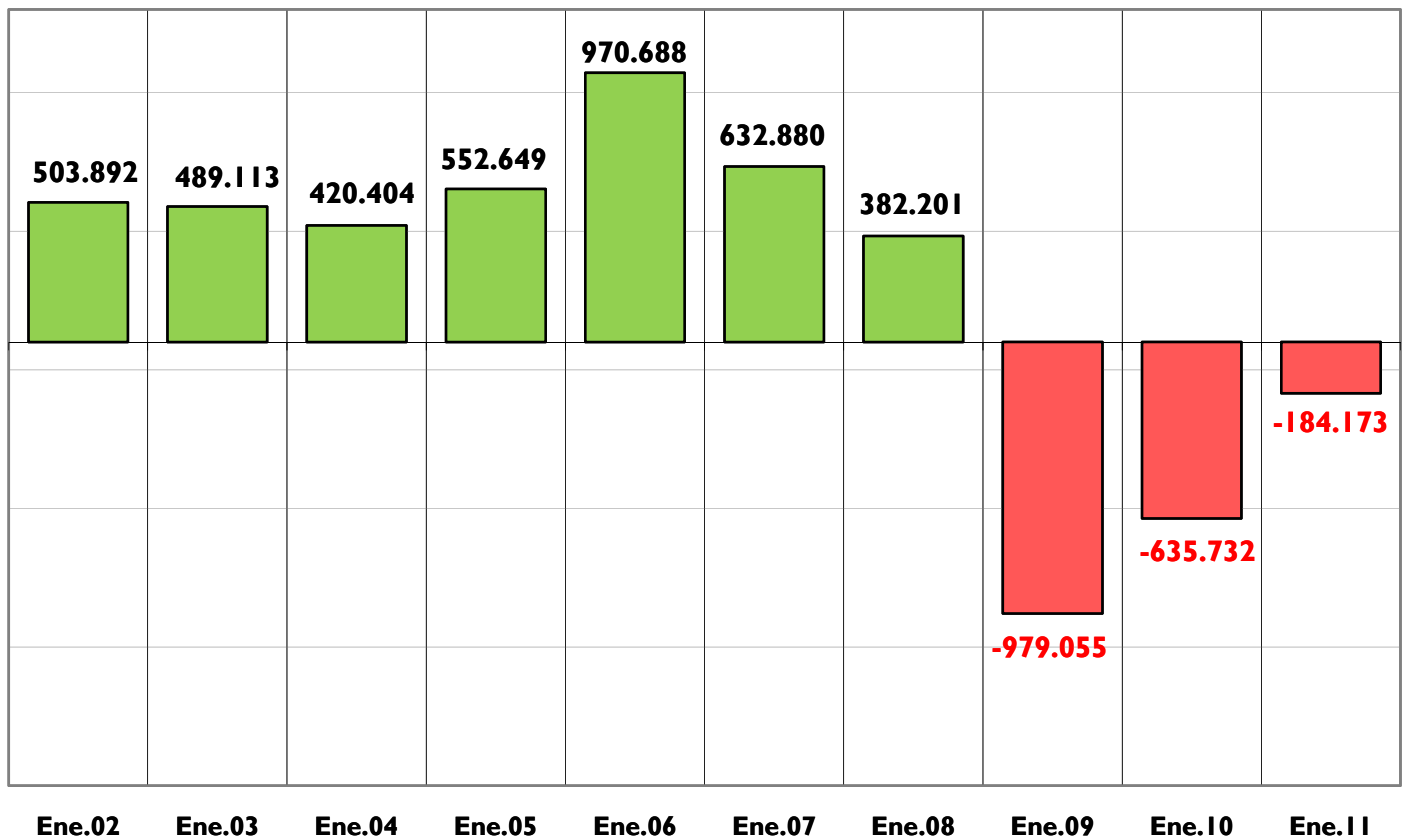
	General	Autónomos	Agrario	Mar	Carbón	Hogar	Total
2.008							
enero	1.457.518	224.793	160.394	4.053	647	152.697	2.000.102
febrero	1.485.107	228.665	174.880	4.746	648	153.897	2.047.942
marzo	1.503.075	232.747	180.765	5.007	643	156.476	2.078.714
abril	1.521.239	235.501	187.940	5.142	651	159.355	2.109.828
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	1.260.607	200.342	249.340	5.318	692	183.361	1.899.660
julio	1.282.766	200.489	228.195	5.463	670	182.574	1.900.157
agosto	1.270.345	199.473	221.032	5.346	655	181.084	1.877.935
septiembre	1.244.780	199.969	238.711	5.327	652	179.236	1.868.675
octubre	1.217.676	200.519	258.973	5.175	639	179.091	1.862.073
noviembre	1.192.091	199.978	251.323	4.745	623	178.994	1.827.754
diciembre	1.169.962	198.932	262.607	3.960	586	178.932	1.814.979
2.011							
enero	1.132.465	197.693	264.748	3.923	565	178.173	1.777.567
febrero							
marzo							
abril							
mayo							
junio							
julio							
agosto							
septiembre							
octubre							
noviembre							
diciembre							

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

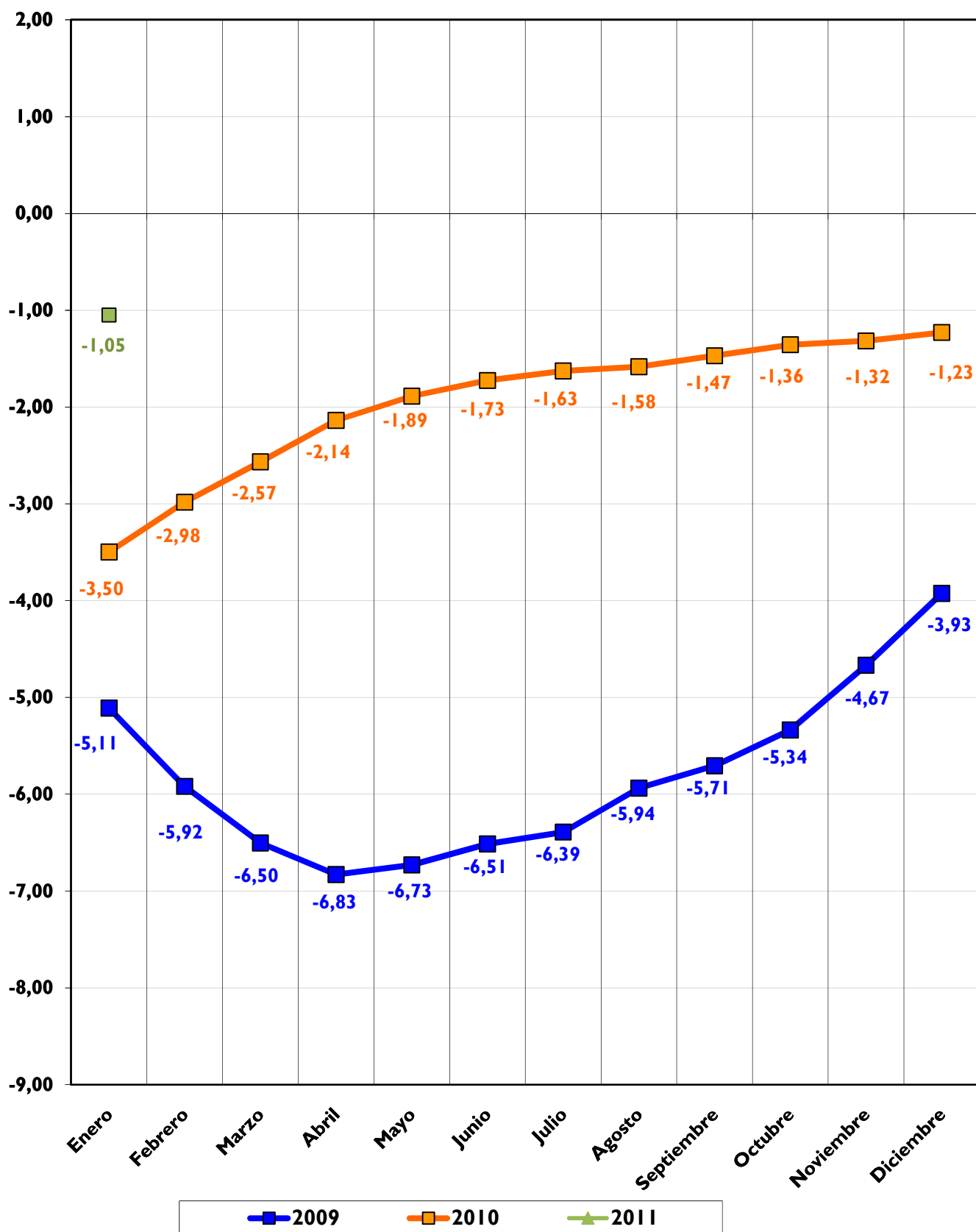
. VARIACIÓN MENSUAL



. VARIACIÓN ANUAL



TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL DE LA AFILIACIÓN

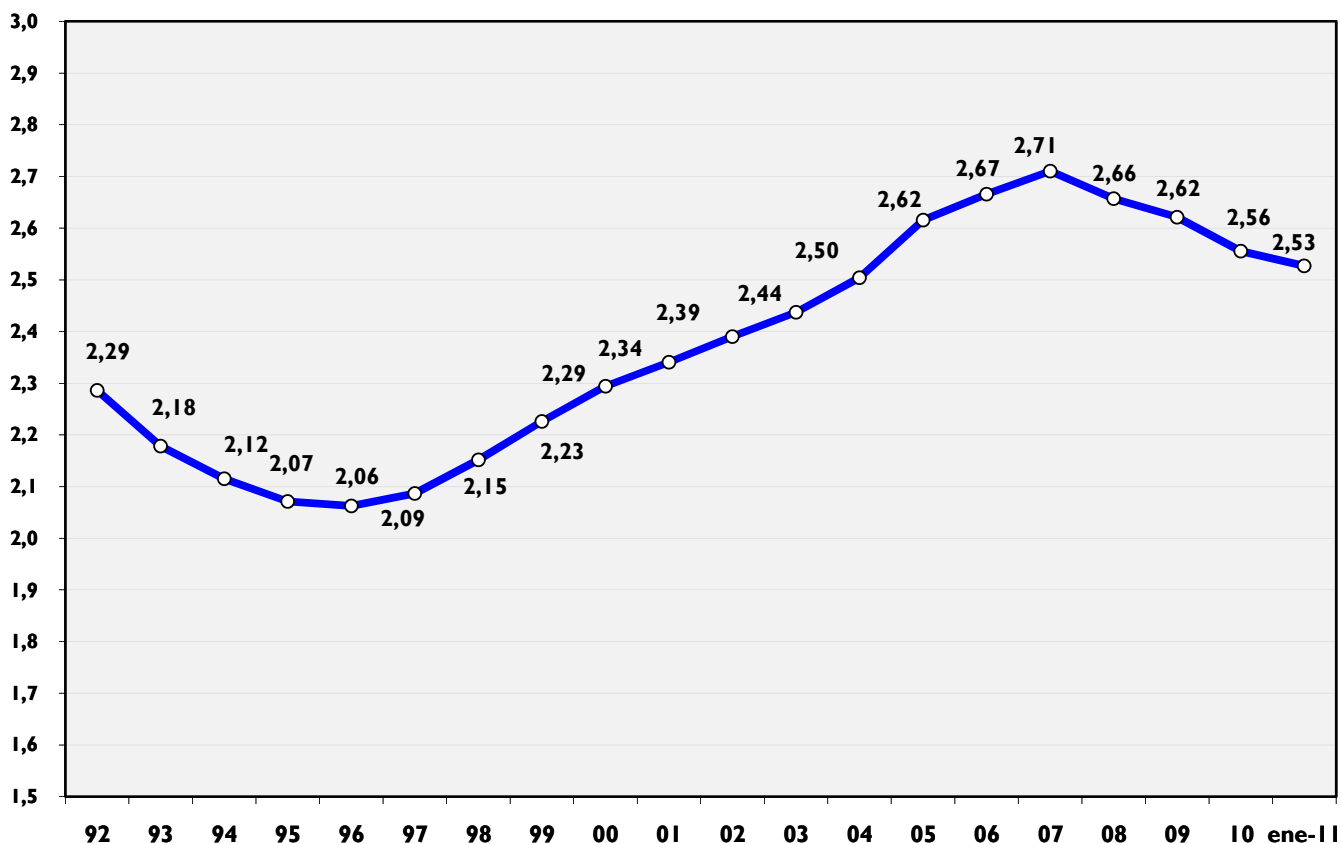


EVOLUCION AFILIADOS/PENSIONISTAS

	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
dic-10 (I)	17.478.095	2.833.255	20.311.350	7.948.463	2,56
ene-11 (I)	17.276.530	2.833.255	20.109.785	7.957.105	2,53

(I) Dato provisional al referirse los afiliados en desempleo al mes de noviembre de 2010

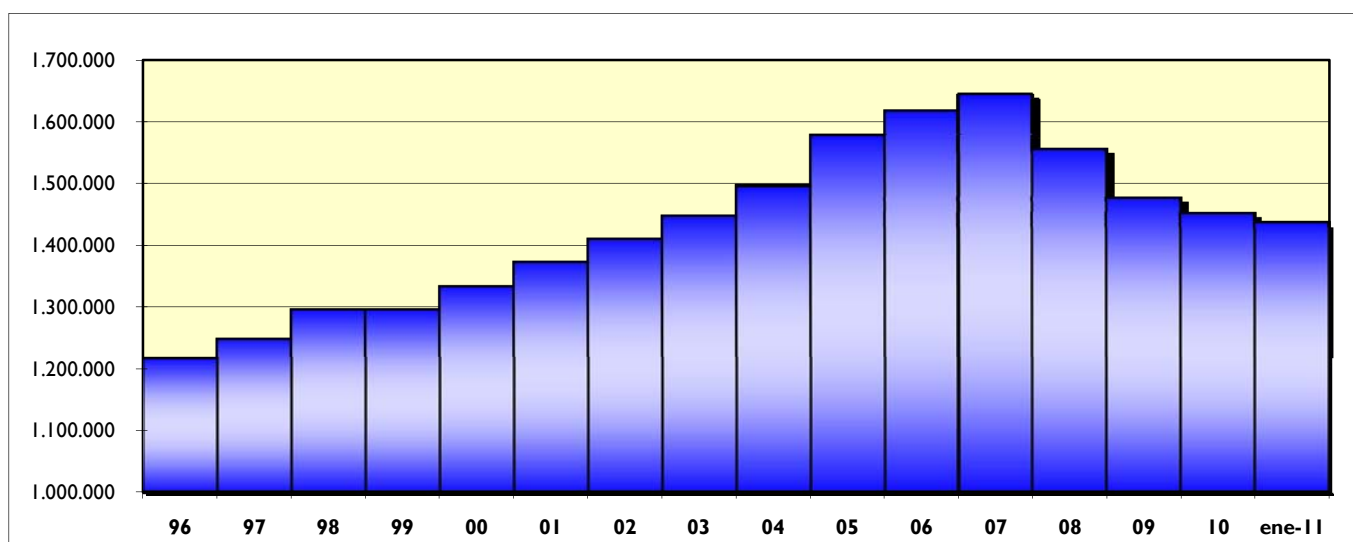
Los datos de afiliados ocupados corresponden al último día de cada mes (no son medios como en las estadísticas anteriores), debido a la antigüedad de la serie cuando no se disponía de datos medios y a fin de que se puedan realizar comparaciones homogéneas



EVOLUCION DE LAS EMPRESAS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL

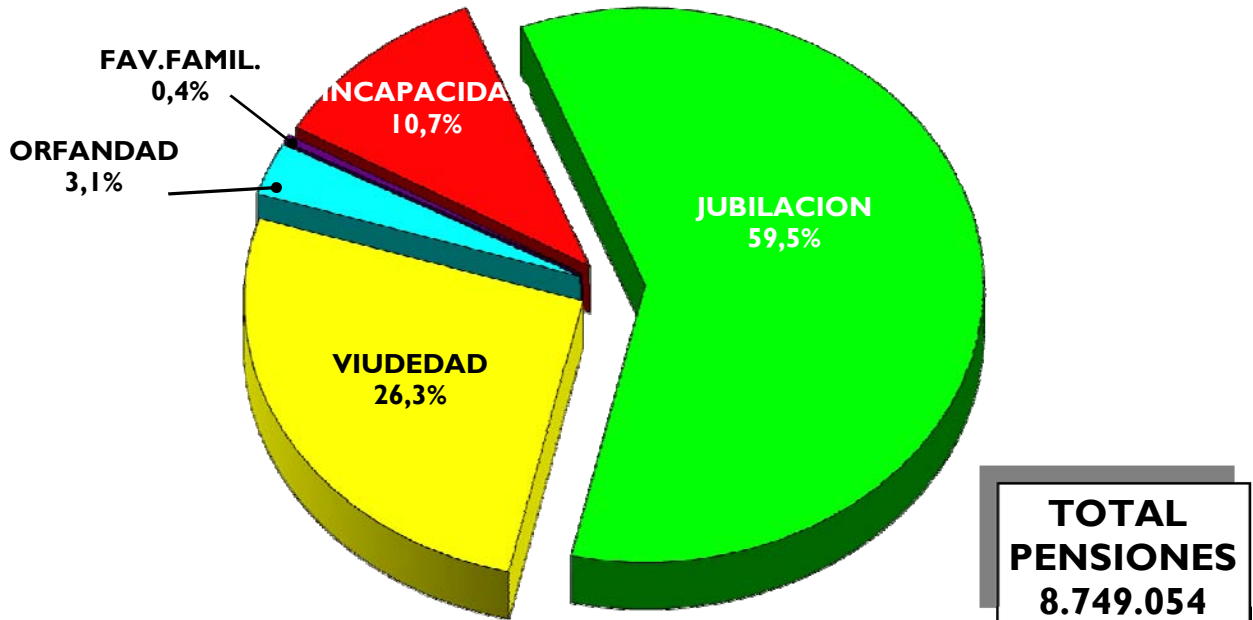
A 31 de diciembre

	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
2010	1.439.850	10.343	78	1.450.271	-25.504	-1,73
ene-11	1.425.103	10.142	76	1.435.321		



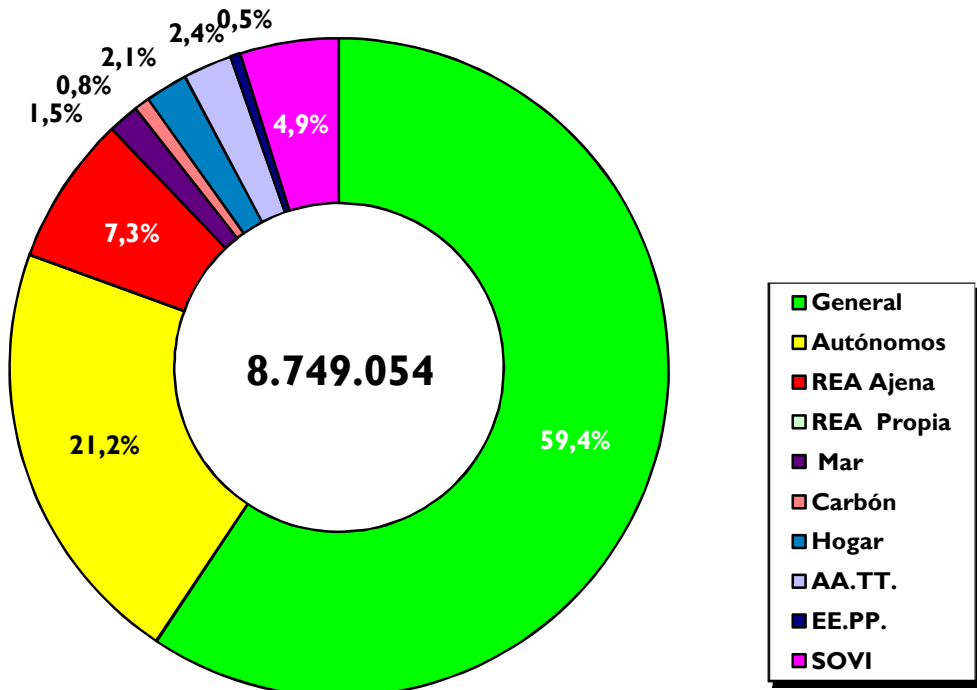
DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES

31 DE DICIEMBRE DE 2010

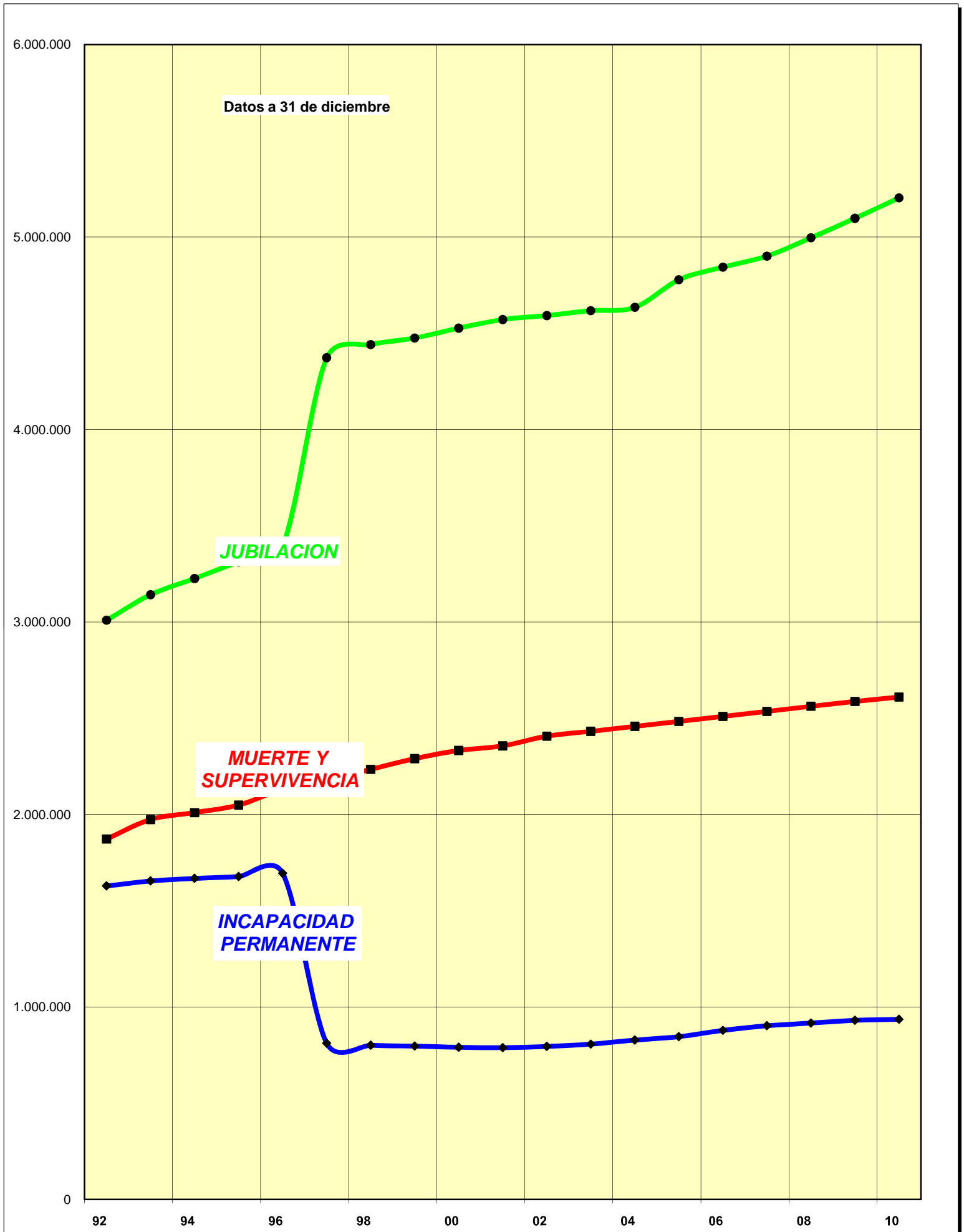


DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES

31 DE DICIEMBRE DE 2010

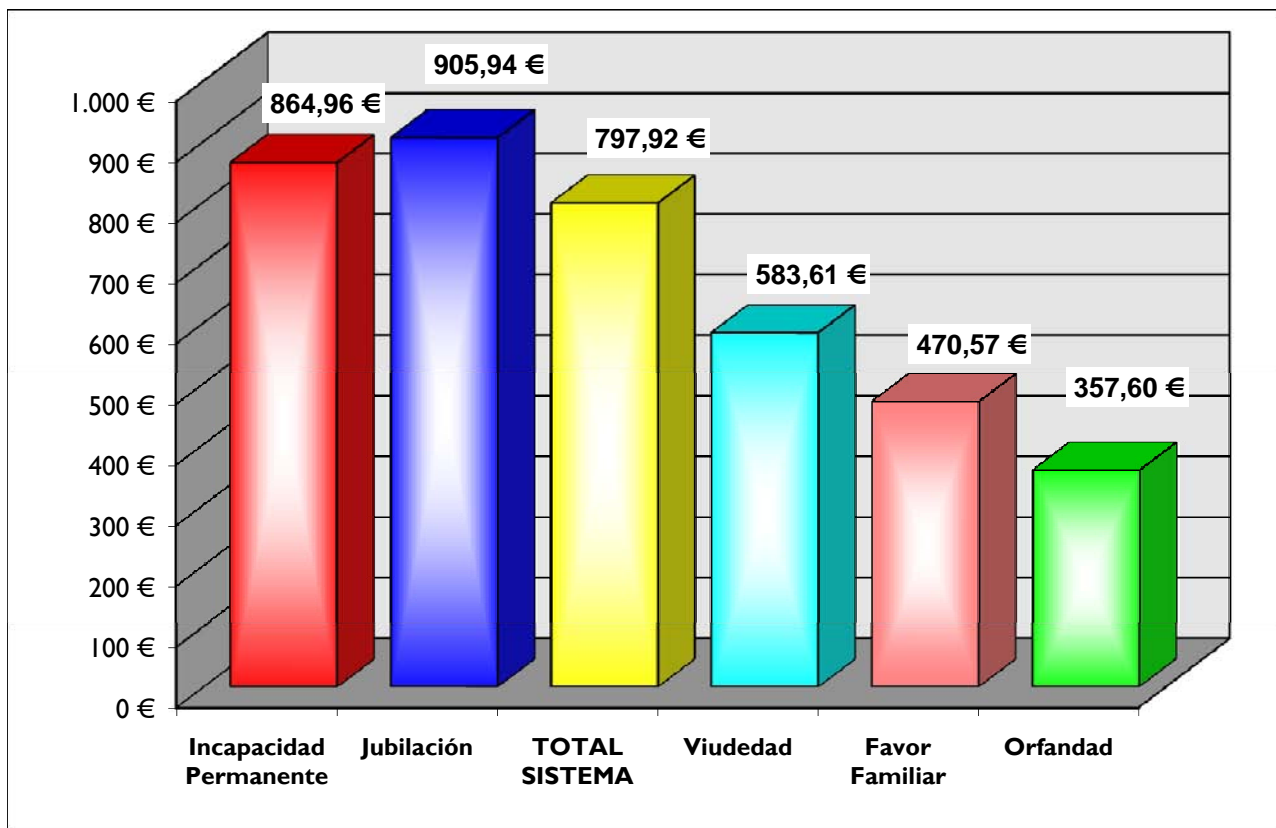


EVOLUCION DEL NUMERO DE PENSIONES. (POR CLASES)



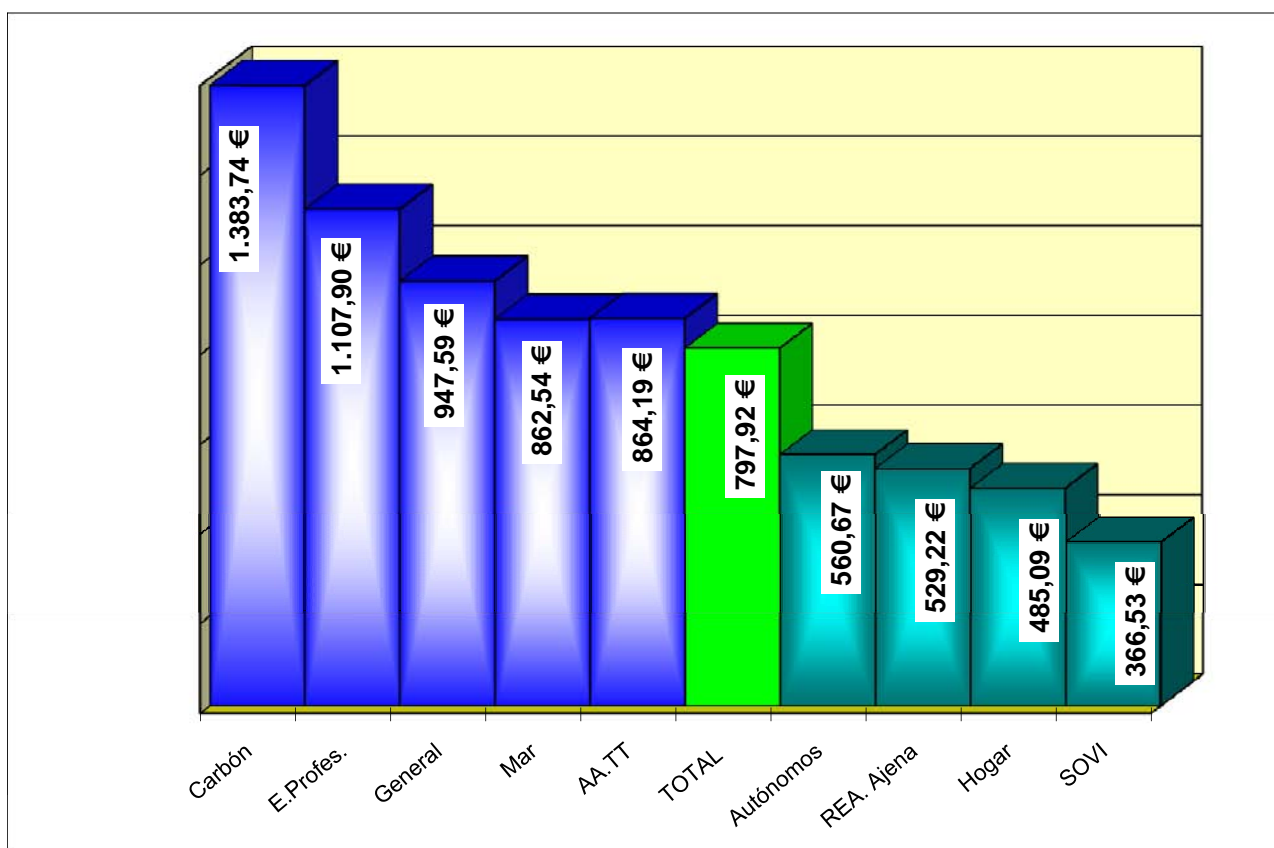
IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR CLASES)

I-ene-II



IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR REGIMENES)

I-ene-II



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
2010	854,21	893,21	574,25	351,45	462,81	786,51
I-I-2011	864,96	905,94	583,61	357,60	470,57	797,92

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	8,2	7,9	9,9	6,2	6,7	8,3
1993	7,7	8,5	7,4	5,6	-15,6	7,8
1994	5,3	6,0	4,8	3,8	5,3	5,6
1995	6,1	6,6	5,7	4,4	5,3	6,3
1996	6,2	6,4	5,7	-14,9	2,8	5,7
1997	10,1	1,3	3,2	3,9	4,1	4,1
1998	4,5	3,7	3,2	2,6	3,7	3,5
1999	4,3	3,4	3,0	2,3	3,8	3,2
2000	5,5	5,0	5,3	5,3	6,1	5,0
2001	6,4	5,6	5,3	6,0	7,5	5,6
2002	4,8	4,1	5,5	3,7	4,8	4,2
2003	5,8	5,6	7,5	6,3	7,9	6,0
2004	4,7	4,7	9,1	7,7	9,4	5,7
2005	4,7	5,2	4,7	7,6	7,1	5,3
2006	4,8	5,9	5,3	6,1	7,0	5,7
2007	4,0	5,7	4,5	5,2	6,1	5,3
2008	5,3	6,7	6,2	7,7	7,2	6,5
2009	3,7	4,9	4,7	4,6	4,1	4,8
2010	2,2	3,6	3,2	2,9	2,9	3,4
I-I-2011	2,3	3,5	2,6	2,6	3,2	3,28

(*) Incremento sobre mismo período de 2010

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
2010	1.111,11	608,11	569,83		1.070,72	1.816,03	489,99	887,49	1.579,56	361,25	893,21
1-1-2011	1.125,64	618,18	580,93		1.085,18	1.839,13	499,89	899,13	1.598,50	369,13	905,94

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
2010	3,19	3,59	2,42		2,51	2,78	2,44	5,07	1,46	2,60	3,55
1-1-2011 (*)	3,28	3,33	2,02		2,65	3,04	1,90	5,17	1,67	1,90	3,54

(*) Incremento sobre mismo período de 2010

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
2010	636,94	426,51	461,81		571,41	740,34	287,31	715,54	798,54	330,01	574,25
1-1-2011	646,74	434,41	471,52		581,08	750,98	291,54	725,72	810,01	337,63	583,61

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
2010	2,81	3,72	3,64		3,16	3,27	1,35	2,80	3,79	3,86	3,19
1-1-2011 (*)	2,45	2,57	1,88		2,43	3,15	1,21	2,44	3,45	3,71	2,60

(*) Incremento sobre mismo período de 2010

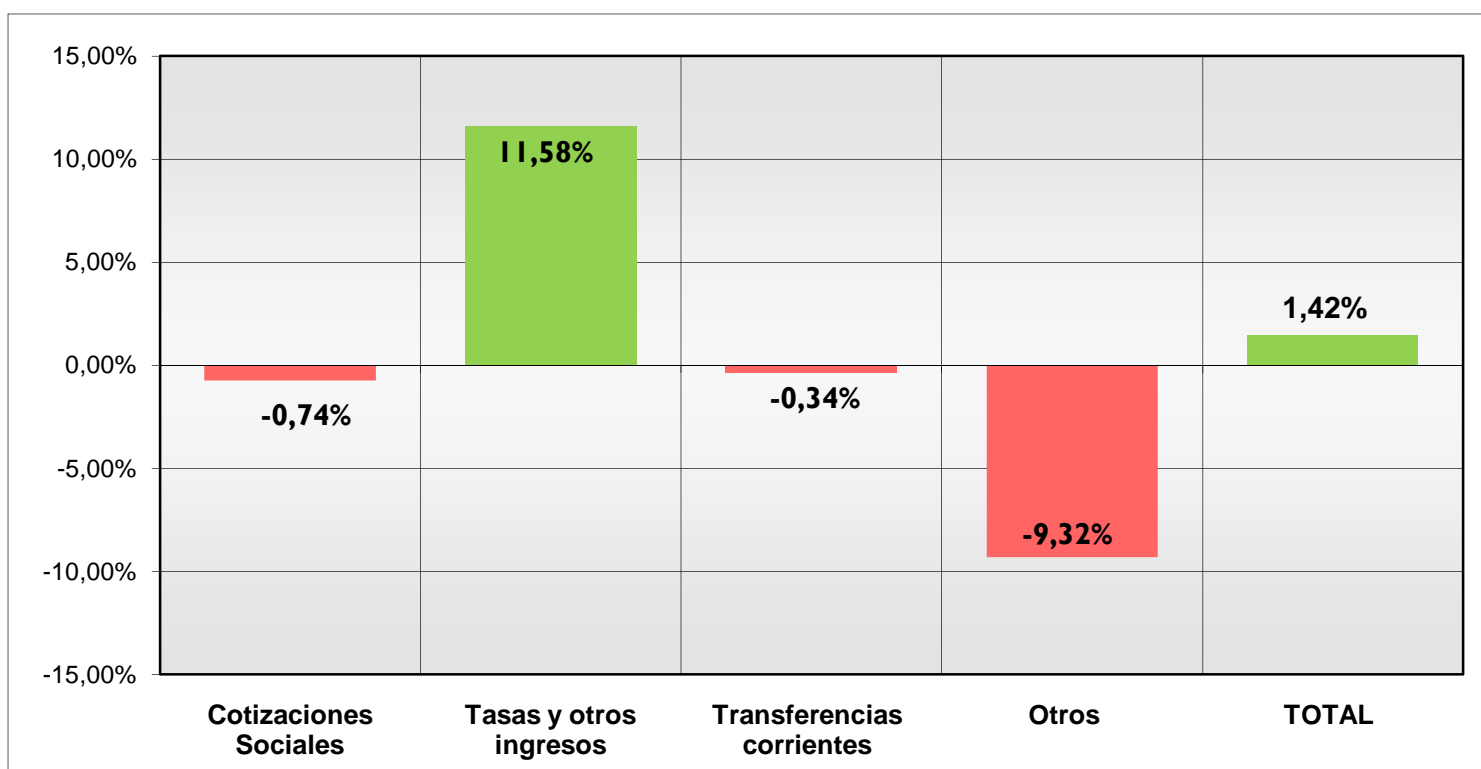
EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACUMULADO AL MES DE DICIEMBRE

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PREVISIONES DE INGRESOS 2.010	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA DICIEMBRE 2010	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Cotizaciones Sociales	96.488,54	95.143,25	98,61%	-0,74%
Tasas y otros ingresos	1.068,96	1.046,06	97,86%	11,58%
Transferencias corrientes	11.539,70	11.951,98	103,57%	-0,34%
Otros	3.205,13	3.477,80	108,51%	-9,32%
Activos, pasivos financieros y remanentes tesorería	34,31	2.611,00	7610,03%	35088,68%
TOTAL	112.336,64	114.230,09	101,69%	1,42%

VARIACIÓN INTERANUAL EN %



RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

diciembre-10

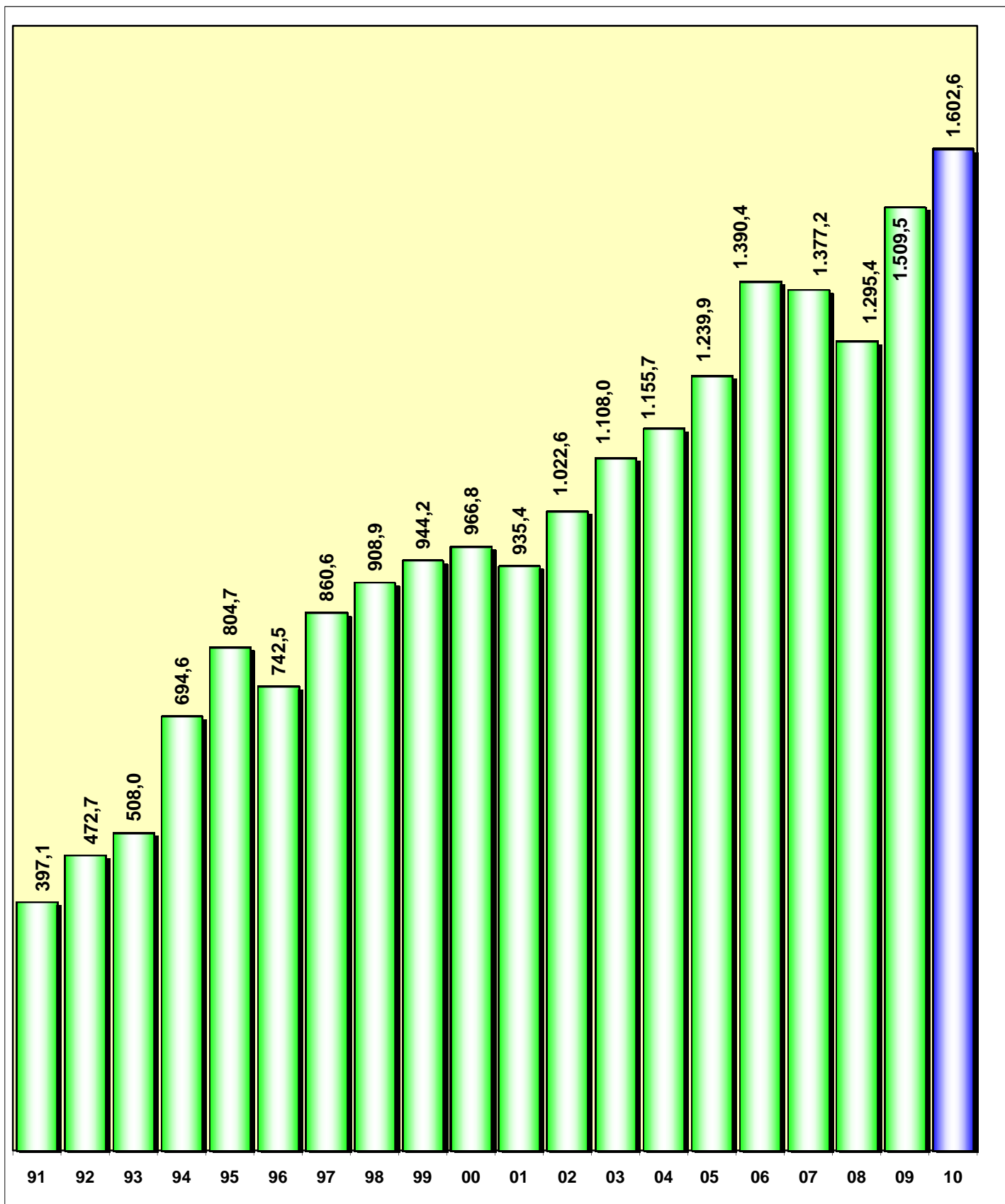
(Millones de Euros)

FECHAS	URES	JUZGADO SOCIAL	M° ECONOMIA Y HACIENDA	DEDUCCIONES		VARIACION INTERANUAL	
				S.PUBLICO	T O T A L	Absoluta	en %
1985		93,09	33,61		126,70		
1986		90,07	88,25		178,32	51,62	40,74
1987	0,32	96,68	122,38		219,38	41,06	23,03
1988	234,62	84,79	9,53	12,19	341,13	121,75	55,50
1989	313,55	65,87		17,94	397,36	56,22	16,48
1990	335,36	28,55		5,25	369,16	-28,20	-7,10
1991	386,08	1,77		9,29	397,13	27,97	7,58
1992	462,39			10,33	472,72	75,59	19,03
1993	495,65			12,36	508,01	35,29	7,46
1994	665,27			29,38	694,65	186,64	36,74
1995	692,10			112,59	804,69	110,04	15,84
1996	675,38			67,12	742,49	-62,20	-7,73
1997	784,69			75,87	860,56	118,07	15,90
1998	832,17			76,70	908,87	48,31	5,61
1999	842,32			101,84	944,16	35,29	3,88
2000	861,81			104,98	966,79	22,63	2,40
2001	877,35			58,01	935,36	-31,43	-3,25
2002	954,95			67,64	1.022,59	87,23	9,33
2003	1.023,50			84,54	1.108,04	85,45	8,36
2004	1.055,82			99,86	1.155,68	47,64	4,30
2005	1.160,09			79,77	1.239,86	84,18	7,28
2006	1.283,80			106,60	1.390,40	150,54	12,14
2007	1.289,56			87,61	1.377,17	-13,23	-0,95
2008	1.217,85			77,59	1.295,44	-81,73	-5,93
2009	1.452,84			56,68	1.509,52	214,08	16,53
2010							
Enero	117,25			1,77	119,02		
Febrero	127,60			2,11	129,71		
Marzo	142,44			5,22	147,66		
Abril	136,80			0,81	137,61		
Mayo	147,33			0,92	148,25		
Junio	143,97			1,27	145,24		
Julio	151,87			1,03	152,90		
Agosto	114,64			1,92	116,56		
Septiembre	125,79			1,82	127,61		
Octubre	121,74			1,51	123,25		
Noviembre	137,48			2,00	139,48		
Diciembre	111,50			3,81	115,31		
Acumulado							
2010	1.578,41			24,19	1.602,60		

EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

diciembre-10

En millones de euros



EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO A ENERO 2011

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PRESUPUESTO 2011	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA ENERO 2011	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Prestaciones Económicas	108.617,24	7.647,70	7,04%	5,09%
Pensiones contributivas	99.089,68	6.942,58	7,01%	5,30%
Pensiones no contributivas	1.995,01	154,45	7,74%	3,63%
Incapacidad temporal	2.787,60	53,19	1,91%	-23,74%
Prestaciones por maternidad y paternidad	2.126,69	149,79	7,04%	-5,38%
Riesgos por embarazo y lactancia	9,95	0,41	4,12%	24,24%
Prestaciones familiares	1.000,67	292,49	29,23%	22,22%
Asistencia Sanitaria	266,84	13,33	5,00%	0,76%
Servicios Sociales	1.850,50	9,80	0,53%	-92,57%
LISMI	44,31	3,21	7,24%	-14,85%
Tesorería e Informática	5.288,87	42,04	0,79%	-6,08%
T O T A L	116.023,45	7.712,87	6,65%	3,29%

PRESTACIONES ECONÓMICAS. (Variación Interanual en %)

