



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 144

Marzo 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 **Bélgica** se inserta una noticia que informa de la entrada en vigor de la Ley sobre Continuidad de las Empresas, que tiene la finalidad de proporcionar un marco jurídico y económico más flexible, y así evitar el cierre de las mismas; de **Francia** se añade un documento que explica los principales objetivos de la Ley de Presupuestos del Estado para 2011, entre los que destaca la reducción del déficit, la deuda pública y el gasto público; de **Países Bajos** se incluye un artículo sobre la situación económica del país, que destaca un impacto moderado de la crisis en el mercado de trabajo; de **Dinamarca, 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 **Dinamarca** se informa de la propuesta del Gobierno de limitar una serie de prestaciones para ajustar el modelo de bienestar; de **Francia** se añade un documento que informa sobre los tipos de cotización que se aplican desde el 1 de enero de 2011; de **Italia** se informa del programa de control que ha realizado el Instituto Nacional de Previsión Social sobre las pensiones de invalidez no contributiva.

En el capítulo de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se publican dos documentos: el primero es un artículo sobre el mercado de trabajo en febrero de 2011, según los datos de la Agencia Federal de Empleo, el cual sigue mejorando respecto a los meses anteriores; el segundo recoge las principales consideraciones en torno a la falta de especialistas en el mercado de trabajo, según la opinión de representantes de la Confederación de Sindicatos, el Instituto de Estudios Laborales o la Confederación de Oficios; de **Bélgica** se publican dos documentos: el primero realiza un balance de las medidas aplicadas por el Gobierno para impulsar el mercado de trabajo durante el año 2010; el segundo es un resumen de la situación del mercado de trabajo en febrero de 2011, en el que se incluyen diversas estadísticas elaboradas por la Oficina Nacional de Empleo; de **Canadá** se inserta un resumen de la situación del mercado de trabajo en el mes de febrero, destacando, entre otras informaciones, que la tasa de desempleo, del 7,8 %, permanece invariable respecto al mes anterior; de **Dinamarca** se informa del incremento del número de desempleados que participan en medidas activas de empresas para facilitar su inserción en el mercado laboral; de **EE.UU.** se incluye un artículo en relación a la situación del empleo en el mes de febrero de 2011, en el que se han generado 192.000 puestos de trabajo, situándose la tasa de desempleo en el 8,9%, según los datos de la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo; de **Francia** se incluye un artículo que refleja los datos del mercado de trabajo a lo largo del año 2010, según las estadísticas publicadas por el Servicio Público de Empleo; de **Grecia** se incluyen los datos

del mercado de trabajo en el mes de noviembre de 2010, según la información del Instituto Nacional de Estadística, en la que la tasa de desempleo llegó a situarse en el 13,9%, frente al 13,5% del mes anterior; de **Italia** se publica un documento en relación al desempleo juvenil, con los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística y las consideraciones al respecto de varias centrales sindicales; de **Países Bajos** se publican los principales indicadores del mercado de trabajo en el cuarto trimestre de 2010, que ofrecen una perspectiva de recuperación económica moderada, según los datos de la Oficina Central de Estadística.

En el apartado de **Formación Profesional**, de **Alemania** se publica un documento sobre la estructura de los programas de formación profesional, tanto para desempleados como para trabajadores en activo, combinando un período de formación teórica con la práctica en un puesto de trabajo; de **Francia** se incluyen dos documentos: el primero se refiere al Contrato de Aprendizaje, dirigido a completar la formación profesional de los jóvenes trabajadores, que será dispensada en parte por la empresa y en parte por el Centro de Formación de Aprendices; el segundo informa sobre el Contrato de Profesionalización, cuyo objetivo es ofrecer una cualificación profesional y fomentar la inserción o reinserción en el mercado de trabajo de sus beneficiarios; de **Italia** se publica un resumen del Informe sobre Formación Continua en 2010, realizado por el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales con la colaboración del Instituto para la Formación Profesional, incluyendo a su vez los datos más relevantes sobre el contrato de aprendizaje entre 2008 y 2009.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Alemania** se incluyen las conclusiones de dos informes de la Agencia Federal de Empleo, identificando las profesiones o áreas de actividad que presentan una cobertura difícil; de **Bélgica** se añade un documento que explica las condiciones laborales del teletrabajo, así como su evolución y situación jurídica actual; de **Francia** se publica un artículo sobre el denominado "Balance Social", que la empresa está obligada a presentar y que recoge en un documento único la información sobre la situación de la misma en el ámbito socio-laboral, verificar las acciones realizadas y medir los cambios producidos en el año transcurrido y en los dos que le preceden; de **Ucrania** se informa sobre las características técnicas del nuevo Código Laboral, que se encuentra todavía pendiente de su aprobación parlamentaria.

En el apartado de **Negociación Colectiva**, de **Alemania** se inserta un resumen del Informe Anual para 2010, elaborado por el Instituto de Investigación Económica y Social, en el que se analizan la evolución de los salarios y el crecimiento de la productividad en los principales sectores de la economía alemana; de **Italia** se añade un artículo que presenta las principales propuestas del Ministerio de Trabajo a los Agentes Sociales, para favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar; de **Ucrania** se informa de la denuncia realizada por el Órgano Conjunto de Representación de los Sindicatos a causa del incumplimiento del Convenio General 2010-2012 en lo que se refiere al salario de los trabajadores estatales.

En el apartado de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, de **Alemania** se incluyen los datos más importantes del informe elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que muestra la incidencia de los

accidentes y enfermedades laborales durante 2009, así como la Estrategia Conjunta elaborada por el Estado, los Länder y las Mutuas de Accidentes para el período 2008-2012.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**, de **Francia** se publica un Informe del Comité Nacional de Evaluación sobre el desarrollo de la Renta de Solidaridad Activa, que analiza la capacidad y eficacia de este subsidio en materia de lucha contra la pobreza; de **Países Bajos** se añade un Informe sobre la emancipación de la mujer durante el año 2010, que analiza este proceso desde diferentes ámbitos, como la educación, el empleo, la conciliación laboral y familiar o la violencia contra la mujer; de **Rumanía** se incluye un artículo que explica la situación de las adopciones internacionales y la posible modificación de la normativa vigente en el país.

En el capítulo de **Migraciones**, de **Dinamarca** se informa de controversia surgida en torno a los palestinos apátridas, debido a la gestión desarrollada por el Ministerio de Integración entre el 2004 y el 2010, que resultó ser contraria a lo dispuesto en la Convención de la ONU; de **Canadá** se inserta un artículo que estudia las dificultades que encuentran los inmigrantes que llegan a Canadá, para que sea reconocida oficialmente su formación académica y experiencia profesional; de **Grecia** se informa de las medidas desarrolladas por el Gobierno en la frontera del país, para controlar la llegada de inmigrantes desde el norte de África; de **Italia** se publica un documento sobre la situación de la inmigración en 2011; de **Países Bajos** se añade una información sobre los aspectos más relevantes de la inmigración durante el año 2010, en el cual se destaca el aumento significativo de ciudadanos españoles en el mercado laboral holandés.

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

| | | |
|----------------|-------|-----------|
| Bélgica | | 12 |
|----------------|-------|-----------|

- Ley sobre la Continuidad de las Empresas con dificultades económicas

| | | |
|------------------|-------|-----------|
| Dinamarca | | 14 |
|------------------|-------|-----------|

- Comentario general

| | | |
|----------------|-------|-----------|
| Francia | | 16 |
|----------------|-------|-----------|

- Presupuestos del Estado para 2011: prioridad a la reducción del déficit

| | | |
|---------------|-------|-----------|
| Grecia | | 19 |
|---------------|-------|-----------|

- Comentario general

| | | |
|---------------|-------|-----------|
| Italia | | 23 |
|---------------|-------|-----------|

- Comentario general

| | | |
|---------------------|-------|-----------|
| Países Bajos | | 27 |
|---------------------|-------|-----------|

- Resumen de la situación económica

| | | |
|--------------------|-------|-----------|
| Reino Unido | | 29 |
|--------------------|-------|-----------|

- Comentario general

| | | |
|----------------|-------|-----------|
| Rumanía | | 32 |
|----------------|-------|-----------|

- Comentario general

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

| | |
|------------------|----------------|
| Dinamarca |41 |
|------------------|----------------|

- Situación del sistema de Seguridad Social

| | |
|----------------|----------------|
| Francia |43 |
|----------------|----------------|

- Cotizaciones en el Sistema de Seguridad Social

| | |
|---------------|----------------|
| Italia |48 |
|---------------|----------------|

- Programa de control de las pensiones de invalidez no contributivas

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

| | |
|-----------------|----------------|
| Alemania |53 |
|-----------------|----------------|

- Situación del mercado de trabajo en febrero
- Debate sobre la demanda de especialistas

| | |
|----------------|----------------|
| Bélgica |69 |
|----------------|----------------|

- Balance de las medidas de lucha contra la crisis aprobadas en 2010
- El mercado de trabajo en febrero de 2011

| | |
|---------------|----------------|
| Canadá |78 |
|---------------|----------------|

- Situación del mercado de trabajo en febrero 2011

| | |
|------------------|----------------|
| Dinamarca |81 |
|------------------|----------------|

- Aumenta el número de parados en medidas activas de empresas

| | | |
|--------------|-------|-----------|
| EE.UU | | 83 |
|--------------|-------|-----------|

- Situación del mercado de trabajo en febrero de 2011

| | | |
|----------------|-------|-----------|
| Francia | | 87 |
|----------------|-------|-----------|

- Balance de la cifras del desempleo en el 2010

| | | |
|---------------|-------|-----------|
| Grecia | | 89 |
|---------------|-------|-----------|

- Situación del mercado de trabajo en febrero de 2011

| | | |
|---------------|-------|-----------|
| Italia | | 91 |
|---------------|-------|-----------|

- El problema del desempleo juvenil

| | | |
|---------------------|-------|-----------|
| Países Bajos | | 93 |
|---------------------|-------|-----------|

- Situación del mercado de trabajo

FORMACIÓN PROFESIONAL

| | | |
|-----------------|-------|------------|
| Alemania | | 100 |
|-----------------|-------|------------|

- Programas de movilidad para la formación profesional de trabajadores y desempleados

| | | |
|----------------|-------|------------|
| Francia | | 107 |
|----------------|-------|------------|

- El Contrato de aprendizaje
- El Contrato de profesionalización

| | | |
|---------------|-------|------------|
| Italia | | 121 |
|---------------|-------|------------|

- Informe sobre la Formación Continua en 2010

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

| | |
|-----------------|-----------------|
| Alemania |125 |
|-----------------|-----------------|

- Profesiones de difícil cobertura en febrero 2011

| | |
|----------------|-----------------|
| Bélgica |131 |
|----------------|-----------------|

- El teletrabajo: evolución y situación actual

| | |
|----------------|-----------------|
| Francia |137 |
|----------------|-----------------|

- Balance Social de las Empresas

| | |
|---------------|-----------------|
| Italia |141 |
|---------------|-----------------|

- Negociación sobre la conciliación entre vida laboral y familiar*

| | |
|----------------|-----------------|
| Ucrania |144 |
|----------------|-----------------|

- Situación del proyecto de nuevo Código Laboral

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

| | |
|-----------------|-----------------|
| Alemania |151 |
|-----------------|-----------------|

- Tendencias de la negociación colectiva para 2011

| | |
|----------------|-----------------|
| Ucrania |155 |
|----------------|-----------------|

- Incumplimiento del Convenio General 2010-2012 en lo referente al salario de los trabajadores estatales

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

| | | |
|-----------------|-------|------------|
| Alemania | | 157 |
|-----------------|-------|------------|

- Informe sobre la seguridad laboral, 2009

AREA DE ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

| | | |
|----------------|-------|------------|
| Francia | | 164 |
|----------------|-------|------------|

- Informe sobre el desarrollo de la Renta de Solidaridad Activa

| | | |
|---------------------|-------|------------|
| Países Bajos | | 166 |
|---------------------|-------|------------|

- Informe sobre la emancipación de la mujer durante el año 2010*

| | | |
|----------------|-------|------------|
| Rumanía | | 170 |
|----------------|-------|------------|

- Situación de las Adopciones Internacionales en Rumanía

AREA DE MIGRACIONES

| | | |
|---------------|-------|------------|
| Canadá | | 173 |
|---------------|-------|------------|

- Limitado reconocimiento de la formación y la experiencia profesional de los inmigrantes

| | | |
|------------------|-------|------------|
| Dinamarca | | 176 |
|------------------|-------|------------|

- Debate sobre los palestinos apátridas

| | | |
|---------------|-------|------------|
| Grecia | | 181 |
|---------------|-------|------------|

- La inmigración ilegal y la crisis del Norte de África

| | | |
|---------------|-------|------------|
| Italia | | 183 |
|---------------|-------|------------|

- Situación de la inmigración en febrero de 2011

| | |
|---------------------------|------------|
| Países Bajos | 186 |
|---------------------------|------------|

- Inmigración en 2010

| |
|---------------|
| ESPAÑA |
|---------------|

INDICADORES

- Últimos datos estadísticos.....192
- Cuadros en materia de Seguridad Social –febrero de 2011..... .193

* 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**

BÉLGICA

LEY SOBRE LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS CON DIFICULTADES ECONÓMICAS¹

La ley de 31 de enero 2009 sobre la continuidad de las empresas, en vigor desde el 1º de abril 2009, reemplaza el concepto de «concordato judicial» por el de reorganización judicial.

El procedimiento de reorganización judicial consiste en preservar, bajo control de un juez, la continuidad de toda o parte de la actividad de la empresa que atraviesa dificultades económicas. El principal objetivo de esta ley consiste en proporcionar un mayor número de posibilidades de supervivencia, ofreciendo a las empresas soluciones más flexibles en momentos puntuales para evitar el cierre de las mismas. La Ley ofrece, tanto a las empresas como a los acreedores, los instrumentos necesarios para intentar mantener la actividad, rechazando la quiebra como única salida para la reorganización. Los comerciantes, sociedades mercantiles, sociedades agrícolas y empresas civiles (excepto profesiones liberales) pueden ampararse en ella y pedir la reorganización judicial cuando la actividad de la empresa corra peligro (total o parcialmente, a corto o largo plazo).

La ley pone a disposición de las empresas, así como de los creadores y del Tribunal de Comercio una serie de interventores: juez delegado, mediador de empresa, agentes judiciales, administradores provisionales, etc. Asimismo amplía el abanico de instrumentos puestos a disposición de las empresas y favorece los acuerdos amistosos entre empresarios y acreedores.

Tres son los tipos de reorganización judicial susceptibles de ponerse en marcha sucesivamente o simultáneamente:

- Reorganización mediante un acuerdo amistoso supervisado judicialmente;
- Reorganización de acuerdo con los acreedores (acuerdo colectivo);
- Reorganización, mediante la transferencia, a una o varias personas, de toda o parte de la empresa o de sus actividades, bajo control de la justicia.

La Ley contempla, igualmente, la posible exoneración fiscal de algunos beneficios que deriven de la reducción de deudas.

Tras, aproximadamente, dos años de funcionamiento (abril 2009 – diciembre 2010), la ley ha evitado el cierre de, prácticamente, un 50% de las empresas con dificultades (la consultoría económica Graydon calcula que, durante el periodo de referencia, se enfrentaron a problemas económicos unas 50.000

¹ Fte.: LE SOIR 04/02/2011

empresas). En concreto fueron 1.878 las empresas que, al menos hasta ahora, no cerraron sus puertas tras recurrir a la ley y pedir a un juez que se aplazasen sus pagos. Graydon indica que, si bien la cifra de las empresas intervenidas no es excesiva, ello se debe en gran parte a que muchos empresarios desconocen la existencia de la norma, que es relativamente reciente.

De las empresas que recurrieron a la ley, un 90% eran pymes

DINAMARCA

COMENTARIO GENERAL

Mayoría del Parlamento danés a favor del Pacto Europeo de Competitividad

El Gobierno danés ha obtenido mayoría a favor del Pacto Europeo de Competitividad tras haberse acordado en el Parlamento danés que las Leyes anuales sobre los presupuestos generales y el modelo danés del mercado laboral serán siendo de exclusiva competencia nacional.

El martes 22 de marzo, el Gobierno (Partidos Liberal y Conservador), el Partido Socialdemócrata, el Partido Socialista Popular y el Partido Social Liberal acordaron el texto del proyecto, que se aprobó el día siguiente en la Comisión para Asuntos Europeos del Parlamento danés, mediante el cual se ha dejado claro que los agentes sociales serán los responsables de acordar las condiciones salariales y contractuales para el mercado laboral danés.

Esto significa que Dinamarca se adherirá al pacto sin necesidad de celebrar un referéndum y, además, tampoco será necesario modificar las excepciones danesas respecto a la UE.

Según el portavoz de Asuntos Europeos del Partido Socialista Popular, Pia Dyhr, su partido apoya el Pacto Europeo, debido a que se cumplen los requisitos exigidos por su partido: se mantiene la excepción del euro, los presupuestos generales siguen siendo competencia nacional, las condiciones salariales, la prejubilación y la jubilación se determinan en el plano nacional. El portavoz socialdemócrata subraya que el Pacto Europeo no se interpone a la política de un futuro gobierno socialista.

La experta en temas europeos de la Universidad de Copenhague, Marlene Wind, ha señalado que el Pacto Europeo sostiene la importancia que tienen la reducción salarial, el aplazamiento de la edad de jubilación y el endurecimiento de las finanzas públicas para mejorar la capacidad competitiva. Sin embargo, el pacto no prevé la posibilidad de sancionar a los países miembros que no cumplan sus obligaciones.

El Ministro de Finanzas calculó erróneamente el déficit para 2010

Según datos de la Central Nacional de Estadística, el ministro de Finanzas, Claus Hjort Frederiksen (liberal), calculó el año pasado que el déficit danés sería de unos 43.600 millones de coronas (aprox. 5.734 millones de €) superior a la cifra real. Este error generó que la UE presentara exigencias a Dinamarca y, por consiguiente, la introducción de recortes en el sistema de bienestar, a través del paquete de medidas para restablecer la economía de Dinamarca, acordadas a mediados del año 2010.

En Febrero de 2010, el Ministro de Finanzas danés comunicó a la Comisión de la UE que Dinamarca tendría un déficit a finales del 2010 que ascendería a 94.400 millones de coronas danesas (aprox. 12.287

millones de €), equivalente al 5,5 por 100 del PIB. Ante esta información, la UE exigió a Dinamarca que ahorrara unos 34.000 millones de coronas (aprox. 3.200 millones de €), de los cuales 13.000 millones (aprox. 1.734 millones de €) sería por concepto de prestaciones de bienestar, ya que la UE sólo permite un déficit de un 3 por 100.

En estas circunstancias, el Gobierno danés puso en marcha el paquete de medidas para restablecer la economía, que, entre otras cosas, preveía el recorte de la duración de la prestación por desempleo de 4 a 2 años.

En el balance nacional de 2010, el déficit de Dinamarca se sitúa sólo en 50.800 millones de coronas (aprox. 6.774 millones de €), equivalente al 2,9 por 100 y, lógicamente dentro del margen comunitario del 3 por 100.

El Ministro de Finanzas ha subrayado que el error se debe a que se han obtenido ingresos fiscales imprevistos y descarta todo tipo de especulación política, al mismo tiempo que subraya la necesidad de que implementen todos los recortes propuestos, ya que estima que el déficit anual de 2011 ascenderá de forma considerable.

FRANCIA

PRESUPUESTOS DEL ESTADO PARA 2011: PRIORIDAD A LA REDUCCIÓN DEL DÉFICIT²

Tras un año en el que se han aprobado y aplicado diversos planes de reactivación económica, el objetivo principal de los presupuestos del Estado para 2011 (Ley 2010-165 de 29 diciembre de presupuestos para 2011) es la reducción del déficit y de la deuda pública.

En el preámbulo de la ley de presupuestos, el Gobierno insiste sobre el cambio de tendencia que se producirá a partir del segundo trimestre de 2010. A partir de ese periodo, la política de apoyo a la inversión mostrará sus efectos positivos dando paso a un “circulo virtuoso” de crecimiento: las inversiones de las empresas crearán empleos, lo que permitirá un buen nivel de consumo y garantizará más ingresos al Estado que le permitirán reducir el déficit.

Según el Gobierno, el contexto internacional será favorable en 2011, debido principalmente al fuerte y continuo crecimiento de la economía china que, a su vez, tirará de la economía mundial. En los Estados Unidos, aunque los diferentes agentes económicos han acumulado un importante nivel de deuda, las medidas de reactivación han mostrado su eficacia y permiten un cierto optimismo.

En definitiva, el Gobierno estima que en 2011 continuará aumentando (en un 7,7%) la demanda mundial a Francia. Los poderes públicos franceses prevén un crecimiento del 2% en 2011, una progresión de la inversión de las empresas del 5,5%, la creación de 228.000 empleos, un consumo de familias en alza de 1,7% y un aumento del poder adquisitivo del 1,6%.

Objetivos

La ley de presupuestos del Estado para 2011 tiene asignado, como primer objetivo, la reducción del déficit para cumplir con el objetivo de déficit máximo de 3% del PIB, fijado por la Unión Europea, en 2013 y lograr que en 2014, se sitúe en un 2% del PIB, frente al 7,7% de 2010. La ley de presupuestos para 2011 fija el déficit para el presente año en un 6%. Para alcanzar este resultado, los poderes públicos, adoptarán como medida principal, la disminución del gasto. La ilustración más visible de este objetivo es el mantenimiento de la regla de no reemplazar el 50% de los funcionarios que se jubilen, lo que representará en 2011 la supresión de 31.638 puestos.

También forma parte del paquete de medidas de reducción de gastos, la congelación de las transferencias de la administración central a las entidades locales y la disminución de los presupuestos de numerosas misiones de dicha Administración central: principalmente la ecología (-4,4%), las relaciones con las entidades territoriales (-3,8%), la agricultura (-3,6%), Ultramar (-3%), la ciudad y el alojamiento (-2,6%) la solidaridad y la inserción (-1,6%).

² Dossiers d'actualité de Vie-publique.fr

Los ministerios de justicia y educación no sufrirán esta rebaja presupuestaria: 400 empleos suplementarios y aumento del 2% del presupuesto para la justicia y mantenimiento de los puestos actuales en la enseñanza superior e investigación, con una autorización de gasto que pasará de 23.620 millones a 23.700 millones.

Los gastos de funcionamiento del Estado disminuirán un 5%.

La reducción proyectada del déficit requiere, además de un control reforzado del gasto, un aumento de los ingresos. La mejora de la actividad económica aportará más ingresos, pero será insuficiente.

Para evitar un aumento general de los impuestos, los poderes públicos han preferido suprimir varios beneficios fiscales concedidos a ciertos profesionales o a particulares y, reducir en un 10% los beneficios no suprimidos.

Principales medidas relativas a los beneficios fiscales

- El ministerio del presupuesto presenta como medidas más significativas, las siguientes:
- Supresión del IVA “reducido” a la triple oferta: teléfono, televisión, Internet. La tasa de IVA aplicable a estas ofertas pasará del 5,5% actual a 19,60%.
- Supresión de los beneficios fiscales derivados de las declaraciones individuales de los casados, parejas de hecho y divorciados
- Supresión de la exoneración de la tasa relativa a los contratos de asistencia sanitaria denominados “solidarios y responsables”. A estos se les aplicará una tasa de imposición reducida del 3,5%.
- Sujeción a las cotizaciones sociales anuales de ciertos fondos en euros de los planes de pensiones.
- Supresión del crédito de impuestos de 50% concedido a los dividendos abonados por sociedades francesas o extranjeras
- Reducción del crédito de impuestos por inversiones en energía fotovoltaica, que pasará del 50% al 25%.
- La reducción del impuesto sobre el patrimonio por inversión en pequeñas y medianas empresas, pasará del 75% al 50%, sin que dicha reducción pueda sobrepasar los 45.000 euros.

Desacuerdos con la política presupuestaria

Los elementos del presupuesto que provocan las críticas, principalmente de la oposición parlamentaria, se refieren a las medidas de reducción del gasto público, pero, también, las que reducen los beneficios fiscales. Consideran estas reducciones como aumentos de impuestos, que ingresarán unos 10.000 millones de euros, y algunas como injustas por afectar primordialmente a las clases populares (aumento de la triple oferta teléfono, televisión, Internet o la supresión de los beneficios fiscales para los nuevos matrimonios o parejas de hecho...)

El desacuerdo estriba también en la eficacia de la disminución del gasto público. La reducción del número de funcionarios, el bloqueo de salarios y la congelación de las transferencias a la entidades locales se consideran como perjudiciales para el crecimiento en el momento en que, saliendo de la crisis, habría que continuar con las medidas de estímulo.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Nunca como en estos tiempos la vida política griega ha estado tan estrictamente ligada a los avatares de su situación económica. Así, el mes de febrero la actividad política ha girado principalmente alrededor de la evolución de la política de austeridad y la estrategia gubernamental para recaudar fondos con que hacer frente a la devolución del préstamo de FMI, UE y BCE.

De hecho, la visita, en la segunda semana del mes, de los enviados de la "Troika" (Unión Europea, Banco Central Europeo y Fondo Monetario Internacional), y sobre todo algunas de sus declaraciones tras la rueda de prensa del día 11, han levantado mucho revuelo en Grecia.

Las reacciones de los medios y de todos los partidos políticos (menos el socialista en el gobierno) fueron tan severas que se temió que llegaran a provocar elecciones anticipadas. Pero la dificultad del programa económico acordado y de los reajustes y reformas estructurales del sector público hace pensar que el gobierno intentará agotar su legislatura.

La visita, en realidad, había resultado positiva, ya que se había constatado las mejoras obtenidas por el programa de austeridad y se ha autorizado otro de los plazos del préstamo por valor de 15 mil millones. Pero también se había comentado ante los medios no debían de tardar la "apertura" de las profesiones que aún tienen muchos privilegios (y ofrecen servicios que cuestan mucho dinero a los griegos), ni retrasarse la privatización o el cierre de compañías nacionales deficitarias. También se insistió la necesidad de conseguir implementar las medidas necesarias para acelerar las reformas acordadas.

Las críticas hacia los comentarios irónicos de los expertos funcionarios extranjeros con el ejemplo de las huelgas de «profesionales que perderán sus privilegios» (como ha sido el caso, durante las primeras semanas del mes, de abogados, médicos y farmacéuticos) han irritado los ánimos. Además de la indignada reacción del propio primer ministro Papandreu, el portavoz gubernamental Yorgos Petalotis se ha visto obligado a declarar que «el comportamiento de los representantes de la Unión Europea, del Fondo Monetario Internacional es inaceptable. No solicitamos a nadie que interfiera en asuntos internos». Y remató sus declaraciones subrayando que «sólo aceptamos las órdenes del pueblo griego».

Afirmaciones del tipo «vendan playas» o «son Vds. un Mercedes que va a 20 kilómetros por hora» causaron la indignación del mundo político, comenzando por el Primer Ministro Yorgos Papandreu y el Ministro de Finanzas Yorgos Papaconstantinou, quien insistió en que «sacamos provecho de las propiedades que pertenecen al Estado, pero no vendemos terrenos públicos. Y las decisiones sobre lo que hacemos son tomadas por el gobierno griego y por nadie más».

A mediados de mes el Gobierno entregó en el Parlamento un proyecto ley que prohibirá explícitamente vender tierra pública.

En la presentación del proyecto, Papandreu afirmó que pedirá de todos los partidos políticos, a través de un diálogo abierto, que se pongan de acuerdo con esa regulación y añadió que cuando se proceda a la reforma constitucional, también se incluirá dicha regulación.

«Estamos hablando de cómo aprovechar la tierra pública para el desarrollo y la liquidación de la deuda» afirmó Papandreu y pidió que se no confunda y malentienda esa intención. «Grecia no vende su tierra» concluyó el primer ministro.

El ministro de Finanzas, Yorgos Papakonstantinu, recalcó que el gobierno no tiene la intención de sacar a la venta propiedad pública, como tierras y playas, sino rentabilizar al máximo los recursos que tiene a su disponibilidad la administración.

El ministro reiteró que el plan de recaudar 50 mil millones de Euros mediante un proceso de privatizaciones no es algo que se plantea por primera vez, y en todo caso, no guarda relación alguna con el plan de ajuste pactado para la recuperación de la economía griega, ya que se desarrollará en una fase posterior a la consolidación de las finanzas públicas. Se trata de un proyecto que se incluye en el marco de las reformas estructurales que debe adoptar el país heleno para conseguir una reducción drástica de la deuda pública, dijo el ministro.

En cuanto a la eventual prórroga de la devolución del préstamo de 110 mil millones de Euros, Papakonstantinu ha evitado ofrecer más detalles sobre el estado de la cuestión, pero ha recalcado que cualquier solución que se adopte, sería vigente tanto para Grecia, como para Irlanda.

En cuanto a la oposición, el presidente de la Nueva Democracia, Antonis Samarás, en la reunión del grupo parlamentario de su partido, que se celebró a primeros de mes en Atenas, criticó duramente la política financiera gubernamental, recalcando que el gobierno ha sido incapaz de tomar medidas que promuevan el crecimiento económico en una fase crítica, en que todos ya han aceptado que el plan de rescate de la economía griega ya ha fracasado.

Además, advirtió que el gobierno socialista está elaborando un nuevo paquete de medidas duras, sin tener en cuenta la repercusión social que puedan acarrear.

Situación económica

Como se ha dicho más arriba, los enviados de UE, BCE y FMI, tras anunciar que se estaba reduciendo la deuda y que se concedía el cuarto plazo del préstamo de 110 mil millones del rescate, dejaron bien claro

que se debían tomar más medidas y mencionaron entre otras el conseguir 50.000 millones de privatizaciones entre 2011 y 2015.

Los expertos mencionaron que se necesitan más medidas de austeridad para reducir el déficit, de los 17.000 millones en 2011 a 3.000 millones en 2014, y hablaron de seguir reduciendo los salarios del sector público y de las empresas estatales, así como los del sector sanitario público. Además, recordaron la necesidad de liberalizar el mercado de la energía y de conseguir recaudar más impuestos. Por tanto, los "deberes" impuestos a Grecia para los próximos seis meses son difíciles: conseguir la reducción de salarios en el sector público y en sus planes de pensiones; privatizar las empresas estatales de los sectores de agua, energía eléctrica y telecomunicaciones, los organismos portuarios, tres bancos y las empresas de apuestas y juegos.

El ministro de Finanzas, Yorgos Papakonstantinu, presentó la planificación fiscal del gobierno a plazo medio y aseguró que no va a haber nuevos impuestos, ni aumento del IVA. Tampoco habrá más reducción de sueldos y pensiones.

Papakonstantinu declaró que a partir del año 2015 habrá superávit primario mientras que en 2014 el déficit se habrá reducido a los 3 mil millones de euros.

El presidente del Eurogrupo y primer ministro luxemburgués, Jean-Claude Juncker, durante una visita privada a Atenas se mostró partidario de conceder la ampliación del plazo de devolución del préstamo. Siguiendo el acuerdo inicial, Grecia debería comenzar a pagar el préstamo extraordinario a partir del 2012. En general, los países de la Eurozona aceptan, en principio, una prolongación del pago siempre que continúen las medidas de ajuste y austeridad griegas. Ello deberá aprobarse por el parlamento de cada país y se espera que la decisión final sea anunciada en el Consejo europeo de marzo.

Situación social

El 23 de febrero se celebró la anunciada huelga general, convocada por los dos sindicatos mayoritarios, GSEE (sector privado) y ADEDY (la central de los funcionarios públicos), como protesta contra la política gubernamental de recortes, austeridad y reducciones de salario y pensión, contra las reformas en el sector laboral que, según los sindicatos, facilitan el despido y retiran protección a los trabajadores, contra la "liberización" de una serie de profesiones que disponían de privilegios acumulados.

Se pararon todos los trabajadores de los distintos grados de educación, desde párvulos hasta universitarios y el sistema de sanidad pública estuvo en mínimos. Tampoco trabajaron los medios de comunicación (desde las 6 de esta mañana y por 24 horas), ni el sector público y administración local, los farmacéuticos y los médicos, los trabajadores en empresas estatales y parte de los transportes públicos. En Atenas sólo funcionó el metro y unas horas los tranvías, mientras que todos los barcos de líneas se mantuvieron anclados y en el aeropuerto de la capital hubo un paro de varias horas de los controladores aéreos.

Por su parte, la Confederación Nacional de Comercio Griego decidió el cierre de todos los comercios se mantendrán cerrados.

Pero la huelga ha tenido menos séquito del deseado por sus organizadores. Ya días antes los observadores políticos comentaban que muy probablemente muchos acudirían a sus puestos de trabajo: el sector público, con una reducción media de su sueldo del 18% en muchos casos no se puede permitir el perder un jornal, y los comerciantes difícilmente pueden cerrar en un día en el que tanta gente podrá irse de tiendas. Y los profesionales del turismo esperan que no haya violencia en las calles, para no asustar a los turistas que el año pasado prefirieron otros destinos.

La huelga al final ha tenido cierto éxito. No así, sin embargo, las manifestaciones previstas, que han sido seguidas por menos de 45.000 personas. Los comercios han estado abiertos, salvo los del centro (que se mantuvieron cerrados o bien siguiendo las directivas de la confederación de comerciantes o bien por miedo a que se atacaran sus tiendas y se destrozaran sus escaparates).

Papandreu ha declarado en Finlandia, dónde en esos días ha sido recibido por la primera ministra Mari Kiviniemi, que lamenta las medidas que tiene que tomar su gobierno y que de no tener la posición que tiene, también saldría a protestar. Literalmente dijo «Comprendemos que haya manifestaciones. Algunas veces digo a los manifestantes:"me gustaría a mi también manifestarme con vosotros, porque no estoy contento con lo que está ocurriendo. ¿Porque nos encontramos en esta situación?". No bastan sin embargo las manifestaciones, tenemos que cambiar al país, estamos decididos a hacerlo y creo que el pueblo griego está decidido». Papandreu aseguró a su homóloga finlandesa que Grecia devolverá el dinero de su rescate y que espera que el país se convierta en la Finlandia del Sur.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El escenario político, en el mes de febrero, se ha mantenido suficientemente animado, pero respecto del mes anterior la situación global se ha ido aclarando, si bien persisten aspectos confusos y desconcertantes.

Los esfuerzos de los partidos de Gobierno para aumentar su reducida mayoría en la Cámara de Diputados tras la escisión que ha dado origen a FLI, el partido de Fini, han tenido ya cierto éxito, y las últimas votaciones lo han confirmado: el Gobierno dispone de unos 320 votos sobre 630, y se prevé que en poco tiempo debería llegar a 325, un margen suficiente para emprender las reformas y seguir gobernando con cierta tranquilidad.

Mucho se discute de cómo se ha conseguido consolidar la mayoría en la Cámara, y se han denunciado “maniobras de compra de diputados”, sobre las que no podemos opinar en esta sede. Limitándonos, pues, a las motivaciones políticas que seguramente han tenido su peso, es de subrayar la discutible línea política dada a FLI por algunos de sus líderes: antiberlusconismo, oposición neta al Gobierno y posibilidad de aliarse, o al menos coordinarse, con la coalición de izquierda. Ello ha provocado una serie de consecuencias:

- Ha enfriado la posibilidad de dar vida al llamado “tercer polo”, con la UDC de Casini y la API de Rutelli.
- Ha provocado la salida del nuevo partido de algunos senadores (con lo cual FLI ha perdido la posibilidad de crear un grupo parlamentario en el Senado) y de algunos diputados, aumentando así la base del Gobierno.

Esta situación ha obligado a la directiva de FLI a aprobar una resolución que confirma que el partido se ubica en el área de la derecha y rechaza toda posibilidad de aliarse con una coalición de izquierda. Se ha frenado, así, la hemorragia de diputados, pero el grupo, si bien reducido (unos 6 senadores y unos 30 diputados), queda dividido ya en corrientes, y corre el riesgo de ser fagocitado por la UDC. En definitiva, hoy por hoy, el plan de Fini parece congelado, y con el riesgo de disolverse.

Otra motivación es que la salida de FLI de la mayoría ha dejado libres puestos de Ministro y de Subsecretario, que podrían ser cubiertos por representantes del nuevo grupo de “Responsables” que apoyan al gobierno, no han entrado en el PDL y constituyen el “tercer pilar” del Gobierno.

A finales de mes, pues, la situación ha cambiado, y no poco, ya que el Gobierno ha consolidado su mayoría, el "tercer polo" no consigue dar cuerpo a la hipótesis inicial de una coalición, y las hipótesis de elecciones anticipadas, muy concretas a primeros de mes, han perdido actualidad, ya que la misma Lega Nord ha revisado su postura, debido principalmente a que, con la consolidación de la mayoría, considera muy próxima la aprobación de los Decretos Legislativos que dan actuación al Federalismo. Y en efecto, el primero de tales Decretos, sobre fiscalidad de los municipios, se pondrá en votación a primeros de marzo, y el Gobierno pedirá el voto de confianza sobre el mismo.

Situación económica

En el mes de febrero han comenzado a aparecer los datos globales referidos al año 2010, y estos confirman lo que se viene señalando en los últimos meses: se detectan claras señales de una recuperación económica que será lenta, como subrayan algunos economistas, pero no tan débil como se temía.

El crecimiento del PIB y la salud del sector industrial son los datos de mayor interés. En 2010, y según los datos oficiales comunicados por el Instituto de Estadística, el PIB ha registrado un incremento inesperado (+1,3%), superior a las últimas previsiones del Gobierno (entre +1,1 y +1,2%).

En cuanto a industria, este sector ha cerrado el año con resultados que, en definitiva, son muy positivos.

La producción industrial, en diciembre, ha registrado un +5,4% a nivel interanual, y los datos sobre facturación y cartera de pedidos dicen que en 2010 (enero-diciembre), y respecto del año anterior, las variaciones han sido de +10,1% y +13,9% respectivamente, y la tendencia es creciente, ya que en diciembre las variaciones, interanuales, alcanzaron +11,8% y +17,4%.

Un dato poco difundido, pero bien subrayado por los economistas, es el oficial del Registro de Empresas: en 2010, el saldo entre empresas de nueva creación y empresas que cierran resulta positivo (72.530) y corresponde a un 1,2% más que en 2009.

Los mismos economistas subrayan que la lentitud de la recuperación del "sistema Italia", que ha conseguido limitar la incidencia de la grave crisis, se debe a la parálisis de la actividad del ejecutivo, que ha durado más de un semestre y ha frenado o impedido las reformas estructurales invocadas por los organismos internacionales y por la mayoría de los ambientes económico-financieros italianos.

Las mayores preocupaciones a nivel social conciernen a la situación ocupacional. En realidad, la tasa general de desempleo, después de un largo período de incrementos, si bien moderados, se ha estabilizado en enero, en un 8,6%, es decir el mismo nivel alcanzado en noviembre y diciembre de 2010. La preocupación no es tanto la tasa general, moderada y entre las mejores de la UE, sino el hecho de que parece que toda la crisis se está descargando sobre los jóvenes: la tasa de paro juvenil sigue creciendo, y en enero ha llegado al 29,4%. Con los crecimientos lentos del PIB, se teme que la generación de 14-29

años será la que seguirá pagando por la crisis, ya que, en general, los mecanismos vigentes para afrontar los problemas ocupacionales frenan el desempleo pero no incentivan los nuevos ingresos.

Ante esta situación, el Gobierno, una vez consolidada su mayoría en la Cámara de Diputados, ha considerado oportuno intervenir con dos medidas que, de todas maneras, no son de inmediata aplicación:

- Una propuesta de revisión constitucional para sentar la plena y total libertad de empresa, en el sentido de que la creación de empresas no estará sometida a autorizaciones previas.
- Reforma de los incentivos para las empresas. Se trata de un Decreto Legislativo que deberá pasar por el examen de las Cámaras y de otros organismos, antes de ser aprobado definitivamente por una nueva reunión del Consejo de Ministros.

Situación social

En el mes de febrero, y en el área social, la atención se ha centrado sobre los fenómenos migratorios. Se cerró a primeros de mes el plazo para el envío de las solicitudes para la admisión de trabajadores extracomunitarios no temporeros, de acuerdo con el Decreto sobre Contingentes para 2010, que cuantificaba en unos 100.000 el total de puestos disponibles. Las solicitudes recibidas, todas por vía telemática, han alcanzado las 400.000. El sistema de envío, de todas maneras, ha vuelto a suscitar críticas, ya que es cierto que por la vía telemática se suprimen las colas interminables que se han registrado en el pasado, pero también es cierto que todos los envíos se han efectuado en no más de 2 ó 3 minutos, y el orden de presentación se determina por la hora marcada en el ordenador de envío, Ello ha facilitado las operaciones, pero por una parte no permite un primer control sobre el fraude y, por otra, lo que es más importante, los envíos colectivos de las asociaciones autorizadas agotan prácticamente las disponibilidades de puestos, penalizando a quien no puede o no quiere servirse de las agencias.

Además del problema de los que en realidad están ya presentes, pero irregulares, la situación en el norte de África, y sobre todo en Libia, ha vuelto a plantear el problema de los nuevos desembarcos, que ahora son irrefrenables y están aumentando con progresión increíble, hasta el punto de que el Gobierno ha pedido con fuerza que la UE afronte rápidamente el problema y consiga soluciones compartidas, porque se trata de una auténtica emergencia: las previsiones gubernamentales cuantifican en unos 80.000 los posibles desembarcos en las islas italianas.

Los dos aspectos del fenómeno migratorio han monopolizado la atención, pero el Gobierno, una vez consolidada la mayoría parlamentaria (elevada en el Senado, pero débil en la Cámara), ha vuelto a intervenir en otras áreas, como la de la normativa sobre trabajos penosos y pensión anticipada. En efecto, ha aprobado el texto del Decreto legislativo que regula la reducción de los requisitos exigidos (de edad y cotización) para el acceso a la jubilación de los trabajadores cuya actividad, durante cierto período de tiempo, les expone a riesgos específicos o que se caracterizan por una penosidad extraordinaria. Se trata

de un primer texto que deberá recabar los pareceres de las Comisiones Parlamentarias competentes y de los aspectos sociales antes de que el Consejo de Ministros apruebe el texto definitivo.

PAÍSES BAJOS

RESUMEN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA

Indicadores

| | Cifra | Periodo |
|---|-------------------------------------|-------------------|
| Número de habitantes | 16.654.979 | diciembre 2010 |
| Territorio | 41.528 Km. ² | |
| Crecimiento económico | 2,4 % | 4º trimestre 2010 |
| Densidad de población | 401 habitantes por Km. ² | |
| Renta per capita | 35.443 euros | 2010 |
| Empleo | 7.900.000 | 4º trimestre 2010 |
| Desempleo (%) entre la población activa | 4,8 % | diciembre 2010 |
| Cifra de desempleados | 401.000 | diciembre 2011 |
| Confianza de los consumidores | -8 | enero 2011 |
| Inflación | 2,0% | enero 2011 |

Holanda es un país pequeño con una gran densidad de población. Su situación geográfica, su excelente infraestructura de transporte (puerto de Rotterdam y aeropuerto de Schiphol en Ámsterdam) y su altamente desarrollada infraestructura de telecomunicaciones (Eindhoven es una de las siete zonas de mayor desarrollo informático del mundo) determinan en gran medida el alto ranking a nivel mundial que disfruta el país. Es una de las diez economías mundiales con mayor volumen de exportación y a pesar de su pequeño territorio es uno de los veinte países con mayor PIB.

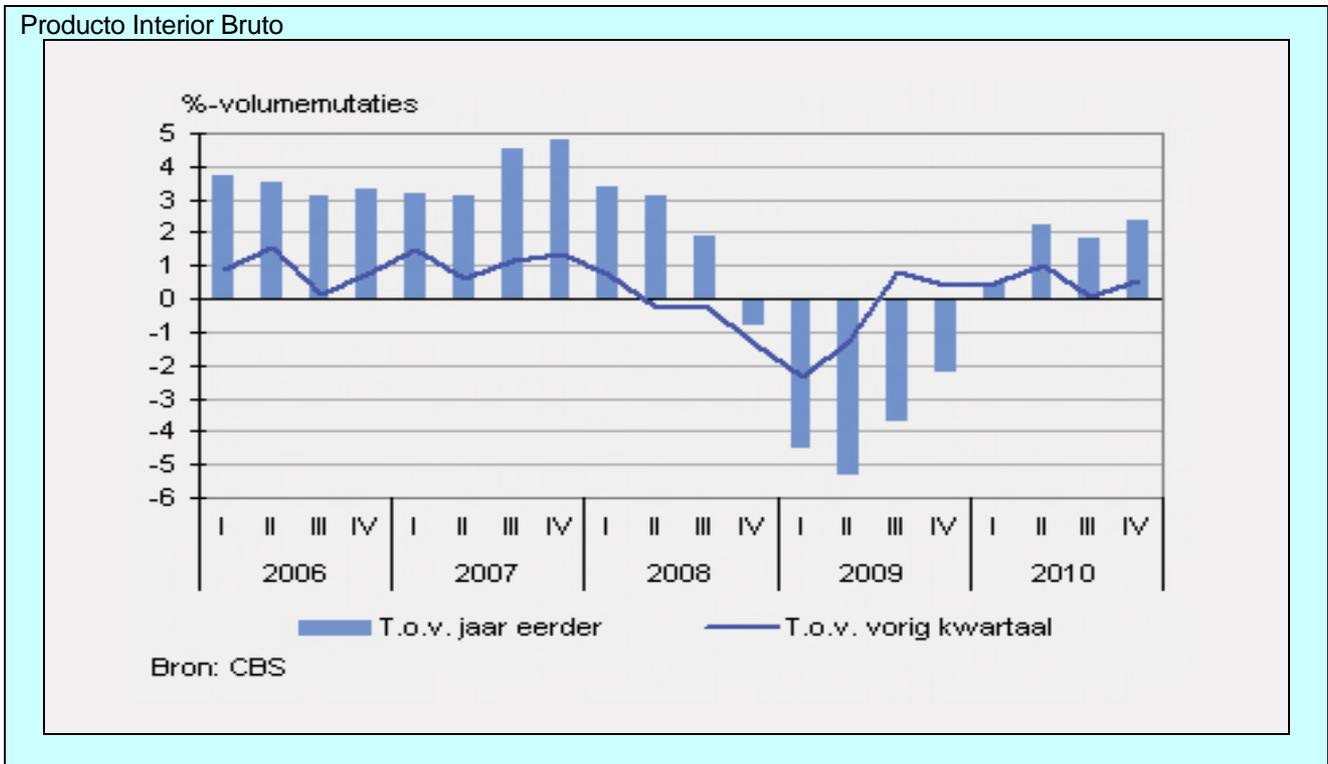
El desempleo en los Países Bajos es uno de los más bajos del mundo. Durante la crisis aumentó, pero lo hizo en muy pequeña proporción, el pico máximo de porcentaje de desempleo en aquel momento fue el 6,1%, una tasa que muchos países quisieran tener incluso en momentos de bonanza. Actualmente, este porcentaje es del 4,8% de la población activa. A pesar de que la profunda recesión económica ha dejado graves heridas en las finanzas, el impacto en el mercado de trabajo holandés ha sido bastante moderado.

Crecimiento económico

La imagen coyuntural que presenta Holanda en enero de 2011 es de continuidad en la recuperación. La mayor parte de los indicadores económicos están mejorando y el reloj coyuntural se encuentra en fase de recuperación. El volumen de producto interior bruto en el cuarto trimestre de 2010 fue un 2,4% mayor que en el mismo trimestre del año anterior. El crecimiento de la economía holandesa en todo 2010 en su conjunto ha sido del 1,7% (0,5% en el 1er trimestre, 2,2% en el segundo, 1,8% en el tercero y 2,4% en el cuarto). Este dato muestra una clara recuperación cuando se contrasta con el decrecimiento experimentado por este país en 2009 que fue del -3,9%.

El volumen de exportaciones en el cuarto trimestre fue un 11,3% más elevado que en el mismo periodo del año anterior. La evolución sigue la línea de aumento trazada desde los trimestres precedentes. La importación creció en un 10,7%. En los últimos tres meses del pasado año, las familias gastaron un 1,5% más que en el

mismo trimestre del año anterior. El crecimiento se debe fundamentalmente a un gran aumento en la compra de vehículos personales y a un aumento en el consumo de gas como consecuencia del adelanto del tiempo invernal.



Leyenda

%- volumemutaties = % de cambios en volumen

T.o.v jaar eerder = Respecto al año anterior

T.o.v vorig kwartaal = Respecto al trimestre anterior

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Por primera vez en dos años, han aumentado un poco las inversiones. En el cuarto trimestre de 2010, se ha invertido un 0,5% más en máquinas y en ordenadores. Sin embargo, las inversiones en viviendas, edificios de empresa e infraestructuras siguen aún considerablemente más bajas que hace un año.

La producción industrial es un 6% mayor que hace un año. El sector que más ha crecido es el del metal. Los sectores de comercio y transporte han crecido un 6% y 5% respectivamente. Dentro del sector de prestación de servicios, la rama de trabajo temporal ha experimentado un fuerte crecimiento. El deterioro en la construcción continúa, aunque con un poco menos de fuerza que en el trimestre anterior.

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

El 16 de febrero se publicaron las últimas estadísticas oficiales sobre el empleo y el desempleo en el Reino Unido.

La tasa de desempleo para el trimestre octubre-diciembre de 2010 se situó en el 7,9%. El número de personas en situación de desempleo aumentó en un 0,1%, ascendiendo el total de desempleados para dicho trimestre a 2,49 millones de personas.³

La llamada "cuenta de perceptores" (claimant count), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, aumentó en 2.400 personas entre diciembre y enero de 2011, 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 70,5% para el trimestre octubre-diciembre 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 aumentó en 66.000 (situándose en 18,23 millones), mientras que el número de trabajadores a tiempo parcial descendió en 62.000 (situándose en 6,69 millones).

Durante el trimestre octubre-diciembre, estuvieron vacantes 500.000 puestos de trabajo, lo que supuso un aumento de 40.000 respecto del trimestre anterior y de 20.000 respecto de un año antes.

El informe completo del Office for National Statistics puede consultarse siguiendo este enlace:

<http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/lmsuk0211.pdf>

³Cabe 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.

⁴La 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.

Proyecto de ley de reforma del bienestar

El 17 de febrero el gobierno presentó al parlamento su Proyecto de Ley de de reforma del Bienestar (Welfare Reform Bill), que contempla la reforma más importante del sistema de Seguridad Social en los últimos 60 años. El mismo día se hizo público también el documento de contestación a las más de 1.600 consultas planteadas por los particulares.

La principal novedad del proyecto, es la introducción del Crédito Universal, una prestación integral para personas con o sin trabajo, que se gestiona mediante una cantidad básica personal, incrementada en función de su situación de discapacidad, dependencia, vivienda y niños.

La fecha anunciada para su entrada en vigor sería octubre de 2013.

Se integran en el Crédito Universal las siguientes ayudas:

- Complemento a los ingresos (Income Support)
- Prestación por desempleo (Income-based Jobseeker's Allowance)
- Subsidio ingresos mínimos (Income-related Employment and Support Allowance)
- Ayuda a la vivienda (Housing Benefit)
- Ayuda por niños (Child Tax Credit)
- Ayuda ingresos laborales (Working Tax Credit)

Se mantienen como hasta ahora las siguientes ayudas:

- Prestación contributiva por desempleo y prestación contributiva por ingresos mínimos (Contributory Jobseeker's Allowance and Contributory Employment and Support Allowance)
- Prestación por minusvalía (Disability Living Allowance)
- Ayuda por hijos (Child Benefit)
- Prestaciones por viudedad (bereavement benefits)
- Baja laboral por enfermedad (Statutory Sick Pay)

- Baja por maternidad (Statutory Maternity Pay)
- Prestación por maternidad (Maternity Allowance)
- Ayuda por discapacidad derivada de accidentes laborales (Industrial Injuries Disablement Benefit)

Tendrá una estructura básica diseñada para:

- Conceder una prestación mínima a gente desempleada que cubra sus necesidades básicas.
- Lograr que trabajar resulte rentable para incentivar la búsqueda de empleo y la carrera profesional.
- Ayudar a sacar a gente de la pobreza.

Para obtener información más detallada pueden consultarse los siguientes enlaces:

Texto del Proyecto de Ley: <http://services.parliament.uk/bills/2010-11/welfarereform.html>

Documento de respuesta a las consultas: <http://www.dwp.gov.uk/docs/wr2011-ia-cover-note.pdf>

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Los rasgos más sobresalientes de la situación política en Rumanía durante el mes de febrero se han centrado en dos aspectos: por una parte, la evolución de la situación del PDL, partido mayoritario de la coalición de gobierno y por otra el avance de la investigación sobre la corrupción en la agencia de Aduanas y la policía de fronteras, que arroja un saldo de más de 200 funcionarios arrestados.

Por lo que respecta al primer tema, la situación en el partido líder de la coalición de gobierno se vuelve cada vez más contradictoria. La lucha por el liderazgo del partido aparece cada vez más radicalizada. Las diferentes facciones adoptan un tono cada vez más beligerante y parece que los instrumentos tradicionales de control se vuelven de día en día, más ineficaces. El más importante de todos, el liderazgo del presidente Traian Basescu ha entrado en crisis profunda a raíz de las declaraciones de éste con ocasión del rechazo de los miembros del grupo parlamentario al levantamiento de la inmunidad del diputado Dan Pasat, acusado de corrupción por la A.I. (Agencia Anticorrupción). El presidente, para demostrar la gran decepción que le había producido la decisión de los parlamentarios, dijo "no esperar ya nada del partido que le apoya".

El tema de la corrupción se ha situado, pues, en el epicentro del debate y del enfrentamiento político no ya entre gobierno y oposición, sino en el propio partido gubernamental. Nada extraño si consideramos que, al margen del doble rasero con que los políticos en Rumanía se enfrentan a este problema, la lucha contra la corrupción ha sido el "leiv motiv" que ha hecho a Basescu ganar dos elecciones seguidas. Pero esta posición, contundente en la cúpula, se ve cada vez más desdibujada conforme se desciende en la pirámide del partido. Prueba de ello es la reciente conferencia del mismo en la que el tema fundamental de discusión fue la propuesta de un grupo de parlamentarios y europarlamentarios liderados por la ex ministra de Justicia Monica Macovei. Conocida por su radical oposición a cualquier atisbo de corrupción, esta eurodiputada lanzó una propuesta de modificación de los estatutos del partido consistente en la dimisión obligada de su cargo todo aquel militante del PDL al que se le abriese un expediente por corrupción. La propuesta fue rápidamente desestimada por la mayoría. La explicación oficial fue que ello vulneraría el principio de presunción de inocencia. La explicación "of de record" filtrada a los medios de comunicación fue mucho más contundente: de aceptarse dicha propuesta, unos 200 alcaldes y otros 8 parlamentarios del PDL se verían obligados inmediatamente a dimitir de sus cargos. Los promotores de la propuesta argumentaron que, efectivamente, podrían perderse 200 ayuntamientos, pero como contrapartida se iban a ganar más de dos millones de votos. En vano. El PDL parece no estar maduro aún para asumir una propuesta semejante.

Como contrapunto de todo esto están las declaraciones del presidente, su frustración y su decepción por la actitud de su propio partido. El Jefe del Estado no vaciló en afirmar que en su opinión el PDL en este momento carecía de liderazgo. El problema del PDL es el mismo, dijo, que el de los demás partidos: carece

de líderes de talla que sean capaces de un liderazgo incontestado. En este sentido, el actual primer ministro, Emil Boc, cualquiera de los miembros de la “vieja guardia”, como Blaga, Berceanu o Videanu, o entre la facción de los reformistas, como Macovei o Preda...cualquiera podría liderar el partido, pero confía en que la solución podría ser la de un equipo organizado en torno a un presidente del partido.

La figura del presidente del partido ha sido otro de los temas fundamentales de discusión. Tradicionalmente, el presidente del partido, cuando éste ha sido llamado a gobernar, ha sido Jefe de dicho gobierno. Este hecho no planteaba mayor problema cuando el partido hablaba con una sola voz. En las circunstancias actuales, una victoria de cualquiera de las facciones del partido que se hiciera con el control del mismo en las elecciones previstas en el próximo congreso, podría acarrear un cambio en la cúpula del gobierno. La posibilidad de que un dirigente perteneciente a la “vieja guardia” como el ex ministro del Interior Vasile Blaga, en la actualidad fuertemente enfrentado al presidente Basescu, pudiera ser elegido presidente del PDL y que ello le llevara automáticamente a la Jefatura del Gobierno, ha desatado todas las alarmas. Entre las soluciones que se han barajado, la más drástica ha sido la de disociar las dos posiciones, la de presidente del partido y la de primer ministro. Sin embargo, esta decisión, si se adopta finalmente, debe adoptarse durante el mandato del actual presidente del partido y primer ministro, Emil Boc. De ahí, que la posición del jefe del gobierno se haya puesto actualmente en cuestión: los medios se preguntan si Boc será primer ministro, presidente del PDL o, simplemente, se quedará sin nada.

Desde que en marzo del 2010, hace ahora un año, el gobierno Boc iniciara la controvertida política de austeridad de la mano del FMI, la figura del primer ministro ha ido quedando más y más deslucida. No sólo la oposición, sino miembros destacados de su propio partido han acusado al primer ministro de no tener una posición política propia, sino de limitarse a aplicar con ceguera y tozudez los dictados del presidente Basescu y del FMI.

Esta apariencia de ser tan solo “la voz de su amo” ha enturbiado la figura de Boc, que en su día llegó a la presidencia del gobierno con una aureola de buen gestor obtenida tras largos años como alcalde de Cluj Napoca. Los buenos datos económicos que se anuncian para el 2011, fruto de la política aplicada por su gobierno, ni siquiera han servido para hacerle recuperar una parte de su prestigio. Parece como si como la figura de Boc, simple correa de transmisión de las decisiones tomadas en Cotroceni, portavoz (pero nada más que portavoz) de la política preconizada por el PDL, sólo fuera factible cuando éste último fuera capaz de expresarse con una sola voz. En las actuales circunstancias, con varias voces enfrentadas saliendo de su propio partido, pudiera decirse que su figura ya no tuviese encaje o acomodo.

El otro rasgo importante de la situación política tiene también que ver con la corrupción. Se trata de la investigación desatada como consecuencia del fraude masivo en la Agencia Nacional de Aduanas y en la Policía de Fronteras. Se recordará que el detonante de este escándalo fue el deseo del gobierno de limpiar su imagen tras la decisión de Francia y Alemania de vetar el acceso de Rumanía al Espacio de Shengen. Dicho acceso estaba previsto que tuviese lugar en marzo del 2011. Para ello, el gobierno rumano había venido trabajando para adaptarse a las exigencias técnicas de semejante reto. El anuncio de veto franco

alemán fue un terrible jarro de agua fría que conmovió los pilares más sólidos en los que se asentaba la autoconfianza del partido de Basescu. De hecho, y como se ha visto, la consecuencia a medio plazo ha ido más allá del efecto esperado y ha contribuido a exacerbar las contradicciones en el seno del propio PDL. La lucha contra la corrupción, lejos de proporcionar una meta política común para todo el partido, como hubiese sido el deseo del presidente Basescu, no ha hecho sino dividirlo aún más. Por otra parte, la reacción al anuncio de veto, los resultados de la investigación, no han hecho paradójicamente sino reforzar los motivos de quienes aconsejaron el veto. Sencillamente, han demostrado que la corrupción no sólo existe, sino que se encuentra fuertemente asentada en los mecanismos del poder. El siguiente razonamiento es que si esto pasa en el sector de las Aduanas, no hay razón que impida pensar que lo mismo podría ocurrir en otros sectores de la Administración.

Los resultados de la investigación por el momento, están siendo demoledores: no solo es que el número de arrestados, entre funcionarios de la Agencia de Aduanas y policías y oficiales de la Guardia de fronteras ascienda ya a 200. El hecho más importante es que la investigación ha desvelado por una parte un sofisticado mecanismo de corrupción mediante el cual los beneficios se han estado repartiendo en función de la cadena de mando, hasta la cúpula del Ministerio del Interior, sino también que los tentáculos de la corrupción van más allá del reparto de beneficios de los bienes defraudados. Se ha apuntado hacia un complejo sistema de asignación de destinos entre los funcionarios en función de los beneficios a obtener, un verdadero mercado de traslados y nombramientos, en el que éstos estarían en oferta a cambio de fuertes desembolsos e incluso de favores sexuales.

Conforme la investigación ha ido avanzando, el escándalo ha ido salpicando más y más arriba. Tras la implicación del Jefe de la Agencia en el distrito de Pitesti, Alexandra Catanea, éste acusó nada menos que al Presidente de la Agencia Nacional de Administración Fiscal, Sorin Blejnar, de ser uno de los principales beneficiarios de los sobornos. A raíz de estas implicaciones, los medios han comenzado a preguntarse quien es verdaderamente "la reina" de todo este conglomerado de corrupción. El presidente Basescu se refirió a los líderes del sindicato de aduaneros. Éstos, por su parte no han tardado en reaccionar. El Sindicato de funcionarios y policías de aduanas "Pro Lex" ha acusado directamente a la cúpula del Ministerio del Interior de ser la beneficiaria de los fondos obtenidos fraudulentamente por los agentes y funcionarios en las fronteras. El dirigente de dicho sindicato, Vasile Lincu ha declarado que el ex - ministro Vasile Blaga no se encuentra al margen del montaje de la operación millonaria de contrabando y sobornos.

El comentario recogido en el último informe del Mecanismo de Verificación, sobre la tibieza e incluso desinterés de las autoridades en perseguir la corrupción, ha sido invocado como uno de los argumentos principales para la decisión franco alemana del veto a la entrada de Rumania en Schengen.

No cabe la menor duda que esta voluntad del gobierno rumano de limpiar la corrupción en su propia casa, encontrará un reflejo elocuente en el próximo informe. De hecho, un informe interno de la Comisión Europea (CE) sobre el estado de la reforma legal menciona ya los esfuerzos de Rumanía para dar velocidad a los procesos judiciales y hace especial hincapié en las labores de obtención de información de la Dirección

Nacional de Anticorrupción (DNA), que ha enviado a juicio a miembros del Parlamento Europeo, tres antiguos Ministros y dos Secretarios de Estado entre otros. Sin embargo, el documento también critica al Parlamento por haber dificultado ciertas investigaciones que involucraban a altos cargos, como en el caso de la investigación a Monica Lacob Ridzi, ex Ministra de Juventud y Deportes y al Diputado Dan Pasat.

No es posible saber si esto será capaz de ablandar al tándem Sarkozy - Merkel y flexibilizar la posición franco – alemana. Lo que sí es cierto es que los hechos han demostrado no ya que la corrupción exista, sino que ésta se el eje central en torno al que gira la actividad de algunos sectores de la Administración en Rumanía. La pregunta que se hacen los medios es si acciones aisladas como ésta van a ser sufrientes para imprimir una “catarsis” general a la actividad de la Administración o va a ser necesario seguir desvelando los casos de corrupción, uno a uno.

Situación económico-social

A pesar del descontento popular que generó el recorte del 25% de los salarios y la subida al 24% del IVA, el Presidente de la Unión Europea, Herman Van Rompuy, dio recientemente la enhorabuena a Basescu por su gestión de la crisis económica, que, gracias al FMI y a la UE, permitió a Rumanía estabilizar su economía y consolidar las finanzas publicas.

Tras la primera sensación de euforia que puedan provocar estas felicitaciones de la más alta autoridad de la Unión, la Economía de Rumanía sigue presentado un panorama plagado de luces y sombras.

Por una parte, las cifras macroeconómicas, tanto las referidas al 2010 como las previsiones que se están aventurando para el 2011, se plantean seriamente que Rumanía podría salir de la recesión ya a mediados del presente año.

Por su parte, Silviu Bian, presidente de la Agencia Nacional de Empleo (ANOFM) ha declarado que la tasa de desempleo puede bajar hasta el 5% en 2011. Bian dice basarse en indicadores muy fiables: la cantidad de puestos de trabajo vacantes que han sido anunciados, el hecho de que sectores más estacionales comenzarán a remontar el vuelo, así como el crecimiento económico, que creará empleo.

Respecto a los motores que están generando esta recuperación de la economía rumana, todos los comentaristas económicos coinciden en que el más significativo es el que viene marcado por el comportamiento de las exportaciones.

De los 27 miembros de la Unión Europea, sólo 7 aumentaron sus exportaciones en 2010 con respecto a 2008. De estos siete países, Rumanía obtuvo el mejor resultado. Según la Asociación Nacional de Exportadores e Importadores de Rumanía (AENIR), gran parte del mérito corresponde al Banco Central de Rumanía, que ha mantenido las tasas de cambio estables y a que las compañías han implantado unas políticas de austeridad eficientes.

Crecimiento previsto del 1,5% para finales del 2011, aumento sostenido de las exportaciones, estabilidad de la moneda gracias a la acumulación de las reservas del Banco Central, política de austeridad y contracción del gasto llevada a cabo de manera tenaz y decidida por el gobierno, debilidad de la presión popular contra dicha política, todos ellos se inscriben en la columna del debe de la situación económico – social de Rumanía.

Entre los elementos más significativos que aparecen en el pasivo, encontramos el incremento de la economía sumergida, y una suerte de fatalismo de la sociedad rumana, que se mantiene fiel a modos de vida por completo ajenos a los parámetros preconizados por los estándares al uso en los países desarrollados de la Unión Europea, que constituyen, al fin, como la “marca de fábrica”, el “sello” o la credencial de pertenecer al selecto club comunitario.

Una nota de prensa reciente destacaba que el estraperlo sigue vivo en Rumanía tras dos décadas de democracia. En palabras del presidente Basescu, más de un 30 por ciento del dinero que le corresponde al Estado se queda en manos de los evasores fiscales.

Cansados de una gestión pública que en nada les beneficia, muchos rumanos prefieren buscarse la vida, el pan y las malas costumbres al margen de la ley, y salen adelante pese a sus magros ingresos declarados con pequeñas trampas aquí llamadas "combinaciones".

En un círculo vicioso que dura ya más de veinte años, la economía sumergida daña gravemente las arcas del Estado, que ve afectada negativamente su capacidad para ofrecer servicios y pagar salarios, pensiones y asistencia social a sus ciudadanos.

"Nada debilita más a un Estado que la disminución de los recursos a los que tiene derecho para poder pagar pensiones y salarios y hacer funcionar las instituciones", dijo Basescu a los miembros del Ministerio Público en su balance anual.

Mientras el jefe del Estado llamaba a luchar contra la economía sumergida, una vasta operación de la Guardia Financiera confiscó recientemente 40 toneladas de juguetes, calzado y ropa de procedencia dudosa en un populoso mercado de Bucarest. Cientos de casetas de madera y hojalata cerradas y los pasillos de barro y hormigón medio vacíos eran el saldo tras la intervención policial contra este comercio ilegal. Sólo una semana antes, miles de bucarestinos llenaban estas mismas calles en busca de ropa barata y cigarrillos o alcohol de contrabando, vendidos allí hasta a mitad de precio de lo que cuestan en el mercado formal.

Este polvoriento emporio de comerciantes rumanos, gitanos, chinos, árabes y vietnamitas -conocido paradójicamente como "Europa", ha sido durante lustros uno de los paraísos más visibles del trabajo en negro y de la evasión de impuestos, los dos grandes agujeros de las arcas del Estado, según el director del Grupo de Economía Aplicada, Liviu Voinea.

"Los ingresos del Estado rumano nunca han superado el 32 por ciento del Producto Interior Bruto, cuando la media europea es del 46 por ciento". Sólo Bulgaria con el 38 por ciento se acerca al porcentaje de Rumanía.

Según datos oficiales, 4,6 millones de los 21 millones de ciudadanos rumanos tienen un trabajo en el sector público o en el privado.

La cifra crece sin embargo hasta los 6,1 millones en la edición de 2010 de un sondeo anual sobre empleo del Instituto Nacional de Estadística.

Se calcula que alrededor de un millón y medio de rumanos trabajan por tanto sin cotizar.

La severa carga fiscal y la poca diferencia entre el salario mínimo y la ayuda por desempleo son, a juicio de Voinea, la causa de que muchos prefieran un empleo fuera de la ley.

El otro gran agujero está en la evasión del IVA para todo tipo de productos, así como para los impuestos especiales sobre el alcohol, el tabaco y los carburantes. El enorme margen entre los precios del alcohol y el tabaco en Rumanía y en sus vecinos extracomunitarios Serbia, Moldavia y Ucrania, donde apenas están gravados, es suelo fértil para la proliferación de mafias estraperlistas que cuentan a menudo con la complicidad de los aduaneros rumanos.

La vasta operación de las autoridades contra la corrupción en los puestos fronterizos, que desde principios de febrero ha arrestado a más de 200 policías y trabajadores de aduanas, y a la que nos referimos más arriba, poniendo de relieve un sistema de sobornos perfectamente organizado que podría tener su cúspide en cargos políticos, no sería más que otro botón de muestra de esta realidad social y económica.

Así sería en la opinión de los comerciantes perjudicados por la acción policial del mercado "Europa". "Nos lo han quitado todo para demostrar que luchan contra la evasión, después de verse toda la corrupción que tienen en las fronteras", es la queja de alguno de los vendedores que vieron su puesto cerrado y toda su mercancía expropiada. Otro, un vendedor de raza gitana, decía: "Estamos aquí desde años y nunca han hecho nada. Ahora parece que por cerrar 200 puestos acabarán con la evasión fiscal", En opinión de este último, " todo ha sido de fachada".

Frente a los gendarmes que requisan los pocos productos que quedan, los comerciantes de "Europa" se quejaban de que las razias no hubieran llegado a los grandes almacenes chinos vecinos de otro gran mercado, "El Dragón Rojo", detentado en casi su totalidad por comerciantes chinos, donde los minoristas de "Europa" suelen comprar a su vez la mercancía, pero que de momento no ha recibido las atenciones de la investigación policial.

Si las abultadas cifras de la economía sumergida actúan como contrapunto del optimismo de los datos macroeconómicos, los apuntes respecto a la "otra realidad" de la existencia de un buen número de familias

rumanas, sobre todo del medio rural, ofrece a su vez otra imagen que contrasta dramáticamente con la realidad "oficial" de este país.

El editorial de un diario de tirada nacional, recordaba hace poco que hoy en día, casi uno de cada cuatro rumanos sufre hambre y más de la mitad de la población residente en el medio rural se ve obligada a disminuir su ración de alimentos. Esta situación está llevando cada vez a hábitos de alimentación menos saludables, con consecuencias devastadoras en términos de enfermedades cardiovasculares, la diabetes, las enfermedades digestivas y pulmonares, y con un número cada vez mayor de los rumanos con sobrepeso desde su adolescencia.

Grandes multitudes reunidas e inquietas frente a las empresas que producen productos de alimentos gratuitamente - harina, aceite, azúcar o pan – en época de Navidad o cuando las elecciones se aproximan, se han convertido en la más triste símbolo de la vida día a día de Rumania. Lo más paradójico es que muchos de los jubilados que hacen cola para estos "regalos" acaban necesitando atención médica, después de esperar largas horas y de lucha en su camino hacia las bolsas de alimentos. Mientras que estas tragedias suceden en la calle, en la parte superior de la pirámide social algunos rumanos afortunados ascienden por primera vez a un puesto entre los europeos más ricos.

Con el pretexto de este crecimiento económico aparente, los gobernantes de Rumanía prefieren negar, o simplemente ignorar el drama del hambre en el país. Pero el fenómeno de la recesión de alimentos es demasiado obvio para ser ignorada por los analistas internacionales. Como consecuencia de ello, al tiempo que las autoridades alaban el enorme potencial agroalimentario de Rumanía, el informe japonés Nomura sobre vulnerabilidad en la alimentación hace figurar a Rumania como el primer país europeo con riesgo de una grave crisis alimentaria, debido a la baja producción y un incremento de los precios aberrante. Los expertos japoneses tomaron en cuenta el hecho de que más de 25 % de las tierras agrícolas fértiles de Rumania permanece estéril cada año, las exportaciones del país se centran en productos agrícolas baratos no transformados - cereales, sobre todo - y las importaciones constituyen en más de un 70 % en alimentos a precios muy elevados. Esta contradicción entre las importaciones y exportaciones, con la evolución de los precios de los alimentos y el bajo poder adquisitivo de la población, ha llevado a Rumania a ocupar el primer lugar en Europa y 12 entre los 80 Estados del mundo en el que la amenaza del hambre es una realidad.

Otro problema añadido es el contrabando de productos alimenticios. Los controles en las aduanas ven impasibles pasar a diario camiones llenos de carne, productos lácteos, verduras y frutas que de manera fraudulenta entran en el país, sin pagar impuestos de aduana, y transfieren su carga directamente a los mercados operados por propietarios internacionales, que los venden a precios cada vez más altos, porque la competencia no existe. Los productores rumanos, por tanto, sólo pueden ofrecer los productos básicos, que los propietarios de estos mercados compran a precios muy bajos, impulsando a los primeros a la quiebra. ¿Cómo es posible este proceso? Debido a que los grandes propietarios del mercado están sindicados para poder así imponer sus precios de compra a los pequeños productores rumanos, que – por el contrario - no aciertan mantenerse unidos. Esto ha generado la reciente advertencia por parte de las

autoridades de que debido a este supuesto “chantaje” de los grandes propietarios del mercado, los suministros de maíz estarían en el nivel más bajo de los últimos 37 años, y estarían en situación de cubrir tan sólo el 15 % de las necesidades nacionales. La consecuencia inmediata podría dar como resultado una escalada de precios para el maíz y sus productos relacionados, considerados como de carácter básico en Rumanía.

Lo cierto es que la seguridad alimentaria es una cuestión estratégica, similar a la defensa nacional, y su urgencia e importancia se incrementa por el hecho de que la competitividad de Rumanía frente a la de los primeros 15 estados de la UE apenas alcanza un 45 %. El apoyo del gobierno a los pequeños agricultores se revela aquí de importancia estratégica. Por ejemplo, más de 1,5 millones de pequeños agricultores necesitan ayuda para evitar que más de 2 millones de hectáreas se queden sin cultivar cada año y puedan incorporarse al circuito productivo. Este apoyo podría comenzar con la adopción de una posición fuerte en sus negociaciones con las entidades internacionales que tienen que ver con el control de la distribución de los alimentos en Rumania.

Está claro que los productos agrícolas de la UE pueden circular libremente en Rumania, si respetan las normas internacionales de comercio, pero la estrategia alimentaria no puede limitarse a las importaciones. Se ha propuesto crear una reserva nacional que sea capaz de reestablecer el equilibrio entre las importaciones y las exportaciones. Como cualquier otro país de la UE, Rumanía debería tener una reserva estratégica de grano, capaz de alimentar a su población durante 3 años. ¿Por qué esta reserva estratégica no existe hoy en día? Los expertos quieren ver la causa en la descentralización y la privatización caótica fraudulenta de los silos de grano ocurrida durante los últimos veinte años.

**AREA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

DINAMARCA

SITUACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La presión sobre el sistema de bienestar por la globalización y el derecho comunitario generará sistemas contributivos de Seguridad Social en Dinamarca

Según la ex Ministra de Integración, Birthe Rønn Hornbech (liberal), un sistema contributivo⁵ probablemente no será suficiente para limitar los derechos de los inmigrantes a efectos de la obtención de prestaciones sociales, en las mismas condiciones que los ciudadanos daneses, tras haber residido en Dinamarca un breve espacio de tiempo. Por esta razón, la Sra. Hornbech propone ajustar el modelo de bienestar danés, de manera que se introduzcan sistemas de seguros contributivos para obtener las prestaciones sociales. Tanto el portavoz de integración del Partido Liberal, Karste Lauritzen, como el actual Ministro de Integración, Søren Pind (liberal), no descartan la posibilidad de introducir sistemas contributivos de Seguridad Social. Sin embargo, el Partido Conservador, que forma parte del Gobierno actual, ha descartado manifestarse al respecto, ya que espera a las conclusiones de la Comisión encargada de presentar un informe sobre la aplicación de sistemas contributivos.

Tanto partidos de la derecha, como de la izquierda del Parlamento danés están de acuerdo en que las sentencias del Tribunal de la UE y la libre circulación de trabajadores de la UE presionan el sistema de bienestar danés, que es universal y no contributivo, si bien el desacuerdo es total respecto a la solución. Hasta ahora se han mencionado dos modelos: la acumulación del derecho a las prestaciones sociales basándose en un período determinado del pago de impuestos en el país o a través de seguros, como en la mayoría de los países de Europa.

Varios expertos también están de acuerdo con la ex Ministra de Integración y aseguran que la globalización obligará a Dinamarca a introducir sistemas contributivos para poder obtener las prestaciones sociales. El catedrático de la Universidad de Copenhague, Peter Nedergaard, ha manifestado que la introducción de estos sistemas es necesaria, ya que si Dinamarca ofrece más prestaciones sociales que el resto de los países europeos, el sistema de bienestar colapsará. Por otra parte, el investigador de la Universidad de Sydansk, John Kvist, se muestra crítico, ya que, según él, es necesario considerar la cantidad de personas que pierden los derechos a prestaciones con relación a las que se le impide acceder a las mismas.

⁵ En la actualidad la mayoría de las prestaciones sociales en Dinamarca son universales y el derecho a las mismas se adquiere residiendo legalmente en el país.

Modificación del requisito de horas trabajadas para mantener el derecho al salario social

La norma de las 450 horas⁶ de trabajado durante un período de dos años para poder obtener el salario social se modifica a 225 horas por año, según un proyecto de ley presentado por la Ministra de Empleo, Inger Støjberg (liberal) que también prevé no incrementar las subvenciones de vivienda cuando se procede a una reducción del salario social y de la prestación por vivienda cuando los progenitores no cumplan con su responsabilidades frente a sus hijos.

Esta ley forma parte del acuerdo sobre la estrategia para erradicar los guetos, pactado entre el Gobierno (Partidos Liberal y Conservador), el Partido Popular Danés y el Partido Demócrata Cristiano durante el otoño de 2010.

El objetivo del nuevo proyecto de ley es aumentar las consecuencias en los siguientes supuestos:

- Cuando los beneficiarios del salario social no se esfuercen para salir de su situación de beneficiarios pasivos de la prestación.
- Cuando los progenitores no cumplan con sus responsabilidades frente a sus hijos.
- Cuando los jóvenes o sus progenitores no sigan los planes de formación, ni colaboren en la realización de los mismos.

La nueva norma sobre el requisito de trabajo durante las 225 horas significa que el período durante el que se evalúa a una pareja de convivientes beneficiarios del salario social pasará de dos años consecutivos a un año consecutivo.

El requisito de empleo se modifica igualmente, de manera que cada cónyuge de una pareja de beneficiarios del salario social tendrá que justificar haber trabajado en un empleo normal y no subvencionado durante 225 horas en el plazo de 12 meses naturales para poder seguir manteniendo el derecho a la prestación.

El proyecto de ley propone la entrada en vigor de la nueva normativa el 1º de julio de 2011.

⁶ La norma original era de 300 horas de trabajo y fue modificada a 450 horas el 1º de julio de 2009. Esto se aplica a situaciones cuando uno o ambos cónyuges de una pareja sean beneficiarios del salario social. En estos casos, se requiere que cada uno trabaje un mínimo de 450 horas en el plazo de los últimos 24 meses para poder mantener el derecho a la citada prestación social. Con el nuevo proyecto de ley se exigirán 225 horas por año.

FRANCIA

COTIZACIONES EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL⁷

Seguridad social

Base máxima de cotización a la Seguridad Social

- Se ha revalorizado un 2,1%, quedando en:
 - 22 euros por hora;
 - 162 euros por día;
 - 680 euros por semana;
 - 1.473 euros por 15 días;
 - 2.946 euros por mes;
 - 8.838 euros por trimestre y
 - 35.352 euros por año.

- CSG (Contribución Social Generalizada) y CRDS (Contribución para el Reembolso de la Deuda Social). No se modifican los importes.

- Cotizaciones de Seguridad Social. Los tipos de cotización por enfermedad, maternidad, invalidez, muerte, supervivencia, vejez y prestaciones familiares no han sido modificados.

- Cotización para el Fondo Nacional de Ayuda para la Vivienda (FNAL) En aplicación de la Ley de presupuestos generales para 2011, la tasa de la contribución que deben pagar a este Fondo los empleadores de 20 trabajadores, como mínimo, será, a partir del 1 de enero de 2011:
 - 0,40% aplicable a la remuneración que no exceda la base máxima de cotización de la Seguridad Social;

 - 0,50% aplicable a remuneraciones que sobrepasen esa base máxima. Se le añadirá la cotización del 0,10% a la FNAL –que deben pagar todas las empresas sean cuales sean sus efectivos- (con el límite de la citada base máxima).

- Cotizaciones por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Los elementos para calcular estas cotizaciones -a partir del 1 de enero de 2011- se determinaron por Orden ministerial de 27 de diciembre de 2010, para el conjunto de las actividades profesionales que dependen del

⁷ “Liaisons Sociales Quotidien” nº 14/2011 de 21 de enero de 2011.

régimen general de la Seguridad Social. Otra Orden de la misma fecha determina las tasas de los incrementos a tanto alzado aplicables en 2011.

Jubilación complementaria.

Por acuerdo de 25 de noviembre de 2010, los agentes sociales decidieron prorrogar -hasta el 30 de junio de 2011- las disposiciones del acuerdo de 13 de noviembre de 2003, sobre la jubilación complementaria. Consecuentemente, el Consejo de Administración de la AGIRC (Asociación General de Instituciones de Jubilación de Cuadros, régimen gestor del retiro complementario) y de la ARRCO (Asociación de los Regímenes de Jubilación Complementaria, régimen gestor del retiro complementario de los asalariados) decidieron mantener sin cambio alguno los parámetros de funcionamiento de estos dos regímenes complementarios.

Jubilación complementaria de trabajadores asalariados (ARRCO):

- Tipo mínimo contractual (obligatoria): Para todos los trabajadores asalariados no cuadros afiliados a la ARRCO, el tipo de cotización aplicable al “Tramo 1” -es decir a remuneraciones que no excedan la base máxima de cotización de la seguridad social, será de 7,5% (4,5% para el empresario y 3% para el asalariado con un reparto de 60/40).
- El tipo de cotización sobre el “Tramo 2” (T2) –es decir, el aplicable a remuneraciones que excedan la base máxima de cotización a la seguridad social sin que superen 3 veces esta base será de 20% (12% a cargo del empresario y 8% a cargo del asalariado, con un reparto de 60/40).

Jubilación complementaria de cuadros AGIRC:

- Tipo mínimo obligatorio de las cotizaciones contractuales. El tipo AGIRC será de 20,30%, repartida de la manera siguiente:
 - respecto al “Tramo A” (remuneraciones hasta la base máxima de cotización de la seguridad social), 4,5% para el empresario y 3,5% para el empleado
 - respecto al “Tramo B” (es decir, remuneraciones comprendidas entre el excedente de la base máxima de cotización y cuatro veces dicha base) : 12,60% para el empresario y 7,70% para el ejecutivo:
 - respecto al “Tramo C” (remuneraciones que superen el tramo B y no superen 8 veces el importe de la base máxima de cotización, el reparto es libre pero se aconseja aplicar el mismo anterior.
- Contribución Excepcional Temporal (CET). Se aplica a las remuneraciones que perciben los ejecutivos que dependen del régimen AGIRC (Esta cotización no genera derechos). La CET se

deduce desde el primer euro hasta el límite superior del "Tramo C", es decir ocho veces el importe de la base máxima de cotización (23.568 euros al mes). La CET –que se mantendrá hasta el 30 de junio de 2011- será de 0,35%, de los cuales 0,22% para el empresario y 0,13% para el asalariado.

- Asociación para la Gestión del Fondo de Financiación de AGIRC y ARRCO (AGFF). La cotización para la AGFF (permanecerá sin cambios hasta el 30 de junio de 2011, es decir será:

- Para los no cuadros:
 - 2% los de categoría T1 (fracción de las remuneraciones limitada a la base máxima de cotización a la Seguridad Social, (es decir 2.946 euros/mes): 1,20% parte patronal y 0,80% parte asalariado;

 - 2,2% los de categoría T2 (fracción de salario comprendida entre el excedente de la base máxima de cotización a la Seguridad Social y tres veces ese mismo importe, es decir 8.838 euros), con un reparto de 1,30% parte patronal y 0,90% parte asalariado.

- Para los cuadros:
 - 2% los de categoría A (fracción de las remuneraciones limitada a la anteriormente citada base máxima de cotización a la S.S.), con un reparto de 1,20% de parte patronal y 0,80% parte asalariado.

 - 2,2% los de categoría B (fracción de salario comprendida entre la base máxima de cotización a la Seguridad Social y cuatro veces ese mismo importe, es decir 11.784 euros), con un reparto de 1,30% de parte patronal y 0,90% de parte asalariado.

Prestación de desempleo

- Seguro de desempleo. El tipo de cotización al seguro de desempleo es de 6,40% a partir del 1 enero de 2011 (4% parte patronal y 2,40% parte asalariado), aplicable a remuneraciones que no excedan cuatro veces la base máxima de cotización a la Seguridad Social, (es decir, 11.784 euros por mes). Sin embargo, habrá una nueva negociación del convenio del Seguro de Paro que debería llegar a término el 1 de abril de 2011 y que podría tener consecuencias sobre el nivel de las cotizaciones.

- Asociación para la Garantía de Salarios (AGS). El Consejo de Administración de la AGS (organismo con competencias similares al FOGASA español) decidió el 7 de diciembre de 2010 mantener la cotización a la AGS en 0,40%. Está únicamente a cargo del empresario y se aplica sobre los salarios (con el límite de cuatro veces la base máxima de cotización a la Seguridad Social, es decir

11.784 euros por mes). El Consejo de Administración decidirá a finales de marzo si conviene o no aumentar la cotización, según la situación financiera.

- APEC (Asociación para el Empleo de Cuadros, Ingenieros y Técnicos). La cotización está financiada por una aportación pagada por los empresarios para todo asalariado inscrito al régimen de jubilación de cuadros. Al 1 de enero de 2011, el porcentaje de esta cotización será de 0,06% (empresario: 0,036% y cuadro: 0,024%).

Otras cotizaciones.

Cotización para el Aprendizaje.

El tipo de cotización para el aprendizaje es de 0,50%. En cambio, el de la contribución adicional a la cotización para el aprendizaje –denominada “contribución al desarrollo del aprendizaje”- no cambia y sigue siendo de 0,18%.

Las empresas con un mínimo de 250 trabajadores que tengan una media anual inferior al 3% del efectivo anual medio de asalariados en las situaciones siguientes: con contrato de profesionalización, de aprendizaje, cumpliendo un voluntariado internacional, o beneficiarios de un convenio internacional de formación para la investigación, deberán pagar una contribución suplementaria de aprendizaje (CSA) de 0,1%.

Cotización sobre los salarios

Los empresarios establecidos en Francia que no están sujetos al IVA el año en que abonan los salarios, deben abonar la denominada “taxe sur les salaires”.

El baremo de este impuesto sobre los salarios establecido en la ley de presupuestos generales para 2011, pagados en 2011, será el siguiente:

- 4,25% para la fracción de remuneración inferior o igual a 7.604 euros;
- 8,50% de 7.604 a 15.185 euros;
- 13,60% a partir de 15.185 euros.

CARGAS SOCIALES Y FISCALES SOBRE LOS SALARIOS

| CARGAS | PORCENTAJE | | BASE MÁXIMA | |
|---|---------------------|----------------|---|---------------------|
| | Empresario (%) | Trabajador (%) | Anual (€) | Mensual (€) |
| 1. CSG+CRDS no deducibles | - | 2,90 | Sobre 97% salario bruto | |
| 2. GSG deducible | - | 5,10 | Sobre 97% salario bruto | |
| 3. Contribución de solidaridad para la autonomía. | 0,30 | - | Sobre la totalidad salario | |
| 4. Seguridad Social | | | | |
| . Seguro de Enfermedad, maternidad, invalidez, muerte | 12,80 | 0,75 | Sobre totalidad salario | |
| . Seguro de Vejez | 8,30 | 6,65 | 35.352 euros 2.946 euros | |
| . Prestaciones Familiares | +1,60 | +0,10 | Sobre totalidad salario | |
| . Accidentes de Trabajo | 5,40 | | Sobre totalidad salario | |
| | (% variable) | | | |
| 5. Pensión Complementaria | | | | |
| . No cuadros | | | | |
| Tramo 1 (T1) | 4,50 | 3,00 | 35.352 | 2.946 |
| Tramo 2 (T2) | 12,00 | 8,00 | de 35.352 a 106.056 | de 2.946 a 8.838 |
| . Cuadros | | | | |
| Tramo A | 4,50 | 3,00 | 35.352 | 2.946 |
| Tramo B | 12,60 | 8,00 | de 35.352 a 141.408 | de 2.946 a 8.838 |
| Tramo C Ejemplo de reparto | 12,60 | 7,70 | de 141.408 a 282.816 | de 11.784 a 23.568 |
| Contribución excepcional y temporal | 0,22 | 0,13 | 282.816 | 23.568 |
| 6. AGFF | | | | |
| . No cuadros | | | | |
| Tramo 1 (T1) | 1,20 | 0,80 | 35.352 | 2.946 |
| Tramo 2 (T2) | 1,30 | 0,90 | de 35.352 a 106.056 | de 2.946 a 8.838 |
| . Cuadros | | | | |
| Tramo A | 1,20 | 0,80 | 35.352 | 2.946 |
| Tramo B | 1,30 | 0,90 | de 35.352 a 141.408 | de 2.946 a 11.784 |
| 7. Paro- Empleo | | | | |
| . "Pole-Emploi" -Seguro Paro | 4,00 | 2,40 | 141.408 | 11.784 |
| . "Pole-Emploi" -Fondo de Garantía Salarial | 0,40 | - | 141.408 | 11.784 |
| . APEC | 0,036 | 0,024 | 141.408 | 11.784 |
| 8. Construcción - Vivienda | | | Sobre la totalidad del salario | |
| . Participación de los empresarios en la construcción | 0,45 | - | | |
| . Fondo Nacional Ayuda Vivienda: | 0,10 | - | 35.352 | 2.946 |
| -cotización de todas empresas | 0,40 | - | 35.352 | 2.946 |
| -contribución de las empresas de 20 o más trabajadores. | 0,50 | - | Por encima de 35.352 | Por encima de 2.946 |
| 9. Contribución Aprendizaje | 0,50 | - | Sobre totalidad salario | |
| - Cotización adicional | + 0,18 | - | | |
| 10. Formación Profesional | | | Sobre totalidad salario | |
| -Empresas de 20 y más trabajadores. | 1,60 | - | | |
| - Empresas de 10 a 19 trabajad. | 1,05 | - | | |
| - Empresas de menos de 10 trabajadores. | 0,55 | - | | |
| 11. Tasa sobre los salarios | 4,25 | - | Hasta 7.604 | - |
| (Empleadores que no están sometidos al IVA). | 8,50 | - | De 7.604 a 15.185 | - |
| | 13,60 | - | Más de 15.185 | - |
| 12. Tasa sobre la Contribución Patronal de Previsión | 8,00 | - | Sobre la Cotización patronal de previsión | |
| (Empresas con más de 9 trabajadores) | | | | |
| 13. Transportes. | | | | |
| - Pago del transporte | Porcentaje variable | - | Sobre la totalidad del salario. | |

ITALIA

PROGRAMA DE CONTROL DE LA PENSIONES DE INVALIDEZ NO CONTRIBUTIVAS

En 2010 el INPS ha revocado el 23% de las pensiones de invalidez no contributivas controladas, es decir casi una de cada cuatro. En 2009 se habían revocado el 11%. El fuerte aumento, según el Presidente del Instituto Nacional de Previsión Social, Antonio Mastrapasqua, se debe a que «se están afinando mucho los criterios para localizar la muestra de los sujetos a controlar, a raíz de los resultados de la primera campaña de controles, de 2009, concentrando la investigación en las áreas sensibles, las zonas del país que ya habían evidenciado las tasas de revocación más altas, que además son las mismas de las que procede normalmente el mayor número de solicitudes de pensión de invalidez».

El programa extraordinario de vigilancia prevé que cada año un determinado número de personas con pensión de invalidez y/o subsidio por ayuda de tercera persona sean llamadas por el INPS para una visita de control. El año pasado, el programa previó 100.000 controles por muestreo; el año anterior, en 2009, el plan de verificación había afectado a 200.000 personas; este año le tocará a 250.000 personas y en 2012 a otros tantos. Al final, en 4 años, el INPS habrá controlado 800.000 pensiones de invalidez, sobre un total de casi 2,9 millones. El objetivo es eliminar las prestaciones injustificadas e intentar prevenir futuros fraudes. Mastrapasqua recalca que él nunca ha hablado de "falsos inválidos", aunque también existen; pero los controles sirven sobre todo para ver si la persona a la que, en su día, se le reconoció el beneficio sigue teniendo los requisitos necesarios (la comisión médica debe comprobar una invalidez de al menos el 74%), puesto que la patología podría haberse curado y sobre todo porque los distritos sanitarios (Azienda Sanitaria Locale - ASL), que en años anteriores tenían plenos poderes de decisión, podrían haber sido demasiado generosa en la concesión de la pensión.

Por otra parte, se sabe que en algunas zonas de Italia las pensiones de invalidez y la prestación por ayuda de tercera persona desempeñan una función de "amortiguador social" y de intercambio de "clientelas", a nivel político en el mejor de los casos y, en el peor, intermediado por la criminalidad organizada.

Las prestaciones de invalidez no contributiva se dividen en económicas y no económicas.

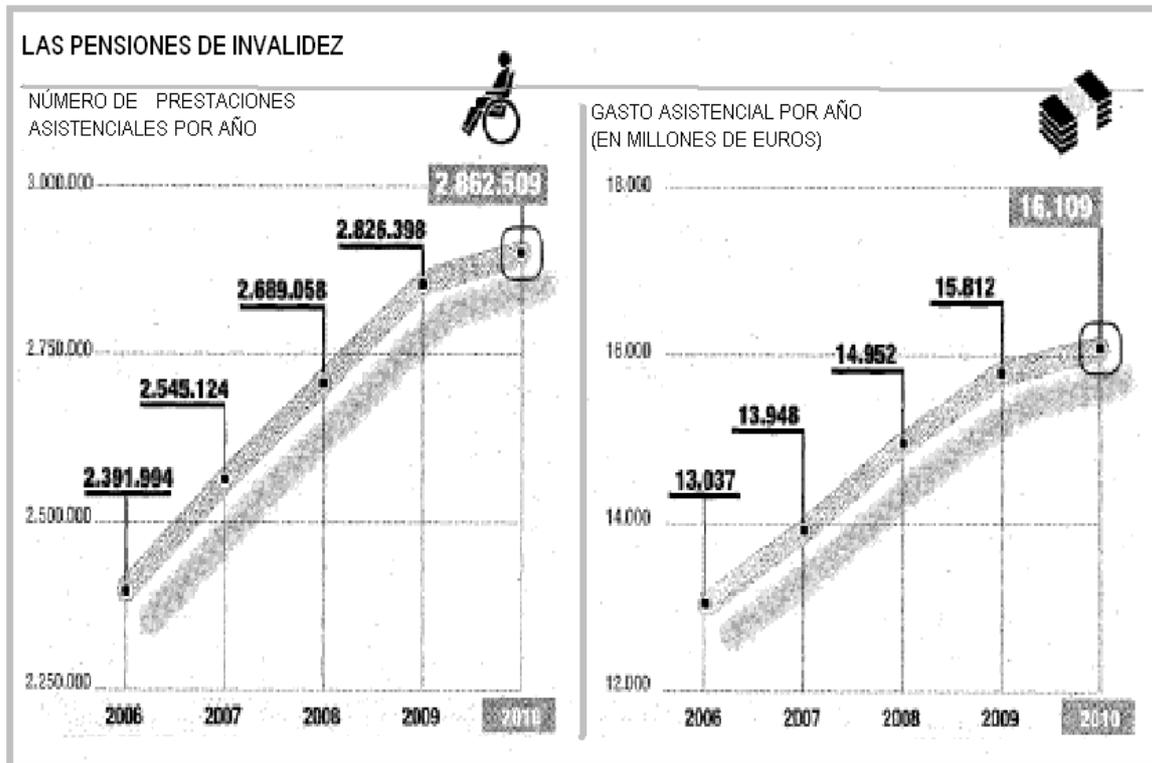
- Las económicas son:
 - Pensión de inhabilidad. Supone la invalidez total y permanente del 100%, una edad comprendida entre los 18 y los 65 años, y una renta personal anual que no supere los 15.305,79 euros. Su cuantía está establecida en 260,27 euros mensuales por 13 mensualidades. Después de los 65 años se percibe la prestación de vejez no contributiva.
 - Asignación de invalidez. Para personas con discapacidad entre el 74 y el 99%. Los requisitos de edad y el importe son como los de la pensión de inhabilidad. Pero la renta

personal no debe ser superior a los 4.470,70 euros al año.

- Prestación por ayuda de tercera persona ("Indennità di accompagnamento"). Para personas con discapacidad del 100% e imposibilidad de deambular autónomamente o desempeñar las acciones normales de la vida diaria. Su importe es de 487,39 euros mensuales, por 12 mensualidades y es reconocida independientemente de la renta. Existen también una prestación de este tipo para menores de 18 años.
- Las prestaciones no económicas son, por ejemplo, los permisos retribuidos para la asistencia a personas con discapacidad.

Sobre la base de las primeras elaboraciones del INPS sobre los controles de 2010 (la mitad de los expedientes todavía no se han cerrado) a la cabeza de las Regiones con una tasa de revocación más alta están Cerdeña (53%), Umbria (47%), Campania (43%), Sicilia (42%) y Calabria (35%). A nivel provincial, con la revocación del 76% de las prestaciones controladas, está Sassari; le siguen Cagliari (64%), Nápoles (55%), Perugia (53%), Benevento (52%). Para Milano los datos están completos: sobre 2.532 controles, sólo se han revocado 85 pensiones, es decir un 3%. En Roma se ha definido por ahora sólo un cuarto de los expedientes y las revocaciones son el 26%.

En relación con el pasado, el procedimiento para las pensiones de invalidez ha cambiado completamente. La ley prevé que sea desarrollado completamente por vía telemática y la decisión final es del INPS, que antes era sólo la ventanilla pagadora, pero sin entrar en el proceso decisorio. Ahora, las comisiones médicas de las ASL deberían estar integradas por un médico del INPS. De hecho, según confiesa Mastrapasqua, esto sucede sólo en la mitad de los casos, porque las ASL no están obligadas a ello. Por tanto, en la otra mitad de los casos es el INPS quien, en un segundo momento, convoca al interesado quien, de esta manera, está obligado a pasar dos reconocimientos. «Lo siento mucho», dice el Presidente, «pero no puede ser de otra manera, puesto que al final somos nosotros los que decidimos si conceder o no conceder la pensión». También debido a estas dificultades de comunicación entre INPS y ASL los tiempos de liquidación de las prestaciones de invalidez no contributiva son muy largos. «Nuestro objetivo», explica Mastrapasqua, «es el de llegar a 120 días desde el momento de la solicitud, pero a pesar de las mejoras obtenidas en 2010, la media sigue siendo de casi un año. Por el contrario, nos hemos puesto al día con casi todo el trabajo atrasado de las ASL. Para 2011, confirmo que haremos todo lo posible para acercarnos a los cuatro meses».



En 2010 las solicitudes de prestaciones han bajado un 17% respecto al año anterior: se ha pasado de 2,2 millones a 1,8. «Probablemente también por efecto del plan extraordinario de control», comenta el presidente del INPS, confortado también por otros datos: en la Región Campania las solicitudes han bajado un 27%, en Molise un 39%, en Pullas un 35% (Sicilia sigue en la brecha, con un -1%). Nadie se hace ilusiones, en una sociedad que envejece y donde el porcentaje de personas dependientes está destinado a crecer inexorablemente, las prestaciones asistenciales no podrán disminuir. Los perceptores de pensión de invalidez no contributiva eran casi 2,4 millones en 2006, y hoy son casi medio millón más. El gasto correspondiente, a pesar del frenazo del año pasado, ha subido de 13.000 a poco más de 16.000 millones (tres cuartos de ellos destinados a la prestación por ayuda de tercera persona). Pero lo importante es que el gasto se haga para quien realmente tenga derecho. «Hoy», dice Mastrapasqua, «una persona con discapacidad se avergüenza casi de decirlo, por miedo de ser tildado de "falso inválido". Nos estamos comprometiendo a desmontar este sentimiento de hostilidad difundido, para volver a dar la justa atención a una categoría que la merece y que desgraciadamente tiene que enfrentarse a graves problemas con pocos centenares de euros al mes».

El presidente del INPS espera mayor colaboración por parte de las Empresas Sanitarias Locales. Sobre 1,8 millones de solicitudes presentadas en 2010 «sólo 900.000 han sido examinadas por las ASL y de éstas sólo el 20% ha sido transmitido al INPS por vía telemática». Además, un expediente de cada dos (el 49%) de los transmitidos por las ASL viene corregido por el INPS que, realizados sus controles, reduce la prestación (por ejemplo, concede la pensión de invalidez pero no la prestación por ayuda de tercera persona) o la quita. También aquí el dato regional es significativo. El porcentaje mayor de correcciones se da en Pullas, con un 68%, y el menor en Emilia Romagna, con un 29%. «Nadie tiene que pensar que

tenemos una varita mágica», concluye Mastrapasqua. «Se trata de cambiar un sistema consolidado para llevarlo de la opacidad a la transparencia. Y para ello se necesita tiempo».

AREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN FEBRERO**

| | |
|--|---------------------|
| Desempleados en febrero | 3.317.000 (-33.000) |
| Desempleados en comparación interanual | -326.000 |
| Tasa de desempleo en febrero | 7,9% (-0,1 %) |

En febrero el número de desempleados cayó en 33.000, situándose en 3.317.000, en cifras desestacionalizadas la reducción fue de 52.000. La caída del número de desempleados no se debe a un incremento del número de participantes en medidas activas de empleo. El subempleo, que suma la cifra de desempleados y la de participantes en estas medidas ha caído en 82.000.

El principal factor ha sido el incremento de los puestos de trabajo con cotizaciones a la seguridad social. También ha tenido cierta importancia el cambio demográfico ya que en 2011 el número de personas en edad laboral probablemente caerá en 115.000.



150.000 personas recibieron la prestación para los trabajadores afectados por la reducción temporal de la jornada, 36.000 menos que el mes anterior y 659.000 menos en comparación interanual.

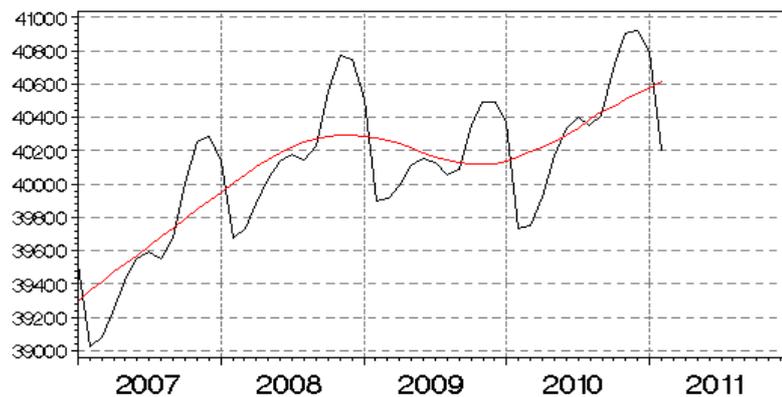
En febrero la oferta de empleo aumentó en 15.000, situándose el total de vacantes notificadas al SPE en 417.000, 120.000 más que en febrero 2010. El 85% del empleo ofertado era de ocupación inmediata. La Agencia Federal de Empleo informa también sobre la oferta de empleo notificada en febrero, que ascendió a 200.000, un

incremento de 56.000 en comparación interanual. Entre marzo de 2010 y febrero de 2011 fueron notificadas 2,10 millones de ofertas, 474.000 más que el mismo período un año antes. Más de la mitad de este incremento procede de las ETTs (+255.000). El crecimiento ha sido más fuerte en Alemania Occidental (+348.000, + 43%) que en Alemania Oriental (+69.000, + 33%). El número de bajas del registro de oferta de empleo fue de 157.000, 40.000 más que hace un año.

Según los datos de la Oficina Federal de Estadística el número de ocupados creció en enero en 23.000 personas en cifras desestacionalizadas (diciembre: +35.000, noviembre: +31.000). Sin desestacionalizar el número de ocupados cayó entre diciembre y enero en 639.000 situándose en 40,28 millones. En comparación interanual la ocupación creció en diciembre en 463.000 (+1,2%). El número de trabajadores sujetos a cotizaciones a la seguridad social alcanzó en diciembre los 28,05 millones, lo que supone un

incremento de 559.000 en comparación interanual, 334.000 a jornada completa y 218.000 a jornada parcial. Las otras modalidades tuvieron una evolución desigual. El número de autónomos cayó un 0,2% a 4,43 millones, el de participantes en el programa de creación de empleo a un euro se redujo un 21% (-53.000) hasta alcanzar los 196.000. Por otro lado, se ha incrementado en un 0,4% la cifra de personas que únicamente cuentan con un trabajo de remuneración muy baja (con salarios inferiores a 400 euros) y alcanza los 4,99 millones. Otros 2,49 millones de personas compaginaban un trabajo regular con un empleo de baja remuneración lo que supone un incremento del 8,9% en comparación con diciembre y del 6,4% con el año anterior.

Evolución de la cifra de ocupados, 2007 a 2011, en miles



Fuente: Oficina Federal de Estadística, 2011

En diciembre el empleo regular creció un 2,1% en Alemania Occidental y un 1,6% en la parte oriental del país, las diferencias regionales son considerables (Mecklemburgo: +0,4%; Baja Sajonia: +2,6%). La comparación por sector muestra que las ETTs son las que más puestos de trabajo han generado (+188.000, +34.000) en comparación interanual. Le sigue la sanidad y los servicios sociales (+117.000, +3,4%) y los servicios no privados (sin ETTs: +93.000, +3,2%). El empleo regular en la industria transformadora supera la cifra del año anterior (+ 36.000, +0,6%) pero todavía no ha alcanzado los valores anteriores a la crisis. Han perdido empleo el resto de servicios (-10.000, -0,9%) así como las AAPP (-7.000, -0,4%)

Prestaciones

En febrero 5.732.000 personas recibieron prestaciones por desempleo, lo que supone una reducción de 504.000 en comparación interanual. El informe mensual actual ofrece datos de octubre de 2010 en lo referente al perfil de los perceptores. En ese mes 2.579.000 del total de 5.495.000 beneficiarios estaban registrados como desempleados, es decir el 47%. El resto percibía las prestaciones contributivas o no contributivas sin estar en situación de desempleo. Además se contabilizaron 367.000 personas en situación de desempleo que no recibían prestaciones, es decir que el 88% de los desempleados eran beneficiarios de una prestación.

En febrero el número de beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo fue de 1.073.000, el incremento en comparación con enero fue de 7.000, en cifras desestacionalizadas se ha producido una

reducción de 35.000 y en comparación interanual la caída fue de 294.000 (-22%). La mayoría de los beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo estaban registrados como desempleados (949.000, 88%).

Entre enero y diciembre de 2010 un total de 2.778.000 personas recibieron la prestación contributiva. Se produjeron 3.0210.000 bajas, la tasa media de bajas por mes fue del 23,2%. 1.721.000 personas consiguieron darse de baja por haber encontrado un trabajo, (57%). En diciembre 2010 el 31% recibió una prestación que equivalía al 67% del último salario, el 69% recibió el importe regular del 60%. El importe medio de la prestación era de 809 euros, oscilando entre 640 euros para mujeres casadas con hijos y 1.421 euros para hombres casados y con hijos.

El incremento de la cifra de beneficiarios de la prestación no contributiva en febrero 2011 fue de 19.000 alcanzando un total de 4.763.000. Estos beneficiarios conviven con 1,77 millones de personas sin capacidad laboral pero que reciben ayudas. El grueso de este grupo (96%) lo forman los menores de 15 años, buena parte de ellos menores de 7 años (44%).

Los datos correspondientes a octubre 2010 indican que 2.820.000 de estos beneficiarios no eran desempleados. Se trata de personas que no está inscritas en el registro de desempleo por participar en alguna medida de empleo (684.000), contar con un trabajo de más de 15 horas semanales (626.000), cursar una formación escolar (321.000), atender a hijos o a familiares (329.000), tener una incapacidad temporal (259.000). El 29% de los beneficiarios de la prestación no contributiva (1,40 millones) cuenta con ingresos de un trabajo, 28.000 desde hace más de un año. La mayoría de este colectivo (1,28 millones) trabaja por cuenta ajena.

Las políticas activas de empleo

En febrero 2011, 1,3 millones de personas participaban en alguna medida de empleo de la Agencia Federal o del Gobierno, lo que supone un descenso del 18% en comparación interanual. Por cada 2,5 desempleados estaba integrado uno en una medida, (enero: 2,3:1). 183.000 personas participaron en febrero en una medida de activación o inserción laboral, 108.000 se incorporan en ese mes. En los dos primeros meses del año se incorporaron un total de 192.000 personas lo que supone una reducción del 30% en comparación con el año anterior. El número de participantes en una formación continua se situó en 206.000 personas. Los dos programas de fomento del autoempleo suman 140.000 participantes (-7% en comparación interanual), las incorporaciones se redujeron un 21% (26.000).

En el ámbito de las prestaciones contributivas la cifra de participantes se sitúa en 711.000 (-17% en comparación interanual), concentrándose la actividad en dos programas: el apoyo de la FP (43% sobre el total) y medidas de acompañamiento laborales (30%). El número de participantes pertenecientes al ámbito no contributivo fue de 607.000, lo que supone una reducción del 20% en comparación con febrero de 2010. En los últimos meses se está produciendo un profundo cambio en la orientación de estas medidas. La

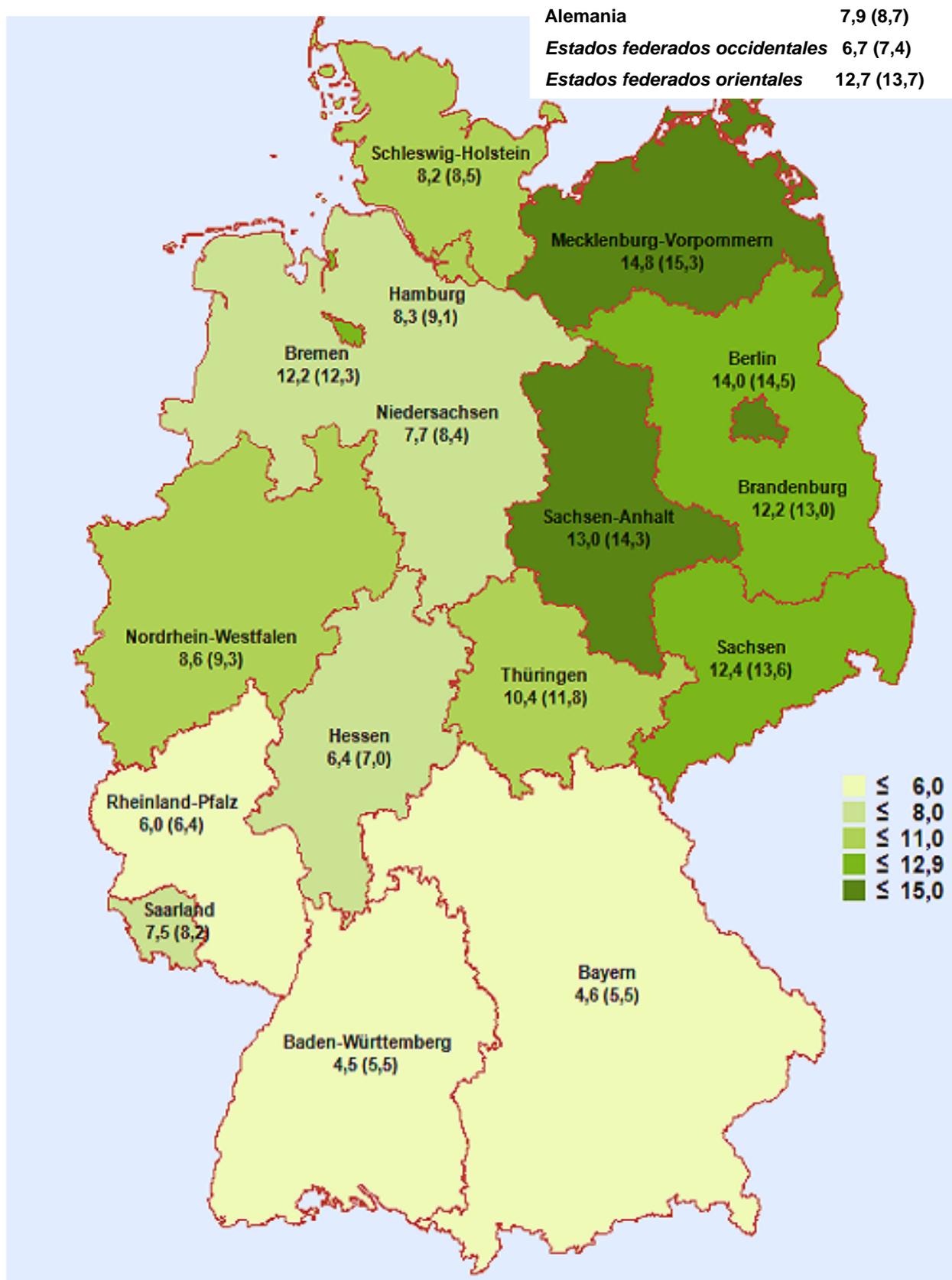
medida individual que cuenta con el mayor número de participantes es la oportunidad de empleo o trabajo de a un euro con 208.000 participantes, una reducción del 30% en comparación interanual.

El actual informe de la Agencia Federal incluye datos de la segunda fase del programa “trabajo ciudadano” al que se pueden incorporar participantes desde el 15 de enero. Se trata de un proyecto piloto que cuenta con 1.300 millones de euros hasta el 31.12.2014. El programa comenzó el 15.7.2010 y participan en él 197 agencias de empleo para desempleados de larga duración de todo el país, aproximadamente la mitad de estos organismos. Consta de dos fases: en la primera, de seis meses de duración, participaron 160.000 desempleados. La segunda dio comienzo el 15 de enero de 2011 y ofrecerá empleo a 34.000 personas.

| Las fases del “trabajo ciudadano” | | |
|-----------------------------------|-----------|---------------------------|
| Activación | 1er nivel | Asesoría y orientación |
| | 2º nivel | Inserción laboral |
| | 3er nivel | Promoción y cualificación |
| Empleo | 4º nivel | “Trabajo ciudadano” |

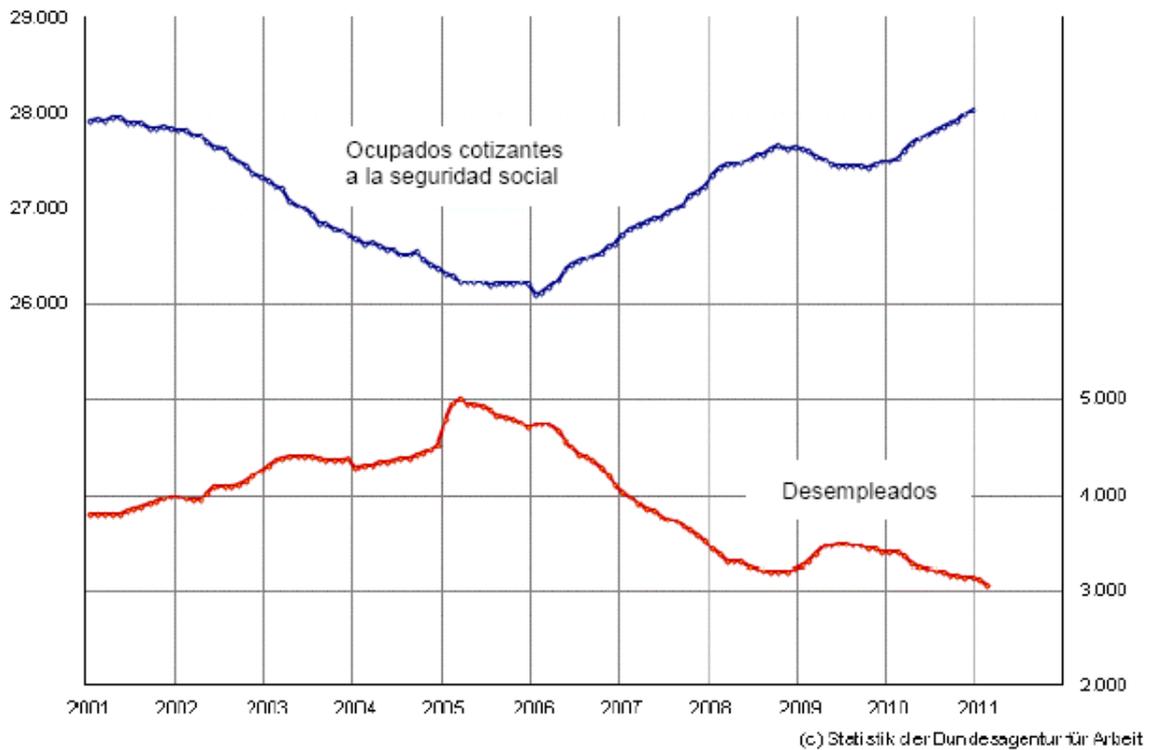
La fase de activación consta de tres niveles: asesoría y orientación, intermediación laboral y medidas de promoción y cualificación. La fase de empleo se inicia cuando una vez finalizado el período de activación no ha sido posible el inicio de una actividad laboral. Entonces el desempleado puede acceder a uno de los puestos de trabajo ciudadano: trabajos adicionales que no pueden sustituir puestos de trabajo regulares y además son de interés general, como por ejemplo la asistencia a personas mayores, el apoyo al trabajo de asociaciones deportivas y ONGs, o el apoyo a familias. Participan en el programa municipios, distritos mancomunados, las grandes organizaciones benéficas y asociaciones. Los contratos tienen una duración máxima de tres años. Cuentan con una subvención fija consistente en el salario y la parte empresarial de las cotizaciones a la seguridad social. No se cotiza al seguro de desempleo para evitar que este tipo de trabajo genere el derecho a prestaciones. La subvención es de 1.080 euros al mes por una jornada semanal de 30 horas (salario: 900 euros, cotizaciones: 180 euros), de los cuales 500 euros proceden del FSE y 580 euros del presupuesto estatal. Por una jornada de 20 horas la subvención es de 720 euros (salario: 600 euros, cotizaciones: 120 euros). Durante esta fase la agencia local de empleo ofrece a los desempleados un servicio de asesoría y apoyo, y el orientador sigue intentando la inserción de los participantes en el programa en el mercado laboral regular. En febrero de 2011 pasaron a la segunda fase del programa 440 personas.

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

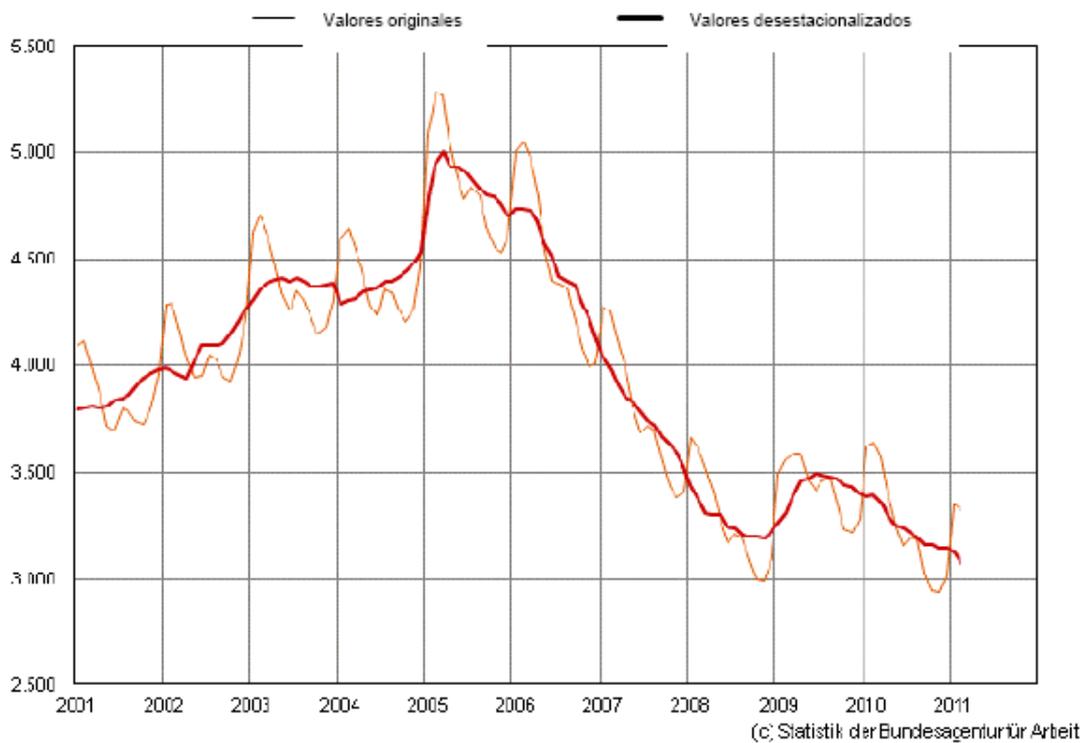


| Febrero 2011 | 2011 | | 2010 | | Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior) | | | |
|---|----------------------------------|--------------|------------------|------------------|---|----------------|---------------|--------------|
| | Febrero | Enero | Diciembre | Noviembre | Febrero | | Enero | Dic. |
| | | | | | cifras abs. | % | % | % |
| POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual) | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Empleados cotizantes a Seg. Social | ... | ... | 5.319.300 | 5.388.900 | ... | ... | ... | 1,6 |
| DESEMPLEADOS | | | | | | | | |
| - Total | 1.075.562 | 1.075.527 | 947.799 | 901.645 | -86.046 | -7,4 | -6,3 | -7,7 |
| de ellos: hombres 56,4 % | 606.999 | 606.593 | 516.492 | 478.486 | -60.980 | -9,1 | -7,1 | -8,5 |
| mujeres 43,6 % | 468.563 | 468.934 | 431.307 | 423.159 | -25.066 | -5,1 | -5,3 | -6,8 |
| jóvenes 15-25 9,3 % | 99.904 | 97.281 | 85.108 | 83.809 | -18.986 | -16,0 | -14,5 | -16,6 |
| de ellos: 15-20 1,1 % | 12.292 | 11.918 | 11.347 | 11.546 | -3.247 | -20,9 | -20,5 | -23,1 |
| personas 50-65 32,6 % | 350.482 | 350.552 | 308.931 | 290.304 | 1.402 | 0,4 | 1,1 | -0,9 |
| de ellos: 55-65 18,7 % | 200.907 | 200.757 | 178.456 | 168.230 | 6.613 | 3,4 | 4,2 | 2,6 |
| extranjeros 7,0 % | 74.888 | 75.197 | 69.790 | 67.838 | -1.191 | -1,6 | -1,7 | -2,3 |
| alemanes 93,0 % | 999.816 | 999.464 | 877.237 | 833.022 | -83.630 | -7,7 | -6,5 | -8,1 |
| discapacitados 4,6 % | 49.678 | 49.297 | 45.693 | 44.368 | 1.565 | 3,3 | 2,5 | 1,5 |
| CUOTA DE DESEMPLEO | | | | | | | | |
| - en rel. Con la población civil activa | 12,7 | 12,7 | 11,2 | 10,7 | 13,7 | - | 13,5 | 12,1 |
| Hombres | 13,7 | 13,7 | 11,7 | 10,8 | 15,0 | - | 14,7 | 12,7 |
| Mujeres | 11,7 | 11,7 | 10,8 | 10,6 | 12,3 | - | 12,3 | 11,5 |
| 15 a 25 años | 11,0 | 10,7 | 9,4 | 9,2 | 12,5 | - | 12,0 | 10,8 |
| 15 a 20 años | 5,6 | 5,4 | 5,2 | 5,3 | 6,2 | - | 6,0 | 5,9 |
| 50 a 65 años | 14,6 | 14,6 | 12,9 | 12,1 | 15,1 | - | 15,0 | 13,4 |
| 55 a 65 años | 15,4 | 15,3 | 13,6 | 12,9 | 15,8 | - | 15,7 | 14,2 |
| Extranjeros | 24,8 | 24,9 | 23,1 | 22,5 | 26,3 | - | 26,5 | 24,7 |
| Alemanes | 12,3 | 12,3 | 10,8 | 10,2 | 13,2 | - | 13,1 | 11,7 |
| - en rel. Con la población civil asalariada | 14,2 | 14,2 | 12,5 | 11,9 | 15,3 | - | 15,1 | 13,5 |
| SUBEMPLEO | | | | | | | | |
| Desempleo | 1.150.824 | 1.147.791 | 1.023.276 | 979.821 | -92.064 | -7,4 | -6,3 | -7,6 |
| Subempleo sentido estricto | 1.318.268 | 1.332.012 | 1.241.489 | 1.228.132 | -156.378 | -10,6 | -8,8 | -9,4 |
| Subempleo sin trabajo a jornada reducida | 1.366.599 | 1.381.025 | 1.291.640 | 1.279.267 | -160.586 | -10,5 | -8,7 | -9,2 |
| % de subempleo (sin jornada reducida) | 16,0 | 16,1 | 15,1 | 14,9 | x | x | x | x |
| PERCEPTORES DE PRESTACIONES | | | | | | | | |
| - Prestación contributiva por desempleo | 303.427 | 299.130 | 230.718 | 208.468 | -64.185 | -17,5 | -15,1 | -17,9 |
| - Subsidio de desempleo ("ALG II") | 1.578.115 | 1.568.487 | 1.565.857 | 1.558.481 | -96.202 | -5,7 | -5,2 | -5,1 |
| - Subsidio social | 496.264 | 495.540 | 498.154 | 497.504 | -22.010 | -4,2 | -3,7 | -3,1 |
| OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS | | | | | | | | |
| - Nuevas / mes | 37.319 | 26.181 | 28.023 | 33.350 | 9.861 | 35,9 | 23,2 | 22,4 |
| de ellas: no subvencionadas | 34.490 | 23.939 | 25.381 | 30.371 | 9.352 | 37,2 | 27,7 | 24,8 |
| - Nuevas desde principio de año | 63.500 | 26.181 | 385.820 | 357.797 | 14.789 | 30,4 | 23,2 | 20,5 |
| de ellas: no subvencionadas | 58.429 | 23.939 | 351.083 | 325.702 | 14.543 | 33,1 | 27,7 | 21,3 |
| - Total de ofertas | 69.255 | 60.278 | 59.788 | 63.222 | 17.378 | 33,5 | 28,7 | 26,0 |
| de ellas: no subvencionadas | 64.263 | 55.530 | 54.937 | 57.994 | 16.591 | 34,8 | 32,1 | 29,2 |
| De ocupación inmediata | 50.318 | 46.545 | 46.671 | 51.475 | 15.119 | 43,0 | 35,9 | 32,0 |
| PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL | | | | | | | | |
| - Total | 394.111 | 409.795 | 458.635 | 499.624 | -112.403 | -22,2 | -19,7 | -17,0 |
| de ellos: cualificación | 62.492 | 64.497 | 67.603 | 68.595 | -9.217 | -12,9 | -10,6 | -14,1 |
| Asesor. profesional y fomento a la FP | 86.354 | 85.446 | 91.651 | 92.006 | -15.696 | -15,4 | -14,9 | -8,5 |
| Prestaciones de apoyo al empleo | 98.085 | 100.607 | 106.075 | 112.242 | -22.304 | -18,5 | -17,9 | -16,7 |
| Medidas de creación de empleo | 89.996 | 104.396 | 135.001 | 164.652 | -44.954 | -33,3 | -25,8 | -16,0 |
| EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA | | | | | | | | |
| | Febrero | Enero | Diciembre | Noviembre | Octubre | Septiem | Agosto | Julio |
| | Variación frente al mes anterior | | | | | | | |
| Población activa | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Ocupados sujetos a seguridad social | ... | ... | 6.000 | 9.000 | -1.000 | -5.000 | 10.000 | 9.000 |
| Desempleados | -13.000 | -1.000 | 5.000 | -3.000 | 1.000 | -7.000 | -11.000 | -5.000 |
| Subempleados (sin jornada reducida) | -24.000 | -6.000 | -6.000 | -6.000 | -7.000 | -12.000 | -14.000 | -10.000 |
| Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados) | 3.000 | 3.000 | 1.000 | 2.000 | 1.000 | 1.000 | 0 | 2.000 |
| Puestos de trabajo sujetos a seg. social | 2.000 | 2.000 | 1.000 | 2.000 | 2.000 | 1.000 | 0 | 2.000 |
| Cuota de desempleo en rel. con el total | 11,5 | 11,7 | 11,7 | 11,6 | 11,7 | 11,7 | 11,8 | 11,9 |

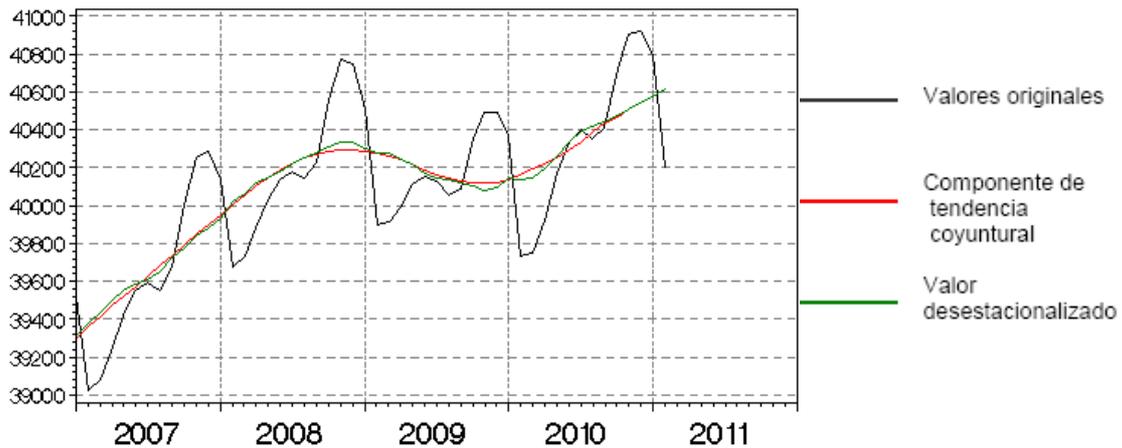
Evolución de las cifras de desempleo en Alemania (en miles)



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 % | | |
| 2011 | Enero | 40.203 | 1,2 | 40.595 | 0,1 | |
| | Diciembre | 40.794 | 1,1 | 40.554 | 0,1 | |
| | Noviembre | 40.921 | 1,1 | 40.511 | 0,1 | |
| | Octubre | 40.905 | 1,0 | 40.471 | 0,0 | |
| | Septiembre | 40.722 | 0,9 | 40.463 | 0,0 | |
| | Agosto | 40.412 | 0,8 | 40.445 | 0,0 | |
| | 2010 | Julio | 40.354 | 0,7 | 40.434 | 0,0 |
| | | Junio | 40.399 | 0,7 | 40.425 | 0,1 |
| Mayo | | 40.339 | 0,5 | 40.367 | 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 | 40.135 | 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, % | |
| 2011 | Enero | 2,8 | 6,5 | -0,1 | -0,8 |
| | Diciembre | 2,8 | 6,6 | 0,0 | -0,8 |
| | Noviembre | 2,8 | 6,6 | 0,0 | -0,9 |
| | Octubre | 2,9 | 6,6 | 0,0 | -0,9 |
| | Septiembre | 2,8 | 6,6 | -0,1 | -1,0 |
| | Agosto | 2,9 | 6,7 | 0,0 | -0,9 |
| 2010 | Julio | 2,9 | 6,7 | -0,1 | -0,9 |
| | 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 |
| | Febrero | 3,1 | 7,3 | 0,0 | 0,1 |
| | Enero | 3,2 | 7,3 | -0,1 | 0,1 |

DEBATE SOBRE LA DEMANDA DE ESPECIALISTAS⁸⁹

La Comisión parlamentaria de Trabajo y Asuntos Sociales se reunió el 21.2. para conocer la opinión de diversos expertos y agentes sociales acerca de proposiciones de ley de los grupos parlamentarios de los Verdes y La Izquierda ambas dirigidas a paliar la demanda de especialistas. (Deutscher Bundestag, 2011a y 2011b)

Los expertos convocados coincidieron en señalar que no existe una demanda generalizada de especialistas que el mercado de trabajo alemán no pueda cubrir. Sin embargo varios sectores económicos encuentran dificultades a la hora de cubrir las vacantes en regiones muy concretas.

Un representante del Instituto de Estudios laborales y profesionales de la Agencia Federal de Empleo cree que el hecho de que la cifra de desempleados triplique el conjunto de las vacantes parece ser un buen indicio de que no es lícito hablar de una falta de especialistas. Señaló que resulta difícil encontrar un

⁸ Fuentes: Bundesregierung, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke. Fakten und Position der Bundesregierung zum so genannten Fachkräftemangel, Berlín, 15.2.2010 Deutscher Bundestag a, Protokoll der 51. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales, 21.2.2011 Deutscher Bundestag b, Stellungnahmen zur 51. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales, 21.2.2011 IAB a, 25 Prozent mehr offene Stellen als ein Jahr zuvor, 16.2.2011 IAB b, Jeder fünfte Geringqualifizierte ist arbeitslos, 10.2.2011 Adecco, Stellenindex, Fach- und Führungskräfte, 7.2.2011 Monster, Employment Index Januar, febrero 2011 VDI, Ingenieurmonitor Januar 2011, febrero 2011 BITKOM, Unternehmen setzen bei Personalsuche auf das Web 2.0, 17.1.2011

⁹ Ver Revista AIS N° 143, pág. 70

número suficiente de ingenieros y educadores y que la emigración de especialistas desde Alemania presenta otro reto para el mercado de trabajo alemán.

El representante de la Confederación alemana de oficios Friedrich Hubert Esser señaló que aumenta cada vez más el número de empresas con dificultades para encontrar especialistas. Hubert advierte que este problema se da con gran frecuencia en aquellas empresas que precisan de personal con un elevado nivel de especialización, como p.ej. electricistas y talleres de automóviles. La formación para estas profesiones se ha ido trasladando paulatinamente desde jóvenes con un título escolar de primer grado hacia aquellos que han obtenido un título de segundo grado o incluso superior. Las empresas están constatando que está bajando el interés de estos jóvenes mejor formados por hacer una FP. En algunas regiones de la parte oriental del país un porcentaje superior al 15% de las plazas de FP no pueden ser cubiertas por falta de candidatos. En líneas generales, los representantes de la patronal y del mundo empresarial (Federación alemana de oficios, Confederación alemana de empleadores y Confederación alemana de Cámaras de Industria y Comercio) subrayan el doble efecto que el cambio demográfico tendrá sobre la población activa, reduciendo por tanto el número de trabajadores mayores, como el número de jóvenes de edad de hacer una FP.

La Confederación alemana de sindicatos afirma que extraña este debate a la vista de que el 16% de la población activa no tiene una formación y que, por otro lado, las empresas cada vez parecen estar menos dispuestas a mantener su compromiso con el sistema dual de formación profesional. El número de plazas de formación profesional dual volvió a caer en 2010, un año que se caracterizó por la recuperación económica, solamente el 24% de las empresas alemanas parecen estar dispuestas a ofrecer un puesto de FP a los jóvenes. Además remiten a otros fenómenos como la jornada parcial, la flexibilización interna, las ETT y la creciente temporalidad como indicios de que el mercado de trabajo alemán presenta un potencial laboral sin utilizar lo suficientemente importante para cubrir toda la demanda de especialistas.

Llama la atención que su respuesta a una interpelación del grupo parlamentario de La Izquierda al Gobierno (Bundesregierung, 2011) tiene menos dificultades para definir en qué grupo de profesiones no faltarán especialistas en un futuro próximo (“profesiones transformadoras, de mantenimiento, de dirección y mantenimiento de máquinas y equipos, comercio y distribución así como servicios comerciales y administrativos”) que para identificar aquellos en los que faltarán especialistas (“ciertas profesiones académicas y algunas de las especialidades en ciencias naturales y técnica”). La respuesta gana en concreción en el momento en el que remite al análisis de la Agencia Federal de Empleo sobre las profesiones (ingenieros para la construcción de maquinaria y automóviles, ingenieros electrónicos, médicos, atención a personas mayores) o al estudio realizado por el Instituto de investigación laboral y profesional, que identifica cinco grupos de profesiones que en el futuro presentarán una falta de mano de obra (transportes, almacenes, tráfico y seguridad; gastronomía y limpieza; derecho, dirección empresarial y económicas; ciencias sociales, creativas, medios de comunicación y humanidades; sanidad y servicios sociales). Cabe señalar que el propio Gobierno reconoce que en líneas generales estos cinco grupos

presentan índices de trabajo a jornada parcial, de temporalidad y de jornadas atípicas (trabajo los domingos o en turnos) superior a la media.

Preguntado por la reserva silenciosa, el Gobierno remite en su respuesta a diversos estudios que para 2010 la cifran en 943.000 personas. Se trata de un colectivo que participa en diversas medidas de empleo pero que no son contabilizadas como desempleados o activos y que engloba además a aquellas personas que han renunciado a buscar un empleo.

La oferta de empleo en 2010

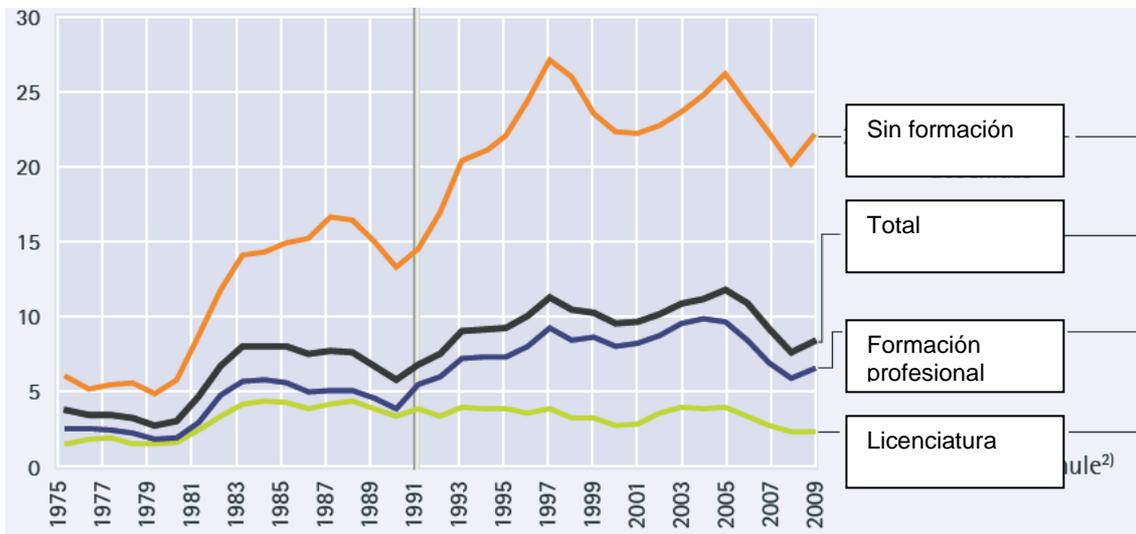
Según informa el Instituto de Investigación laboral y profesional de la Agencia Federal de Empleo (IAB, 2011a), durante el cuarto trimestre de 2010 la oferta de empleo aumentó un 25%. Basado en una encuesta a 15.000 empresarios este informe, que se publica de forma regular cada tres meses, cuantifica la oferta de empleo total, es decir la gestionada por el SPE así como la que no se notifica a los organismos públicos de empleo. La cifra total de vacantes alcanzó durante estos tres meses las 996.200, lo que supone un aumento del 25% en comparación interanual y del 22% en comparación al tercer trimestre. El SPE gestionaba 390.000 vacantes, el 39% del total. El aumento de vacantes sobre todo se ha producido en la parte occidental del país (+29%) mientras que en la oriental ha sido mucho más moderado (+7%). Según afirman los expertos de este Instituto las empresas radicadas en Alemania Oriental presentan una menor dependencia de las exportaciones, por lo que han estado menos expuestas a la crisis económica. A la vez, estas regiones serán las que menos se beneficiarán de la recuperación de la demanda exterior.

| Oferta de empleo, IV tr. 2009 a IV tr. 2010 | | | | | |
|--|---------|---------|---------|----------|---------|
| | IV/2009 | I/2010 | II/2010 | III/2010 | IV/2010 |
| Total oferta de empleo, mercado de trabajo no subvencionado | 796.700 | 656.500 | 787.900 | 814.400 | 996.200 |
| de esta: | | | | | |
| Oferta de ocupación inmediata | 536.200 | 428.500 | 518.500 | 605.400 | 718.100 |
| Oferta de ocupación no inmediata | 260.500 | 228.000 | 269.400 | 209.000 | 278.100 |
| % oferta de ocupación inmediata | 67% | 65% | 66% | 74% | 72% |
| % oferta de ocupación no inmediata | 33% | 35% | 34% | 26% | 28% |
| Vacantes notificadas al SPE, mercado de trabajo no subvencionado | 289.800 | 296.300 | 353.400 | 395.000 | 391.500 |
| de esta: | | | | | |
| Oferta de ocupación inmediata | 241.200 | 232.200 | 284.000 | 324.100 | 329.800 |
| Oferta de ocupación no inmediata | 48.600 | 64.100 | 69.400 | 70.900 | 61.700 |
| % de vacantes notificadas al SPE sobre el total | 36% | 45% | 45% | 49% | 39% |
| % de oferta de ocupación inmediata notificada | 45% | 54% | 55% | 54% | 46% |
| % de la oferta de ocupación no inmediata notificada | 19% | 28% | 26% | 34% | 22% |

La formación sigue siendo uno de los factores decisivos para encontrar un empleo. Según un reciente informe del IAB (IAB, 2011b) en 2009, el año en que la crisis económica golpeó con mayor fuerza al mercado de trabajo, la tasa de desempleo de personas sin formación se situaba en el 21,9% mientras que la de los licenciados era del 2,5%. Los autores afirman que sin duda alguna la recuperación de la economía

también incrementa las oportunidades laborales para este colectivo. Sin embargo, las grandes diferencias en lo relativo al desempleo en función de la formación que se han ido agravando durante los últimos años tampoco desaparecerán durante el actual ciclo económico. Por ello, los autores cierran su informe afirmando que “también en el futuro la cualificación será la mejor protección contra el riesgo del desempleo.”

Tasa de desempleo por nivel de formación, 1975 a 2009



La oferta de empleo para especialistas y personal directivo

El índice de empleo Addeco (Adecco, 2011) publicado a comienzos de año analiza la oferta de empleo para especialistas y personal directivo publicada en prensa entre febrero 2010 y enero 2011. Según esta empresa la oferta de empleo para especialistas y personal directivo (directivos, expertos con una formación altamente cualificada, licenciados) supone un tercio de la totalidad del empleo anunciado en prensa. Los organismos públicos mantienen un alto nivel de demanda de personal especializado, el 40% de la oferta pública de empleo corresponde a especialistas, un porcentaje que alcanza el 80% en el caso de las universidades y el 70% en el de los organismos públicos. Las universidades sobre todo buscan a ingenieros y especialistas en ciencias naturales, pero también a economistas e informáticos. Los organismos públicos centran la búsqueda en los ingenieros, sobre todo en especialidades relacionadas con la construcción, así como licenciados en empresariales, especialistas en administración y licenciados en derecho.

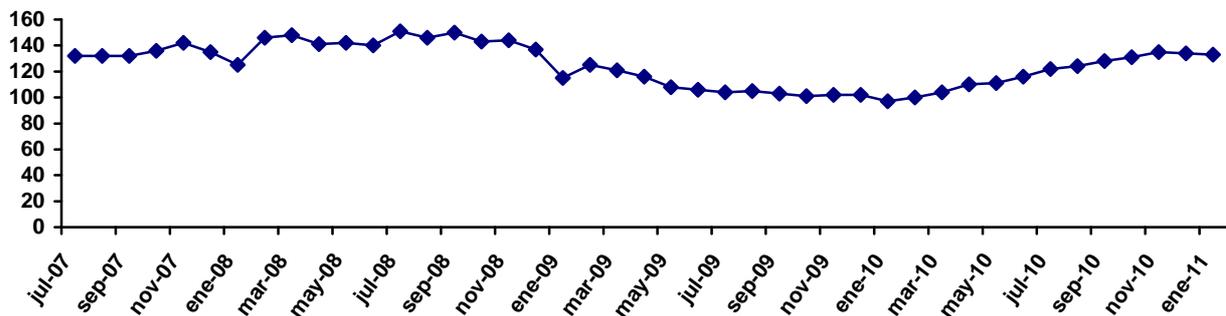
También la industria transformadora parece tener una considerable demanda de especialistas, destacando la industria electrónica con un 70% de especialistas. Se buscan sobre todo ingenieros, informáticos y técnicos. El 60% de la oferta de empleo de los fabricantes de maquinaria corresponde a especialistas.

El comercio presenta un porcentaje de especialistas sobre el total de la oferta mucho menor: solamente el 25% de los empleos ofrecidos corresponden a este perfil.

La oferta de empleo publicada en internet

Monster, una de las mayores plataformas para la búsqueda de empleo en Internet, acaba de publicar el índice de empleo para el mes de diciembre. Para elaborarlo, Monster analiza la oferta de empleo en las páginas web de 280 empresas y 10 buscadores (Monster, 2011). En comparación con el mes anterior, en enero 2011 índice registró una ligera caída del 1%, en comparación interanual creció un 37%. Las entidades bancarias, los seguros así como las empresas con servicios en la contabilidad son los que mejor resultado alcanzan.

Índice de empleo monster, julio 2007 a diciembre 2009



Fuente: Monster, enero 2010

9 de los 20 sectores registran un crecimiento en comparación al mes anterior, pero todos los sectores han incrementado la oferta de empleo frente a enero 2010. Se sitúan a la cabeza los transportes y la logística seguidos de la producción industrial con un incremento de la oferta del 114% y 72% respectivamente. También la oferta de empleo de los institutos de crédito y los seguros ha experimentado un fuerte incremento tanto en comparación interanual (+57%) como en comparación al mes anterior (+4%). Crece la oferta de empleo de las TIC en comparación a diciembre (+9%), mientras que el sector de la construcción claramente ha reducido el número de vacantes debido a la situación climatológica (-9%).

Aumenta la oferta de empleo en sector del ocio y tiempo libre (+16% en comparación interanual) y la gastronomía y el turismo (+52%), mientras que el sector público reduce su oferta de empleo en un 8% en comparación a diciembre.

Por regiones solamente la oferta de empleo para Sajonia presenta un incremento en comparación a diciembre (+3%), en comparación interanual el incremento incluso es del 41% que se debe sobre todo a una mayor número de ofertas de empleo en la producción industrial, las ingenierías y la sanidad

El índice analiza de forma detallada nuevos grupos de profesiones, cuatro de los cuales han visto aumentar su oferta de empleo. Los oficios así como el manejo de máquinas y equipos presentan tasas de crecimiento del 56% y 50% respectivamente, mientras que la oferta de empleo para personas sin formación cayó un 40% en comparación al mes anterior, si bien en comparación interanual creció un 48%.

Sectores más dinámicos en la creación de empleo

Comparación con mes anterior

| Sector | 01/11 | 12/10 | % |
|---------------------|-------|-------|----|
| TIC | 144 | 132 | 9% |
| Ocio | 102 | 96 | 6% |
| Banca, seguros | 1414 | 135 | 4% |
| Dirección, asesoría | 100 | 96 | 4% |
| RRHH | 66 | 64 | 3% |

Comparación interanual

| Sector | 01/11 | 01/10 | % |
|------------------------------|-------|-------|-----|
| Transportes, logística | 193 | 90 | 12% |
| Producción | 218 | 127 | 72% |
| Administración, organización | 121 | 75 | 61% |
| Banca, seguros | 141 | 90 | 57% |
| Ingenierías | 112 | 72 | 56% |

Fuente: Monster, febrero 2011

[Descarga el informe](#)

La oferta de empleo para ingenieros

Según el informe publicado recientemente por la Federación Alemana de Ingenieros (VDI, 2011a), la oferta de empleo para ingenieros en enero 2011 alcanzó las 72.000, lo que supone un incremento del 50 en comparación interanual. La oferta de empleo no cubierta (vacantes – ingenieros desempleados) es de 49.000, lo que supone una reducción del 1,4%. Los autores del informe lo explican con el aumento de la cifra de desempleados que tradicionalmente se produce durante el invierno.

La oferta más importante es la de los ingenieros industriales (26.700), seguida de los ingenieros en electrónica (15.900) y de los arquitectos e ingenieros para obras (12.000). Por regiones destacan Baden-Württemberg con 12.600 ofertas, Renania del Norte con 14.1000 y Baviera con 10.500 vacantes.

| Demanda no cubierta de ingenieros, por especialidades y regiones | | | | | | | | |
|--|--|---------------------------|-------------------------------|------------------------|--|-------------------------------|--------------------|---------------|
| | Ingenieros industriales (maquinaria y vehículos) | Ingenieros en Electrónica | Arquitectos, ingenieros obras | Ingenieros en Geodesia | Ingenieros en Minas, ingenieros en Fundiciones | Resto ingenieros industriales | Resto ingenieros * | Total |
| Hamburgo, Schleswig-Holstein, Meklemburgo-Vorpommern | 2.000 | 1.000 | 1.000 | 0 | 0 | 0 | 900 | 5.100 |
| Baja Sajonia, Bremen | 2.900 | 1.600 | 1.500 | 100 | 100 | 200 | 1.100 | 7.500 |
| Renania del Norte Westfalia | 5.100 | 3.200 | 2.300 | 100 | 200 | 400 | 2.900 | 14.100 |
| Hesse | 1.900 | 1.000 | 900 | 0 | 100 | 100 | 1.100 | 5.100 |
| Renania Palatinado, Sarre | 1.400 | 600 | 800 | 0 | 0 | 100 | 600 | 3.600 |
| Baden-Württemberg | 6.200 | 3.800 | 2.000 | 100 | 100 | 400 | 3.600 | 16.200 |
| Baviera | 3.800 | 2.600 | 1.500 | 0 | 100 | 300 | 2.200 | 10.500 |
| Berlín, Brandenburgo | 900 | 600 | 800 | 0 | 0 | 100 | 400 | 3.000 |
| Sajonia-Anhalt, Turingia | 1.300 | 800 | 600 | 0 | 100 | 200 | 900 | 3.800 |
| Sajonia | 1.100 | 700 | 600 | 0 | 100 | 100 | 700 | 3.200 |
| Total | 26.700 | 15.900 | 12.000 | 400 | 800 | 1.900 | 14.400 | 72.100 |
| Variación mes anterior en % | 2,7 | -2,5 | 0,8 | -20,0 | 0,0 | -9,5 | 0,0 | 0,1 |
| Variación interanual | 56,1 | 55,9 | 16,5 | 0,0 | 100,0 | 90,0 | 75,6 | 51,5 |

Fuente: VDI, febrero 2011

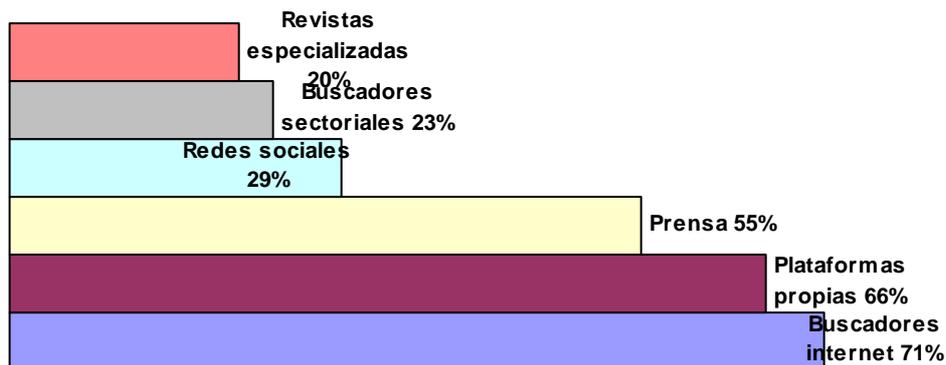
Esta misma organización publicó a mediados de febrero una encuesta a ingenieros que refleja la buena situación laboral para este colectivo. La disposición de los encuestados a cambiar de puesto de trabajo ha pasado del 24% en 2008 al 17% a finales de 2010. Solamente el 40% se autodefine como dispuesto a la movilidad frente a un 54% en 2006. Por lo tanto, las empresas encuentran cada vez mayores dificultades para reclutar a especialistas que trabajan en otra ciudad. Además, los ingenieros tienen que dedicar cada vez menos esfuerzo a encontrar un puesto de trabajo. En 2006 la media de solicitudes enviadas hasta conseguir un empleo era de 29, a finales de 2010 se situaba en 11, el 44% de los encuestados dice haber

tenido que mandar menos de 5. Otra novedad que parece de interés es la creciente importancia de las solicitudes de empleo por internet. Solamente el 37% dice haber utilizado preferentemente o únicamente el soporte clásico en papel, entre los ingenieros que buscan el primer empleo este porcentaje cae al 18% mientras que el 58% de los jóvenes ingenieros se limita a presentar sus solicitudes por internet.

Internet se convierte en la principal vía de búsqueda de trabajadores, aumenta la importancia de las redes sociales

Bitkom , la Federación alemana de las TIC, acaba de publicar los resultados de una encuesta (Bitkom, 2011) representativa a 1.500 empresas sobre las vías más utilizadas para reclutar nuevos trabajadores. El 71% de las empresas utiliza buscadores especializados como Stepstone o Monster, el 66% utiliza las propias páginas, el 55% publica sus vacantes en la prensa escrita y el 29% de las empresas recurre a las redes sociales como Facebook o Xing, el 23% utiliza los servicios de plataformas de internet sectoriales y un 20% publica su oferta en revistas especializadas.

Principales vías para ofertar vacantes, 2010



BÉLGICA

BALANCE DE LAS MEDIDAS DE LUCHA CONTRA LA CRISIS APROBADAS EN 2010¹⁰

A pesar de que 2010 ha sido un año en el que empresas tan importantes como Carrefour, Opel, Brink's, Dexia o HP, han cerrado sus puertas, o han hecho importantes reestructuraciones, éste ha sido el año de la recuperación para el mercado laboral belga. Según datos del Banco Nacional de Bélgica (BNB), en 2010, la creación neta de empleo ha sido de 28.000 puestos de trabajo, (-21.000 dn 2009). La tasa armonizada de paro aumentó 4 décimas, situándose en el 8,4% de la población activa.

A finales de diciembre de 2010, la Oficina Nacional de Empleo (ONEM) pagaba prestaciones de desempleo a 434.103 demandantes de empleo: 8.726 personas menos que en el mismo mes del año anterior, lo que significa un descenso porcentual del 1,5%. Esta tendencia a la baja se ha producido especialmente en Flandes y Valonia. En la Región de Bruselas la situación es algo más difícil, también para los demandantes de empleo de larga duración (más de dos años), lo que evidencia la existencia de un problema estructural persistente.

Paro económico o paro técnico

El mercado de trabajo belga ha resistido bien la crisis económica. Las medidas para combatir ésta, lanzadas por el Gobierno federal a iniciativa de la Ministra de Empleo, Joëlle Milquet, han contribuido a evitar lo peor. La más espectacular de estas medidas ha sido la posibilidad de incluir en el paro por razones económicas a los empleados. Hasta julio de 2009 esta medida sólo podía aplicarse a los obreros. El objetivo de la reforma era permitir a las sociedades en crisis que pudiesen reducir temporalmente su ritmo de trabajo sin proceder a despidos. Por este sistema, en enero 2010 más de 10.000 empleados estuvieron en paro por razones económicas, añadiéndose a los 285.000 obreros que ya estaban en la misma situación. Sin embargo, a lo largo del año, la cifra fue descendiendo, hasta situarse, en el mes de noviembre, en 1.000 empleados y 138.000 obreros en paro económico. Ello es un signo claro de recuperación de la actividad.

Otras medidas

El Gobierno adoptó igualmente otras medidas: el crédito-tiempo de crisis y la reducción temporal de la jornada de trabajo. Así como una prima global de 1.666 euros (prima de crisis) para los obreros despedidos, como complemento a las indemnizaciones clásicas por ruptura de contrato. Entre el 1 de enero y el 15 de diciembre, más de 24.000 personas se beneficiaron de esta prima.

Durante 2010 las medidas de lucha contra la crisis se han prolongado varias veces. La última expiraba a finales de enero de 2011 pero el 27 de ese mismo mes el Parlamento adoptó por unanimidad la proposición

¹⁰ Ftes.: Comunicado de prensa de la ministra de empleo del 25/01/11 L'Echo 29/12/10 y La Libre Belgique 27/01/11

de ampliar algunas hasta finales de marzo. Es de resaltar que dichas medidas se encuentran incluidas en el Acuerdo Interprofesional 2011-2012, concluido recientemente.

Estas medidas son:

- El régimen temporal de suspensión total o parcial de la ejecución del contrato de trabajo también para los empleados;
- La prima de crisis para los obreros cuyo contrato de trabajo sea rescindido por el empresario sin alegar motivo grave;
- El aumento de la prestación de paro temporal del 60 al 70% del último salario para las personas que convivan con alguien, y del 65 al 75% para las personas que vivan solas o para los cabeza de familia.

Bélgica: un ejemplo a seguir

Organizaciones europeas e internacionales han elogiado las medidas adoptadas por el gobierno belga frente a la crisis. Según un informe de la OCDE, en el que analiza la situación de las medidas contra la crisis y la eficacia de las mismas en los países industrializados, las adoptadas en Bélgica han producido, en general, el efecto deseado, siendo el país, junto a Finlandia e Italia, que ostenta el mayor porcentaje de mantenimiento de empleos permanentes: los horarios reducidos han permitido preservar el 1,3% del empleo total en Bélgica, lo que representa el 0,9% de la tasa de empleo. Otro informe del Comité de Empleo de la Unión Europea, que ha evaluado también dicho dispositivo, estima que el sistema no sólo se ha revelado eficaz para salvar empleos, sino que, al mismo tiempo, ahorra gastos de despido y de nuevas contrataciones a las empresas, impide la pérdida de capital humano y garantiza la seguridad de ingresos a los trabajadores. El sistema de trabajo a horario reducido ha permitido salvar entre 40.000 y 70.000 empleos en Bélgica. Esta cifra, junto con el 5% aproximado de trabajadores que se beneficiaron de este sistema en 2009, hacen, según dicho Comité, que Bélgica sea el país que más lo ha utilizado.

En resumen, globalmente, Bélgica ha afrontado mejor la crisis que la media de los otros países de Europa. Entre el tercer trimestre 2008 y el 3er. trimestre 2010, su tasa de paro ha aumentado el 1,4%, mientras que en el seno de la UE la media del aumento ha sido del 2,5%.

EL MERCADO DE TRABAJO EN FEBRERO DE 2011

A finales de febrero había un total de 547.970 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados) que, en base intermensual supone un descenso de 7.684 personas (-1,3%) y, en la interanual de 32.142 personas (-5,5%).

En el mes de referencia, la tasa de paro -con relación a la población activa al 30.6.2004- fue de 11,5% (12,6% para las mujeres y 10,6% para los hombres).

A nivel regional y en términos intermensuales, el paro descendió en dos Regiones del país; lo hizo en mayor medida en Flandes con 4.609 parados menos (-2,2%), seguida por Valonia con 3.239 parados menos (-1,3%). La Región de Bruselas, sin embargo, ha registrado un aumento de 164 parados más (0,1%).

La variación por grupos y sexos refleja, en base intermensual, un descenso general. El colectivo de los jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años ha disminuido en 3.478 personas (3,1%), el de los demandantes de empleo de larga duración en 391 personas (0,1%) y el de los jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera en 1.380 personas (3,4%) respectivamente.

En el análisis sobre el reparto por nacionalidades se puede observar que, en base intermensual, excepto el colectivo de los extranjeros extracomunitarios que aumentó con 202 personas, los nacionales belgas, ciudadanos UE y españoles disminuyeron en 7.756 (1,7%), 130 (0,2%), y 10 (0,2%) personas respectivamente.

Cuadro 1. Bélgica. Estadísticas del paro completo (demandantes de empleo desocupados) – Febrero 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 |
| Febrero | 547.970 | 282.329 | 265.641 | 198.480 | 103.409 | 95.071 | 243.287 | 122.311 | 120.976 | 106.203 | 56.609 | 49.594 |
| 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 - Febrero 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 |
| Febrero | 11,5 | 10,6 | 12,6 | 7,1 | 6,6 | 7,7 | 16,3 | 14,8 | 18,3 | 23,2 | 22,5 | 23,9 |
| 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.- Febrero 2011

| TOTAL | DATO MENSUAL Febrero 2011 | VARIACIONES | | | |
|---------------------|---------------------------------|--------------------------|----------|--|----------|
| | | Respecto al mes anterior | | Respecto al mismo mes del año anterior | |
| | | Absoluta | Relativa | Absoluta | Relativa |
| | 547.970 | -7.684 | -1,3 | -32.142 | -5,5 |
| POR SEXO | | | | | |
| Varones | 282.329 | -3.446 | -1,2 | -18.102 | -6,0 |
| Mujeres | 265.641 | -4.238 | -1,5 | -14.040 | -5,0 |
| POR REGIONES | | | | | |
| FLANDES | | | | | |
| Ambos sexos | 198.480 | -4.609 | -2,2 | -15.840 | -7,3 |
| Varones | 103.409 | -2.323 | -2,1 | -9.740 | -8,6 |
| Mujeres | 95.071 | -2.286 | -2,3 | -6.100 | -6,0 |
| VALONIA | | | | | |
| Ambos sexos | 243.287 | -3.239 | -1,3 | -17.953 | -6,8 |
| Varones | 122.311 | -1.472 | -1,1 | -9.599 | -7,2 |
| Mujeres | 120.976 | -1.767 | -1,4 | -8.354 | -6,4 |
| BRUSELAS | | | | | |
| Ambos sexos | 106.203 | 164 | 0,1 | 1.651 | 1,5 |
| Varones | 56.609 | 349 | 0,6 | 1.237 | 2,2 |
| Mujeres | 49.594 | -185 | -0,3 | 414 | 0,8 |

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

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

| | DATO MENSUAL Febrero 2011 | | VARIACIONES | | | | | | | |
|--|------------------------------|--------------------|--------------------------|--------|----------|-------|--|--------|----------|-------|
| | | | RESPECTO AL MES ANTERIOR | | | | RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR | | | |
| | | | Absoluta | | Relativa | | Absoluta | | Relativa | |
| Demandantes de empleo desocupados (DEI) | 547.970 | | -7.684 | | -1,3% | | -32.142 | | -5,5% | |
| Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años: | 106.365 | | -3.478 | | -3,1% | | -14.163 | | -11,7% | |
| | <u>H</u> 57.614 | <u>M</u> 48.751 | -1.831 | -1.647 | -3,0% | -3,2% | -8.804 | -5.359 | -13,2% | -9,9% |
| Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más) | 197.787 | | -391 | | -0,1% | | 393 | | 0,1% | |
| | <u>H</u> 100.209 | <u>M</u> 97.578 | 105 | -496 | 0,1% | -0,5% | 2.471 | -2.078 | 2,5% | -2,0% |
| Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera | 38.504 | | -1.380 | | -3,4% | | -4.118 | | -9,6% | |
| | <u>H</u> 20.324 | <u>M</u> 18.180 | -731 | -649 | -3,4% | -3,4% | -2.405 | -1.713 | -10,5% | -8,6% |

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 5. Bélgica. Paro completo. Reparto por nacionalidades.- Febrero 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 |
| Febrero | 547.970 | 445.708 | 81,3 | 47.764 | 8,5 | 4.269 | 0,7 | 8,9 | 54.498 | 9,9 |
| 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. Febrero 2011

| | DATO MENSUAL Febrero 2011 | VARIACIONES | | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------|--------------------------------|----------|
| | | Diferencia en términos mensuales | | Diferencia en términos anuales | |
| | | Absoluta | Relativa | Absoluta | Relativa |
| Total ambos sexos | 4.269 | -10 | -0,2% | 150 | 3,6% |
| Varones | 2.486 | -30 | -1,1% | 68 | 2,8% |
| - Jóvenes en periodo de espera | 48 | 0 | 0% | -11 | -18,6% |
| - Otros | 2.438 | -30 | -1,1% | 79 | 3,3% |
| Mujeres | 1.783 | 20 | 1,1% | 82 | 4,8% |
| - Jóvenes en periodo de espera | 75 | 5 | 7,1% | 18 | 31,5% |
| - Otros | 1.708 | 15 | 0,8% | 64 | 3,8% |

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

CANADÁ

SITUACIÓN DEL EMPLEO EN FEBRERO DE 2011¹¹

En febrero, el empleo en Canadá ha crecido apenas en un 0,1% (+15.100), aunque son ya 115.000 los empleos ganados en los últimos tres meses. La tasa de desempleo permanece invariable en el 7,8% (1.448.500 desempleados). En febrero, el empleo a tiempo parcial ha crecido de forma importante, mientras que el a tiempo completo ha bajado. En los últimos 12 meses, el empleo a tiempo parcial ha crecido a un ritmo bastante más rápido que el empleo a tiempo completo. Por sectores de actividad, el de la asistencia social y sanitaria y el de la hostelería han ganado algo de empleo; el de mantenimiento de edificios, servicios a las empresas y otros servicios auxiliares, así como el de la administración pública, lo pierden. Finalmente, adelantar que este mes han ganado empleo de manera significativa los jóvenes de 15 a 24 años, mientras que el empleo se ha modificado poco entre el resto de grupos de edad.

Distribución del empleo en febrero de 2011

Empleo público, privado y autoempleo.

En febrero, el número de autónomos ha crecido en 25.500 (+1%), mientras tanto, el número de trabajadores por cuenta ajena del sector privado se reduce ligeramente (-20.000, -0,2%), y el de trabajadores públicos crece algo (+9.600, +0,3%). En los últimos 12 meses, el número de autónomos ha bajado un 0,6%, mientras que el ritmo de crecimiento del empleo por cuenta ajena en el sector privado ha igualado al del sector público (+2,4%).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

Se han ganado 38.900 empleos a tiempo parcial (+1,2%) en febrero, ganancia que ha sido atenuada por la pérdida de 23.800 empleos a tiempo completo (-0,2%). En los últimos 12 meses, el empleo a tiempo parcial ha crecido un 5,1% (+165.600), por sólo el 1,1% (+156.100) en que lo ha hecho el empleo a tiempo completo.

¹¹ Fuentes: Informe mensual de febrero de 2011 sobre la "Labour Force Survey", publicado por "Statistics Canada", consultado en Internet el 16 de marzo.

Distribución por sexo y edad.

Se han ganado en febrero 15.500 empleos (+0,6%) entre los jóvenes de 15 a 24 años, todos ellos a tiempo parcial, lo que ha reducido en una décima su tasa de desempleo, situándola en el 14,3%. En los últimos 12 meses, el empleo juvenil ha crecido un 1,1% (+25.500).

Por otro lado, el empleo ha cambiado poco este mes entre el resto de grupos de edad. En los últimos 12 meses, el empleo ha crecido más rápidamente entre las mujeres mayores de 55 años (+8%), seguidas por los hombres de la misma edad (+4,6%). En ese mismo periodo de tiempo, el empleo entre los hombres de 25 a 54 años ha crecido un 2%, mientras que el empleo de las mujeres entre esas edades permaneció inalterable.

Distribución por sectores de actividad.

En febrero, hay 17.800 trabajadores más (+0,9%) en el sector de la asistencia social y sanitaria, que acumula 86.800 empleos ganados en los últimos 12 meses (+4,3%). También ha ganado empleo la hostelería (+15.300, +1,5%), pese a lo que este sector ha perdido 44.300 empleos (-4,1%) en los últimos 12 meses.

El sector manufacturero mantiene la tendencia al alza iniciada a finales de 2010, y gana 9.000 empleos en febrero (+0,5%); en los últimos 12 meses, el empleo en este sector ha crecido un 2,9% (+50.300).

Por otra parte, se han perdido en febrero 34.500 empleos (-4,9%) en el sector de mantenimiento de edificios, servicios a las empresas y otros servicios auxiliares, que había experimentado un alza de similar magnitud en enero, quedando así el empleo en este sector en los mismo niveles que hace un año. Finalmente, el sector de la administración pública pierde 13.500 empleos (-1,4%); pese a este dato, se han ganado 37.600 empleos (+4%) en este sector desde febrero de 2010.

Distribución territorial.

El empleo crece en Alberta por segundo mes consecutivo, en esta ocasión, un 0,7% (+13.700), reduciendo dos décimas la tasa de desempleo provincial, que se sitúa en el 5,7%). En los últimos 12 meses, el empleo ha crecido en esta provincia un 3,4%, muy por encima del promedio nacional del 1,9%. Tras tres meses consecutivos ganando empleo, Ontario lo pierde ligeramente en febrero, aunque la tasa de desempleo se sitúa en el 8%, una décima menos que en enero, al reducirse el número de personas en el mercado laboral. En los últimos 12 meses, se han ganado 137.500 empleos en Ontario (+2,1%).

Por su parte, apenas ha variado el empleo en las provincias de Quebec y British Columbia este mes, aunque el desempleo en esta última ha crecido seis décimas, hasta situarse en el 8,8%, al haber llegado más personas al mercado laboral. Finalmente, destacar la pérdida de 3.300 empleos (-0,6%) en Saskatchewan, lo que ha elevado la tasa de desempleo en tres décimas, hasta el 5,7%, pese a lo que sigue siendo la tasa provincial de desempleo más baja de Canadá.

DINAMARCA

AUMENTA EL NÚMERO DE PARADOS EN MEDIDAS ACTIVAS DE EMPRESAS

En los últimos años ha aumentado la cantidad de parados que participa en ofertas activas en empresas. En la actualidad, un 16 por 100 de los parados obtiene una oferta en una empresa. Hace dos años esta cifra era tan sólo del 8 por 100. Esto se desprende de un estudio de la Autoridad Nacional del Mercado de Trabajo de Dinamarca.

El citado estudio también revela cuáles son las iniciativas que mayor efecto tienen respecto a la empleabilidad de los parados y concluye que las iniciativas en empresas son las más efectivas para salir del paro. Es decir, los parados encuentran más rápido una oferta de empleo cuando participan en medidas activas, fundamentalmente en empresas privadas.

El estudio forma parte del control y seguimiento de las medidas de activación que se pusieron en marcha en el verano de 2010, con objeto de que los parados obtengan la ayuda para obtener un empleo lo antes posible.

Además del citado estudio recientemente publicado, el control de las medidas activas ha generado los siguientes resultados:

- Un acuerdo político denominado “Iniciativas de empleo que funcionan” pactado en noviembre de 2010. Este acuerdo implica la modificación de los reembolsos a los municipios, de manera que éstos obtendrán sufragados los costes de activación en un 50% cuando los parados participen en ofertas en empresas o en cursos de formación reglada, mientras que el reembolso de los costes sólo será del 30% para el resto de las ofertas de activación.
- Una visión general de las medidas activas en las cuatro regiones de empleo, además de fomentar la intermediación y la aplicación de buenas prácticas. La visión general ha resultado en que la administración regional ha recogido una serie de buenas prácticas que serán utilizadas en el diálogo con los centros de empleo (oficinas de empleo).
- Focalización en los centros de empresa que son empresas públicas y privadas en las que los parados más desfavorecidos son activados y obtienen un mentor. Se ha puesto en marcha los denominados “Proyectos en centros de empresa y proyectos municipales” que en junio de 2011 generará la elaboración de un catálogo con modelos que indiquen cómo aumentar el número de centros de empresa. El citado catálogo servirá de inspiración para el resto de los centros de empleo (oficinas de empleo).
- Una campaña para establecer puestos en empresas. En las medidas adoptadas en el 2010 para combatir el desempleo de larga duración se destinaron unos 204 millones de coronas

(aprox. 27 millones de €) para que los centros de empleo (oficinas de empleo) contraten a un mayor número de asesores de empleo que ayuden a los parados de larga duración a encontrar empleo y ofertas activas en empresas. El presupuesto ha sido asignado y los municipios tendrán que comunicar sus objetivos respecto al estimado número de puestos en empresas que pretenden establecer. A partir de ahora se hará un seguimiento de las iniciativas hasta que el presupuesto se haya agotado en el 2013.

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

Según publicó el día 4 de marzo la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, en el mes de febrero se generaron 192.000 puestos de trabajo y la tasa de desempleo registró un descenso por tercer mes consecutivo, en este caso de una décima de punto, situándose en el 8,9%. La disminución de la tasa de paro de los últimos tres meses (nueve décimas) es el más acusado desde 1963. Los datos del informe incluso mejoran las previsiones de los analistas, que habían vaticinado la creación de empleo en 180.000. Asimismo, el informe incluye sendas revisiones alza de los datos de creación de empleo de diciembre (+31.000) y enero (+27.000).

El informe se interpreta como una señal de que las empresas han agotado los recursos para incrementar la productividad y de que han empezado a invertir parte de sus beneficios en incrementar la fuerza laboral, por lo que puede estar muy próximo, o incluso haberse iniciado ya, el despegue definitivo de las contrataciones. Sorprende ligeramente el escaso incremento de las incorporaciones y reincorporaciones a la población activa, por lo que no se descarta que –de subir las incorporaciones-- pueda volver a incrementarse la tasa de paro a corto plazo. El sector servicios, que emplea al 90% de la población laboral, se está expandiendo al ritmo más rápido de los últimos cinco años. Incluso el porcentaje resultado de la suma de parados y trabajadores a jornada parcial que desearían empleo a jornada completa ha descendido al 15,9%, su nivel más bajo en los dos últimos años. Otro factor positivo es el descenso del número (-217.000) y del porcentaje sobre el total de parados (-0,1%) de los parados de larga duración (27 semanas o más).

El número de activos en el mes de enero fue de 153.246.000 tras experimentar un incremento mensual de 60.000. En febrero de 2010 había 153.690.000 activos. La tasa de actividad se mantuvo sin cambios en el 62,0%, por debajo del 64,8% de febrero del año anterior. El número total de personas empleadas fue de 130.515.000 según los datos de la encuesta de nóminas empresariales, y de 139.573.000 según los datos de la EPA.

| | Feb. 10 | Ene. 11 | Feb. 11 |
|-------------------------|---------|---------|---------|
| Empleados (miles) | | | |
| (encuesta empresas) | 129.246 | 130.323 | 130.515 |
| Empleados (miles) (EPA) | 138.698 | 139.323 | 139.537 |
| Tasa paro (EPA) | 9,7 | 9,0 | 8,9 |
| Tasa actividad (EPA) | 64,8 | 64,2 | 64,2 |

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) descendió una décima de punto, situándose en el 8,9%, su nivel más bajo en casi dos años, desde abril de 2009. El número de desempleados

descendió 190.000 en febrero, situándose en 13.673.000. En febrero de 2010 la cifra de parados se situaba en 14.860.000.

La tasa de desempleo registró un descenso en todos los grupos, excepto entre las personas de raza blanca, que no experimentaron variación en su tasa (8,0%), y las mujeres, que sufrieron un subida de una décima de punto, situándose también en el 8,0%. El mayor descenso (1,8%) se registró en la tasa de los menores de 20 años, cuya tasa baja al 23,9%, seguido por el de las personas de raza negra (0,4), lo que les sitúa en el 15,3% y el de las de origen hispano (0,3%), que bajan al 11,6%. El descenso más suave (0,1) tuvo lugar entre los varones descendiendo su tasa al 8,9%.

En el desglose según el nivel educativo de los desempleados se comprueba que la tasa de paro subió un 0,1% para dos grupos, el de las personas que tras terminar el bachillerato no realizaron estudios universitarios y el de las personas con titulación superior (licenciatura, masters o doctorado) cuyas tasas respectivas suben al 13,9% y al 4,3%. Asimismo, se registraron descensos de la tasa de paro de las personas no terminaron el bachillerato (-0,3%) y de quienes comenzaron pero no terminaron estudios universitarios (-0,2%), cuyas tasas se sitúan en el 13,9% y el 7,8%, respectivamente.

A nivel nacional, en el mes de febrero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) descendió en 217.000 personas con respecto a la cifra del mes de enero, situándose en 5.993.000, con un descenso interanual de 138.000. El número de personas que llevan menos de cinco semanas desempleadas se situó en 2.390.000 tras registrar un incremento mensual de 288.000. El número de personas desempleadas entre 5 y 14 semanas subió en 78.000, situándose en un total de 3.094.000. También descendió, en 106.000, el número de personas desempleadas entre 15 y 26 semanas, con un total de 2.179.000. Más de la mitad de los parados (el 59,8%) ha permanecido en esta situación durante al menos 15 semanas, y el 43,9% durante más de 26 semanas.

Aproximadamente 2,7 millones de personas --200.000 más que en enero--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 las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo ascendería al 15,9%.

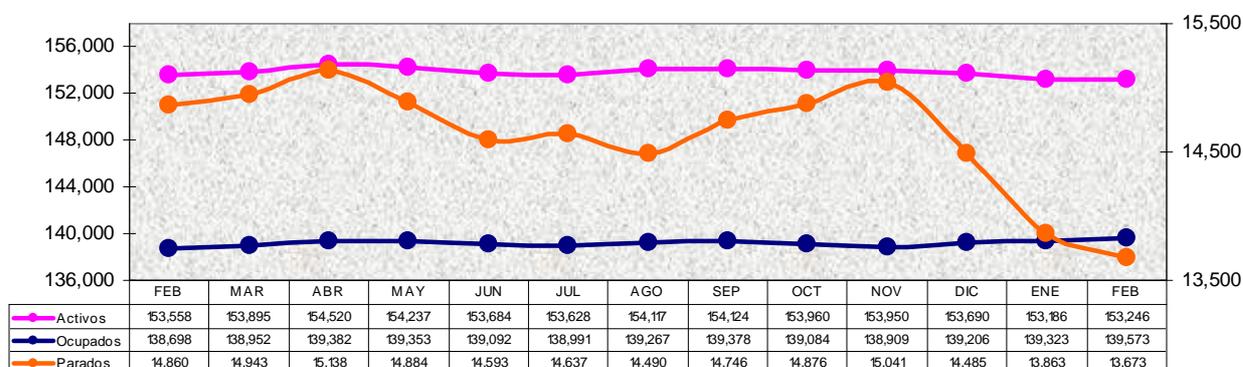
Un total de 3.774.000 trabajadores percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 19 de febrero (último dato disponible). La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 3,0% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con derecho a recibirla, mientras que la tasa de parados que percibía la prestación era del 27,6%.

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 febrero se crearon 250.000 empleos.

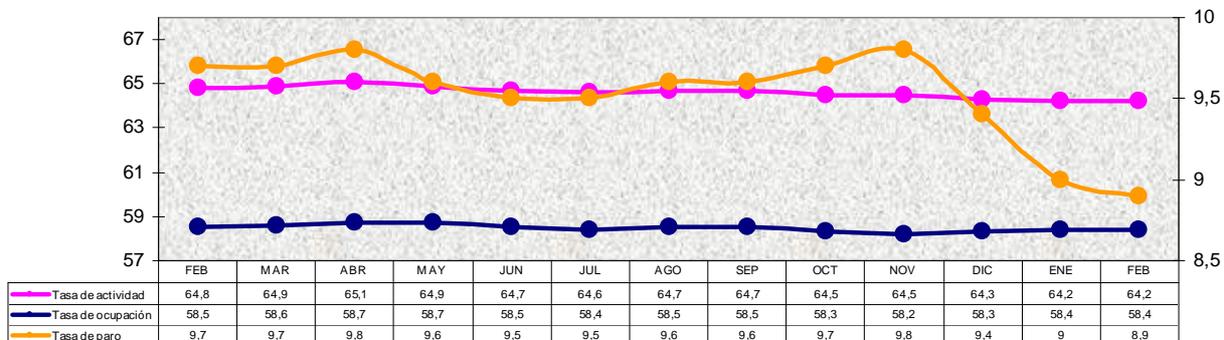
La encuesta a las empresas indica que el sector privado generó 222.000 puestos de trabajo en febrero. El sector industrial registró una ganancia neta de 33.000 puestos de trabajo en febrero, registrando también un aumento interanual. La construcción, por su parte, superó las pérdidas de enero y realizó también 33.000 contrataciones.

En los servicios se registraron ganancias en el sector privado, destacando la creación de 47.000 empleos en las ETTs, 34.000 en sanidad, 22.000 en transportes y 21.000 en hostelería, siendo el único retroceso importante el de ventas al por menor (-8.000). Las administraciones públicas perdieron 14.000 empleos, casi todos en las administraciones locales (condados y municipios).

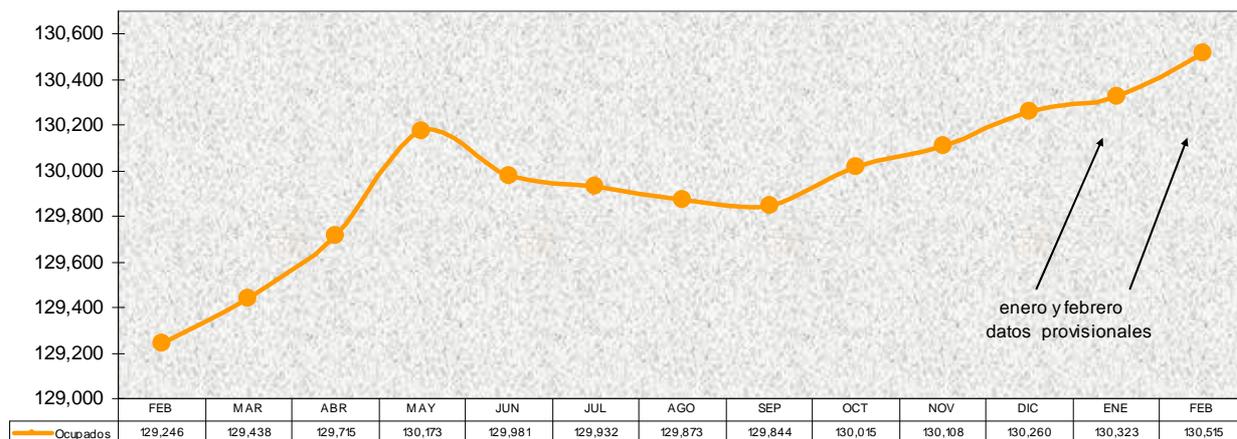
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Febrero 2010 - Febrero 2011
(Datos EPA)



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



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



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

FRANCIA

BALANCE DE LAS CIFRAS DEL DESEMPLEO EN EL 2010¹²

A pesar de la reactivación económica, las cifras del desempleo no bajan: según las estadísticas de Pôle Emploi (servicios públicos de empleo) y de la DARES (servicios estadísticos del ministerio de trabajo), publicadas el 26 de enero pasado, en diciembre 2010 el número de demandantes de empleo de categoría A (trabajadores en paro con obligación de buscar empleo) progresó un 1,0%, lo que representa 27.100 parados más en un mes, en esta categoría. En un año, el número de los inscritos en Pôle Emploi, en la categoría A, creció un 3,0% alcanzando los 2.725.200 a finales de diciembre.

4.650.700 demandantes de empleo incluidos en todas las categorías

En diciembre de 2010, Pôle Emploi contaba 4.051.700 de trabajadores obligados a buscar empleo (categorías A, B y C) o sea, un 0,8% más que el mes anterior y un 5,3% más que en 2009. Esta progresión se explica, principalmente, por la subida constante de las personas inscritas en Pôle Emploi, que ejercen una actividad reducida corta (categoría B).

En diciembre, el número de personas de categoría D, en la que se incluyen las personas no obligadas a buscar empleo, tales como las que realizan un período de prácticas, formación o de baja por enfermedad, progresó un 0,8% (+ 5,0% sobre un año). Otros demandantes de empleo no obligados a buscar empleo son los beneficiarios de un contrato subvencionado (categoría E), cuyo número aumentó un 19,6% en un año.

Sin distinción de categorías (A, B, C, D y E), en diciembre 2010 había 4.650.700 personas inscritas en el servicio público del empleo. Cifra en alza de +0,7% en un mes y del 6,2% en un año.

La situación de los seniors sigue deteriorándose

En el mes de diciembre, el desempleo en la categoría A de menores de 25 años aumentó en un 1,1% (- 5,2% en un año), y el de los 25-49 años de edad un 0,8% (+1,8% en un año). El desempleo de los seniors (mayores de 50 años) también progresó en un +1,6% en dicho mes y un +16,3% en el año.

Otra señal de deterioro del mercado laboral la constituye el número de parados de larga duración, que continúa creciendo. En diciembre, 1.523.400 parados de las categorías A, B y C llevaban inscritos en los servicios del empleo desde, al menos, un año. Su número progresó un 1,4% en un mes, y un 19,8% en un año. Los parados de larga duración constituyen un 37,6% del total de los desempleados de las categorías A, B y C, es decir, 0,2 puntos más que en noviembre.

¹² LIAISONS SOCIALES, Bref Social n° 15783, de 28 de enero 2011

Disminución de las altas y bajas en pôle emploi

En diciembre se inscribieron en las oficinas de empleo 486.200 personas, en las categorías A, B y C, lo que representa una disminución del 5,2% con relación a noviembre. Las inscripciones por final de contrato temporal con una ETT (-1,0%), por “despidos varios” (- 4,7%), dimisiones (- 5,4%), fin de CDD (- 2,7%) y de primeras inscripciones en el paro (- 9,0%), disminuyeron. Las inscripciones en Pôle Emploi debidas a despidos por causas económicas continuaron estables.

Las bajas de las listas de desempleados de Pôle Emploi también fueron menores en diciembre. En dicho mes, 451.700 personas se dieron de baja en Pôle Emploi, lo que supone un -5,2% (- 6,1% en un año). Las bajas por falta de actualización de la inscripción (- 11,0%), administrativas (- 2,6%), de vuelta al empleo declarada (- 2,2%) y otros casos (- 6,0%), disminuyeron.

Por el contrario, las relacionadas con el inicio de un período de prácticas y la interrupción en la búsqueda de un puesto de trabajo, progresaron respectivamente un 12,5% y un 3,1%.

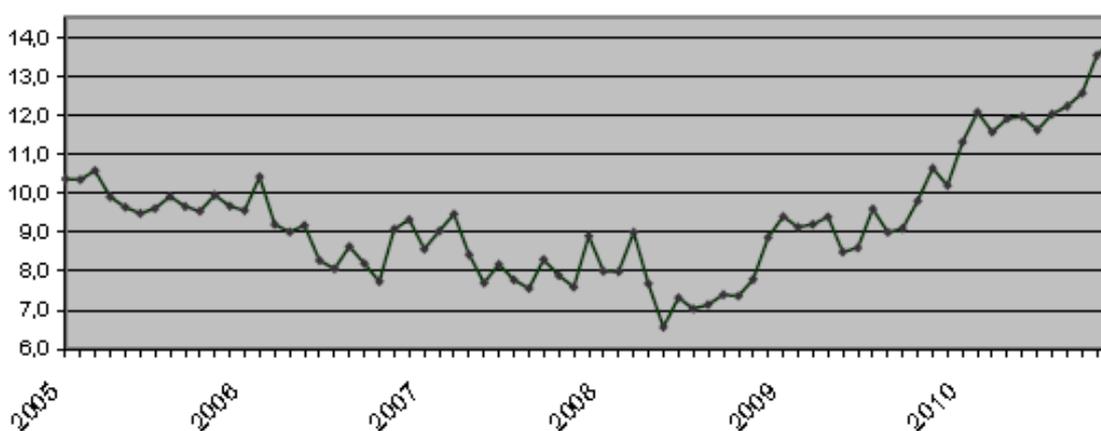
A finales de diciembre figuraban inscritas 471.800 personas como demandantes de empleo en la categoría A, con derecho a percibir la RSA (renta de solidaridad activa). Eso representa un 17,2% de los desempleados de la categoría A.

| Datos | 2009 | 2010 | | Variación en % | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|
| | Dic. | Nov. | Dic. | Un mes | Un año |
| DEMANDAS DE EMPLEO (a final de mes, metrópolis, en miles) | | | | | |
| Categoría A | 2 645,1 | 2 698,1 | 2 725,2 | + 1,0 | + 3,0 |
| Categoría B | 517,0 | 531,1 | 544,1 | + 2,4 | + 5,2 |
| Categoría C | 687,1 | 789,9 | 782,4 | - 0,9 | + 13,9 |
| Categorías A + B + C | 3 849,2 | 4 019,1 | 4 051,7 | + 0,8 | + 5,3 |
| Categoría D | 235,1 | 244,9 | 246,9 | + 0,8 | + 5,0 |
| Categoría E | 294,4 | 354,6 | 352,1 | - 0,7 | + 19,6 |
| Categorías A + B + C + D + E | 4 378,7 | 4 618,6 | 4 650,7 | + 0,7 | + 6,2 |
| DEMANDAS DE EMPLEO (a final de mes, metrópolis + departamentos de ultramar, en miles) | | | | | |
| Categorías A + B + C | 4 087,2 | 4 272,2 | 4 309,5 | + 0,9 | + 5,4 |

GRECIA**SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO**

El 10 de febrero, la Autoridad Helena de Estadística (ELSTAT) publicó los resultados de la encuesta mensual sobre población activa referidos a noviembre de 2010. Según dicha encuesta, que representa el segundo resultado parcial de lo que será la IV EPA del año, la tasa de desempleo fue 13,9% (frente al 13,5% de octubre y al 10,6% de noviembre de 2009), que, en cifras absolutas corresponde a 692.577 personas en busca de empleo, frente a un total de 4.307.054 ocupados. El número de las personas económicamente no activas ha sido estimado en 4.320.927.

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 noviembre del 2005 al 2010.

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

| | NOVIEMBRE | | | | | |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Empleados | 4.394.157 | 4.472.694 | 4.542.684 | 4.553.911 | 4.464.230 | 4.307.054 |
| Desempleados | 485.808 | 446.936 | 373.410 | 384.988 | 531.953 | 692.577 |
| Económicamente inactivos | 4.242.347 | 4.259.517 | 4.299.948 | 4.306.855 | 4.286.299 | 4.320.927 |
| Tasa de paro | 10,0 | 9,1 | 7,6 | 7,8 | 10,6 | 13,9 |

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

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

| Género | NOVIEMBRE | | | | | |
|---------|-----------|------|------|------|------|------|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Hombres | 6,1 | 5,7 | 4,8 | 5,2 | 8,8 | 11,6 |
| Mujeres | 15,4 | 14,0 | 11,7 | 11,6 | 13,3 | 17,0 |
| Total | 10,0 | 9,1 | 7,6 | 7,8 | 10,6 | 13,9 |

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

| Tramos de edad | NOVIEMBRE | | | | | |
|----------------|-----------|------|------|------|------|------|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| 15-24 años | 28,4 | 28,0 | 21,5 | 22,4 | 27,8 | 35,6 |
| 25-34 " | 12,1 | 11,3 | 10,8 | 10,3 | 13,5 | 17,9 |
| 35-44 " | 8,7 | 7,5 | 6,0 | 6,3 | 9,3 | 12,0 |
| 45-54 " | 6,0 | 5,1 | 4,2 | 4,8 | 7,2 | 10,1 |
| 55-64 " | 3,4 | 4,1 | 3,0 | 3,1 | 5,5 | 6,8 |
| 65-74 " | 2,6 | 0,0 | 0,8 | 0,9 | 1,5 | 1,9 |
| Total | 10,0 | 9,1 | 7,6 | 7,8 | 10,6 | 13,9 |

ITALIA

EL PROBLEMA DEL DESEMPLEO JUVENIL

Se trata de un crecimiento progresivo «sin señales de cambio ni de una evolución positiva», según Susanna Camusso, secretaria general de CGIL. Según las últimas cifras publicadas por el Instituto de Estadística, sobre el mes de enero, la tasa de desempleo de los jóvenes, hombres y mujeres entre los 15 y los 24 años, sigue subiendo, hasta alcanzar el 29,4%, con un aumento del 0,5% sobre el mes anterior y del 2,8% respecto al mismo mes de 2010. Se trata de un resultado récord desde enero de 2004, fecha de comienzo de las series históricas mensuales publicadas por el ISTAT.

Es decir que en Italia un joven de cada tres está sin trabajo. Según los datos de Eurostat, el desempleo juvenil italiano es inferior sólo al de España. En la UE-17 la tasa media es 19,9% e incluso Irlanda se encuentra por debajo de Italia, con un 29%. La media aumenta en la UE/27, con un 20,6% de desempleo juvenil. Italia es cuarta desde abajo, después de España, Eslovaquia y Hungría.

De todas formas, en Italia lo que reduce el ansia sobre la situación de los desempleados es el dato global, con una tasa que ha permanecido estable al 8,6% (frente al 9,9% de la eurozona y al 9,5% de UE/27) en los tres últimos meses, con un crecimiento interanual de 0,2 puntos. En términos absolutos, los desempleados son 2.145.000, es decir +0,1% (2.000 personas más) respecto a diciembre. El resultado es la síntesis del crecimiento del desempleo femenino y la flexión del masculino. A nivel interanual, el crecimiento del número de desempleados ha sido 2,8% (+598.000 personas). También aumentan los inactivos, en un 0,5% (80.000 personas) respecto al mes anterior. La tasa de inactividad es 37,8%, después de tres meses de estabilidad en el 37,6%.

Los ocupados, por su parte, son 22.831.000, en ligera disminución (-0,45, equivalentes a 83.000 personas) respecto a diciembre 2010. En comparación con el año anterior el empleo ha bajado un 0,5% (-110.000 personas).

La flexión, según explica el ISTAT, se debe tanto al componente masculino como al femenino. El primero baja respecto a diciembre un 0,3% (-38.000 personas) y presenta una variación interanual del 1,3%; el segundo ha perdido un 0,5% (-45.000) respecto a diciembre pero ha aumentado un 0,7% en los doce meses. La tasa de ocupación resultante es un 56,7%, dos décimos de punto menos que en diciembre y cuatro décimos respecto a enero de 2010.

En virtud de estas cifras, la CGIL pide, mediante su Secretario Confederal, Fulvio Fammoni, «un plan extraordinario para el empleo y el desarrollo que invierta una tendencia que parece estable». Los datos del ISTAT, según Fammoni, «confirman que no ha habido ninguna recuperación sobre el dramático dato del año pasado, la producción no se recupera y la base productiva se reduce, con miles de personas en "Cassa Integrazione" que corren el riesgo de pasar al desempleo. El plan será

el centro de la propuesta de la movilización de CGIL en todas las ciudades italianas en vista del la huelga general» prevista para el 6 de mayo.

También la CISL se ha declarado alarmada: «Los datos sobre el desempleo, desgraciadamente son inequívocos: empleo masculino, femenino, juvenil, tasa de inactividad, número de desanimados, están empeorando todos respecto al mes anterior», según subraya el Secretario General Adjunto Giorgio Santini, que pide medidas para el fomento del aprendizaje y la promoción de recorridos de reconversión productiva, "outplacement" y nuevas contrataciones, también a través del crédito de impuesto, sobre todo en el sur.

Mientras que para Guglielmo Loy, secretario confederal de UIL «es cada vez más necesario que todas las energías económicas del sistema político y de fuera de la política sean implicadas en acciones concretas e inmediatas que creen las condiciones para una inversión de tendencia, como un sistema eficaz de incentivos para el buen empleo».

PAÍSES BAJOS

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Continúa la recuperación del empleo en los Países Bajos. En el cuarto trimestre de 2010 se contabilizaron 25.000 puestos de trabajo para trabajadores más que en el mismo trimestre de 2009. Este crecimiento del 0,3% supone el primer cambio anual positivo tras seis trimestres de caída en el empleo.

El desempleo está retrocediendo desde hace más de medio año y el número de puestos de trabajo para empleados tras la coerción de los influjos estacionales ha aumentado en dos trimestres consecutivos. El crecimiento en el tercer trimestre de 2010 fue un poco inferior al del segundo trimestre de ese mismo año.

De nuevo está creciendo el número de ofertas de trabajo abiertas y también está aumentando la dinámica del mercado laboral. Por primera vez en dos años, la cifra de ofertas de trabajo cubiertas es mayor que en el mismo periodo del año anterior. En las vacantes que aparecen, este hecho ya se dio en el trimestre anterior.

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



Leyenda:

Banen (rechter-as) = Empleos (escala de la derecha)

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

Bron. CBS = Fuente: CBS (Oficina Central de Estadística)

Empleo

En el cuarto trimestre de 2010 se han contabilizado 7,9 millones de puestos de trabajo para empleados. En comparación con el cuarto trimestre de 2009, hubo 25.000 empleos más. La evolución de empleos sigue un claro patrón estacional. Tras la corrección de estos influjos, el número de puestos de trabajo en el cuarto trimestre de 2010 fue, en 21.000, más elevado que en el tercer trimestre de ese mismo año. Este es el tercer trimestre consecutivo con crecimiento de empleo, tras cinco trimestres de continua caída.

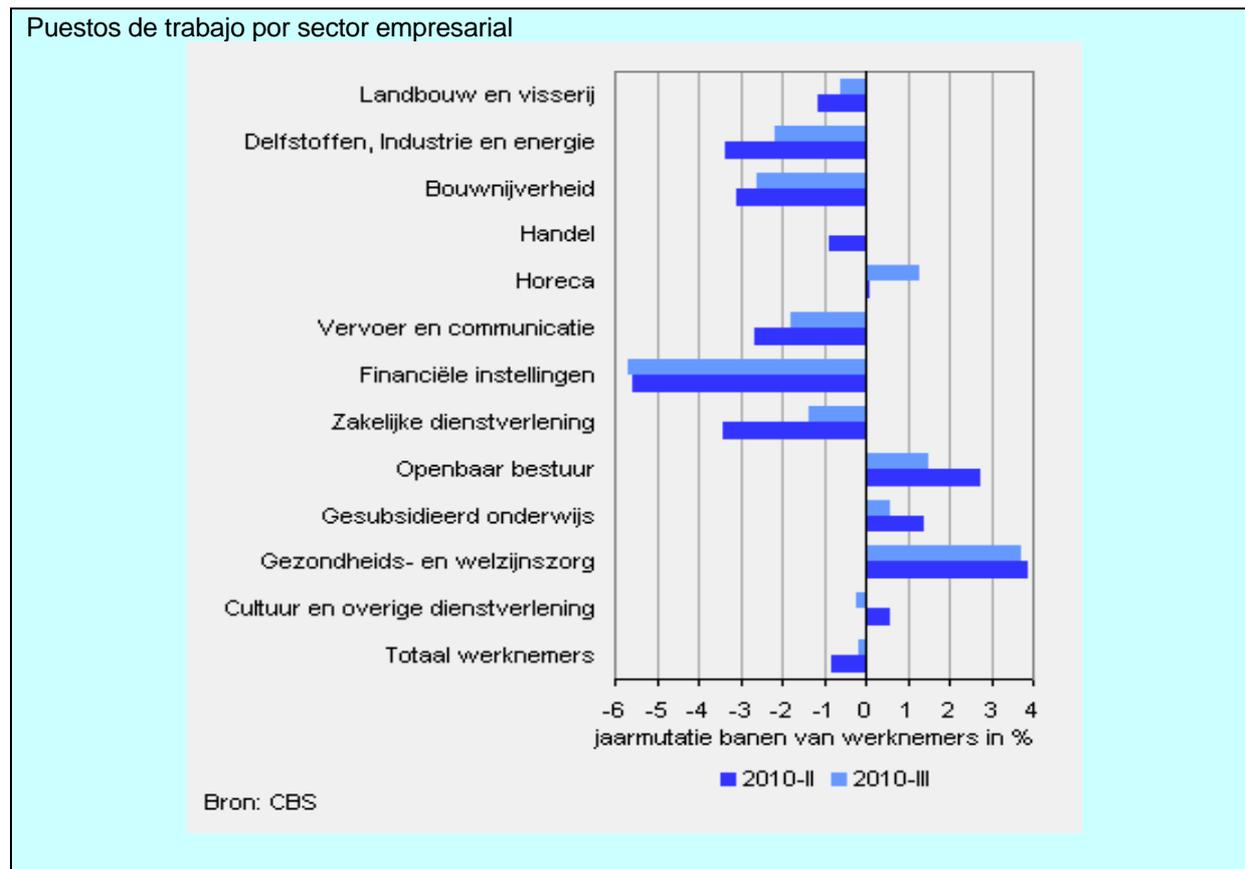


Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = No corregidos

Bron. CBS = Fuente: CBS (Oficina Central de Estadística)



Leyenda:

Landbouw en visserij = Agricultura y pesca

Delfstoffen, Industrie en energie = Minería, industria y pesca

Bouwnijverheid = Construcción

Handel = Comercio

Horeca = Hostelería

Vervoer en communicatie = Transporte y comunicación

Financiële instellingen = Instituciones financieras

Zakelijke dienstverlening = Prestación de servicios empresariales

Openbaar bestuur = Gestión pública

Gesubsidieerd onderwijs = Enseñanza subsidiada

Gezondheids- en welzijnszorg = Sanidad y bienestar

Cultuur en overige dienstverlening = Cultura y el resto de prestación de servicios

Totaal werknemers = Total de trabajadores

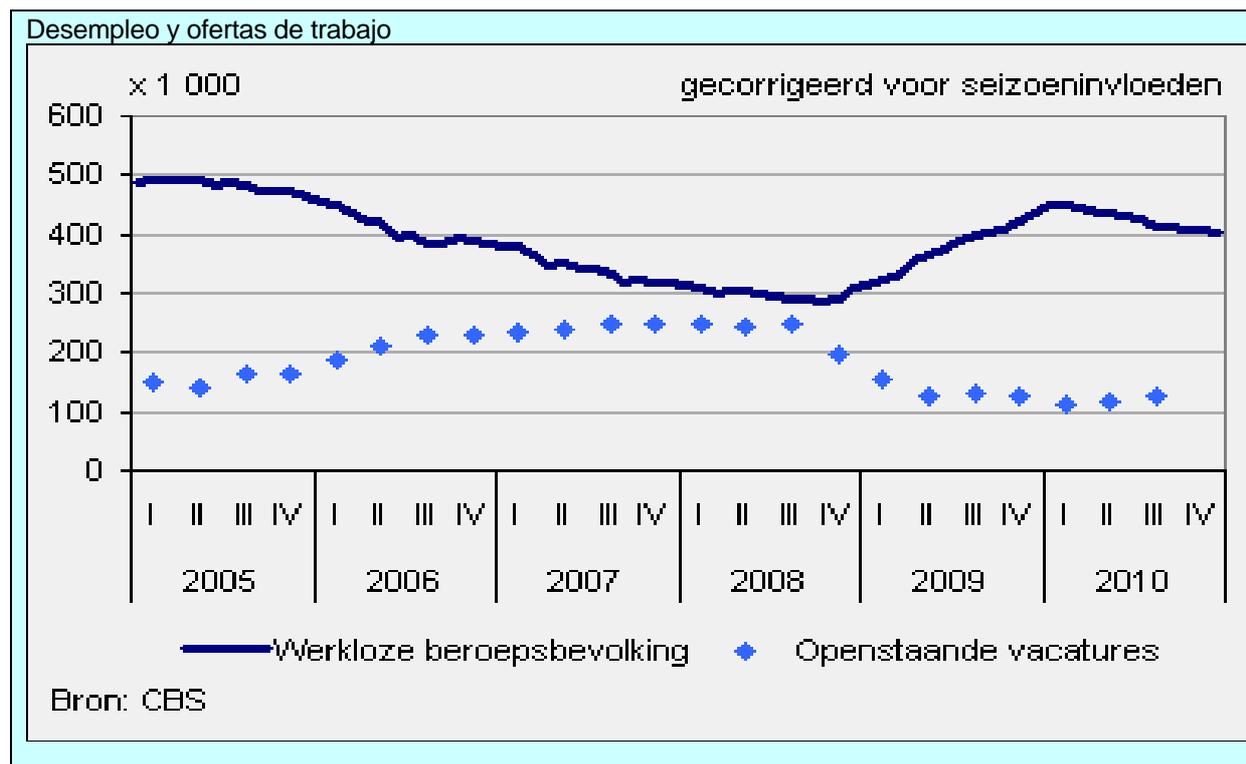
Jaar mutatie banen van werknemers in % = Cambios anuales en puestos de trabajo de trabajadores (%)

Bron. CBS = Fuente: CBS (Oficina Central de Estadística)

Desempleo

En enero de 2011 había 409.000 personas desempleadas. Los datos de desempleo siguen también un claro patrón estacional. Tras la corrección de los influjos estacionales, el número de parados se elevó a 398.000 personas; 3.000 menos que en el mes de diciembre.

El paro en los Países Bajos está bajando desde el mes de febrero del pasado año. Desde entonces la cifra de desempleados está bajando a una media de 5.000 parados por mes.

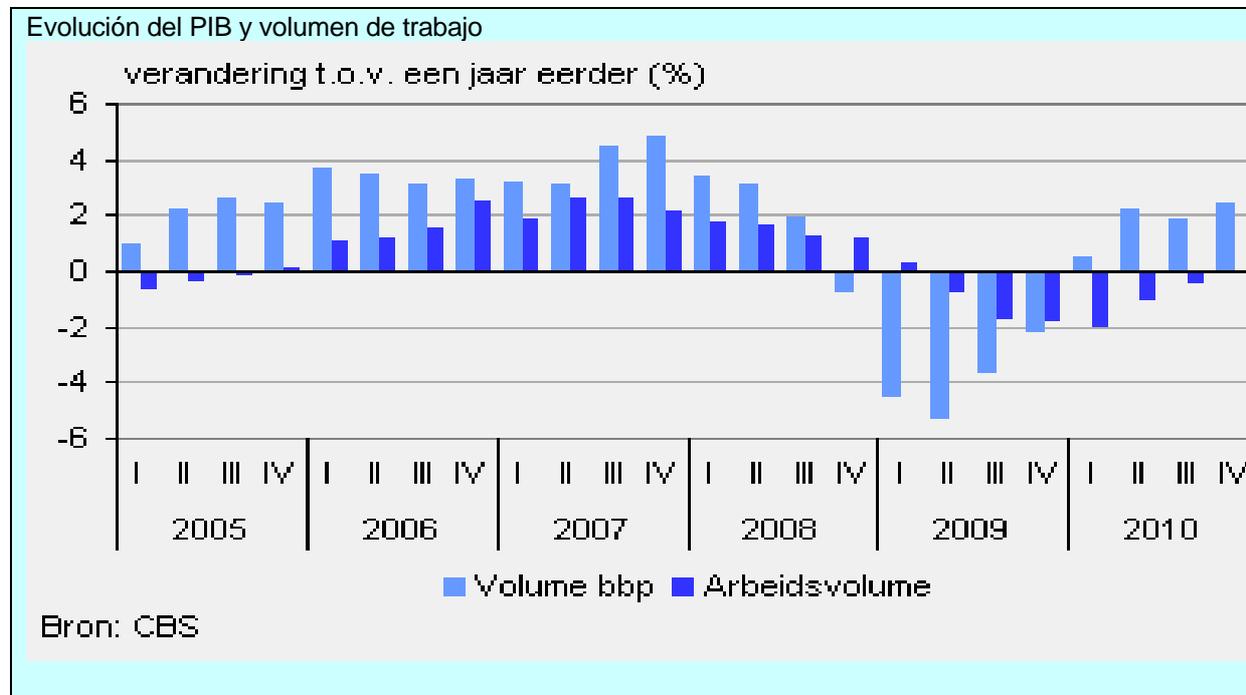


Leyenda:

Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa

Openstaande vacatures = Ofertas de trabajo

Bron. CBS = Fuente: CBS (Oficina Central de Estadística)



Leyenda:

Verandering t.o.v een jaar eerder (%) = Cambios respecto al año anterior (%)

Volume bbp = Volumen de PIB

Arbeidsvolume = Volumen de trabajo

Bron. CBS = Fuente: CBS (Oficina Central de Estadística)

Desempleo por edad y sexo

En enero de 2011 se contabilizaron 47.000 desempleados menos que en el mismo mes de 2010. El paro fue inferior al año anterior sólo entre personas de menos de 45 años. En el grupo de mayores de 45 años, la cifra de desempleo fue en 11.000 personas mayor que en el mismo periodo del año anterior.

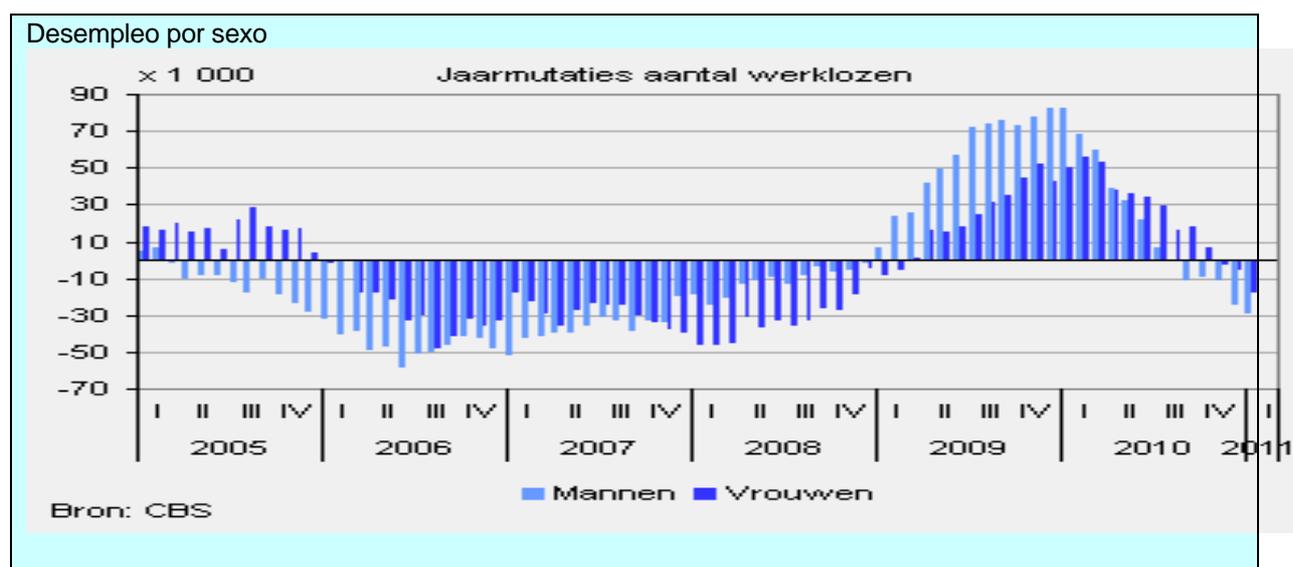


Leyenda

Jaar = año

Bron. CBS = Fuente: CBS (Oficina Central de Estadística)

La cifra de desempleados del mes de enero de 2011 fue inferior a la del año anterior tanto entre hombre como entre mujeres. Entre los hombres, el descenso fue de 29.000 y entre las mujeres, de 19.000.



Leyenda

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

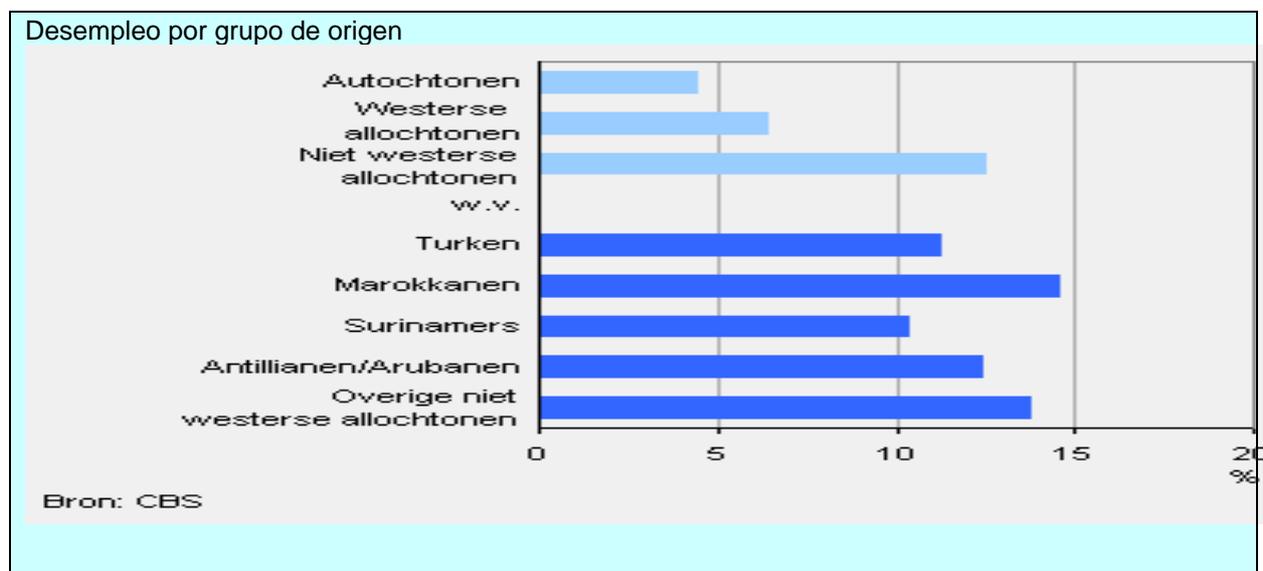
Mannen = Hombres

Vrouwen = Mijeres

Bron. CBS = Fuente: CBS (Oficina Central de Estadística)

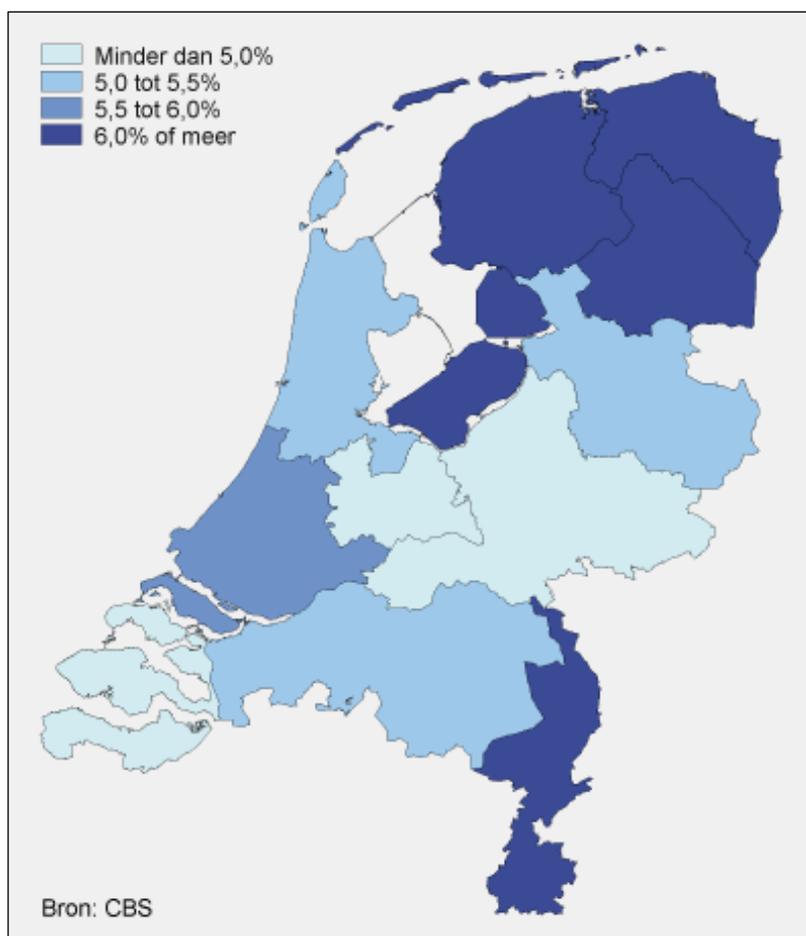
Desempleo por grupo de origen

Cuando se analiza por grupo de origen, las cifras de paro muestran claras divergencias. El desempleo entre los extranjeros de procedencia no occidental es mayor. Concretamente entre los marroquíes y otros extranjeros de procedencia no occidental el paro es relativamente alto. Dentro de este grupo, los extranjeros que proceden de Surinam son los que sufren menos desempleo.



Leyenda:

Autochtonen = Autóctonos
 Westerse allochtonen = Extranjeros de origen occidental
 Niet westerse allochtonen = Extranjeros de origen no occidental
 Turken = turcos
 Marrokanen = Marroquíes
 Surinamers = surinameños
 Antillianen/Arubanen = Antillanos/ Procedentes de Aruba



Overigen niet westerse allochtonen = Otros grupos extranjeros no occidentales
 Bron. CBS = Fuente: CBS (Oficina Central de Estadística)

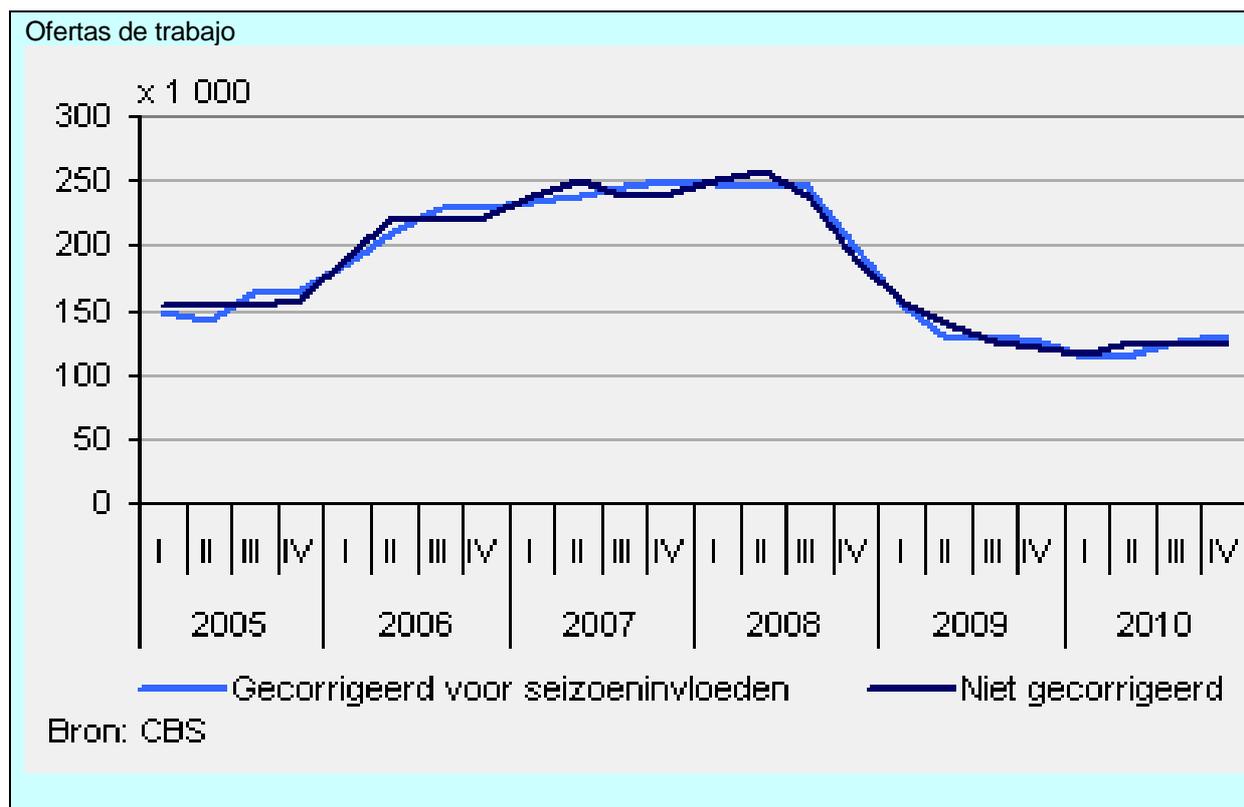
Desempleo por provincia (2010)

Leyenda:
 Minder dan = Menos de
 Tot = hasta
 Of meer = o más
 Bron. CBS = Fuente: CBS (Oficina Central de Estadística)

Ofertas de trabajo

A finales de 2010, había 130.000 ofertas de trabajo abiertas tras la corrección de los efectos estacionales; 4.000 vacantes más que en el trimestre anterior. El aumento del número de ofertas de trabajo abiertas se debe a las empresas privadas. En ese sector, a finales de 2010 había 6.000 ofertas de trabajo más que en el trimestre anterior.

El número de vacantes en la Administración ascendió a 7.000.



Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = no corregidos

Bron. CBS = Fuente: CBS (Oficina Central de Estadística)

La dinámica del mercado laboral ha crecido un poco respecto del año anterior. En el último trimestre de 2010 surgieron 181.000 ofertas de trabajo; 10.000 más que en el mismo periodo del año anterior. El número de vacantes cubiertas en el último trimestre del año fue de 180.000, 4.000 más que en el mismo periodo del año anterior.

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

PROGRAMAS DE MOVILIDAD PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE TRABAJADORES Y DESEMPLEADOS

En este informe resumimos los programas de movilidad que se desarrollan en Alemania para los jóvenes que realizan una formación profesional, para desempleados y trabajadores.

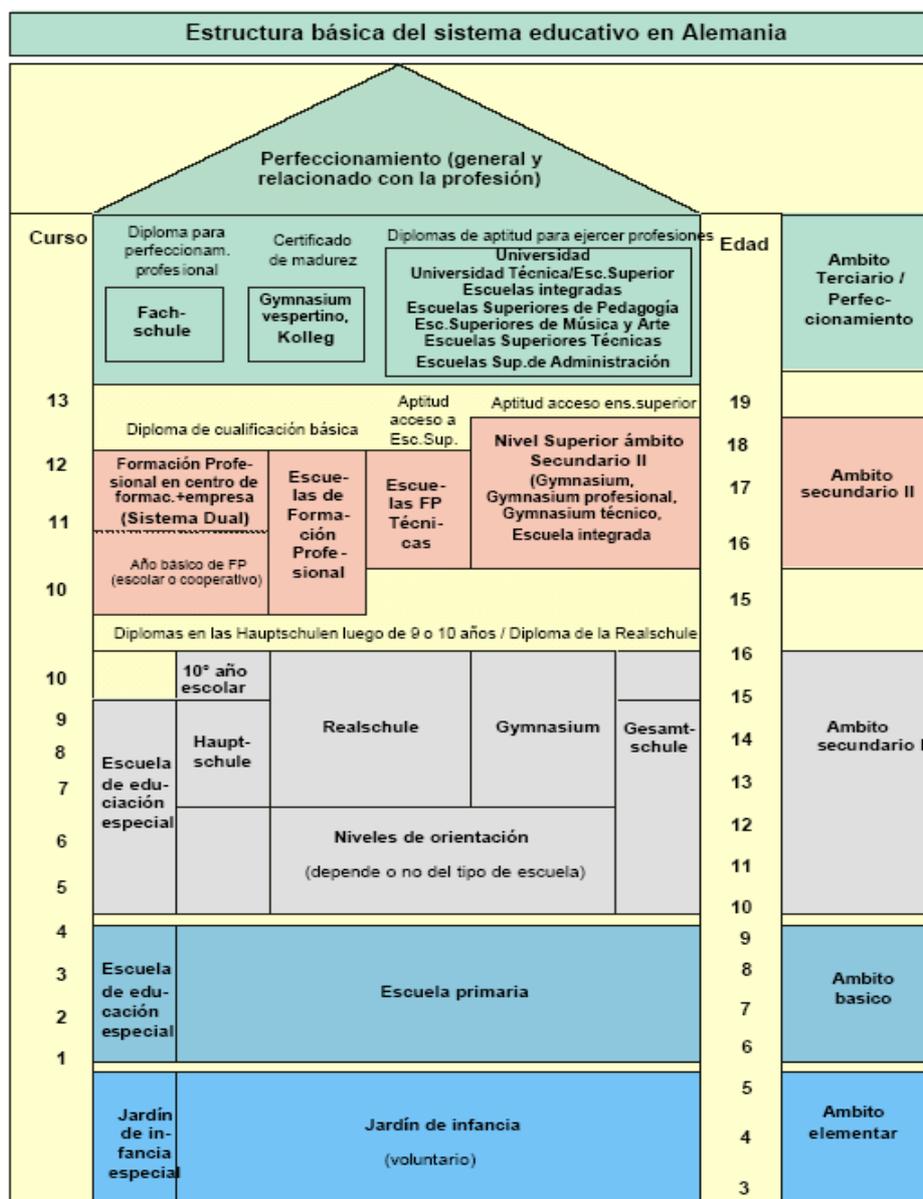
El sistema dual de formación profesional

Al finalizar el período de escolarización obligatorio, la mayor parte de los jóvenes de entre 15 y 20 años cursan una formación profesional en la modalidad conocida como formación profesional dual. El sistema dual alemán combina una parte de formación teórica en los centros de formación profesional (un día a la semana) con la práctica en el puesto de trabajo o en talleres para aprendices. La formación dura normalmente tres años. Existen aproximadamente 370 profesiones reconocidas con contenidos formativos fijados. También es posible combinar clases de más de un día a la semana con la formación práctica en la empresa.

Las Berufsschulen tienen como cometido profundizar los conocimientos generales de los estudiantes y proporcionarles la formación básica técnico-teórica necesaria para ejercer una determinada profesión. A estas escuelas de formación profesional acuden alumnos que están realizando su primera formación profesional o que han finalizado la Hauptschule u otro tipo de escuelas de formación general. Estos alumnos todavía no han terminado el período de escolarización obligatoria (los 18 años de edad). Los “módulos reconocidos de formación profesional” se regulan en la Ley sobre la formación profesional.

Las Berufsfachschulen (escuelas de formación profesional técnica) son escuelas a jornada completa que preparan a los alumnos para una actividad profesional o para la formación profesional y al mismo tiempo dan una formación general. La oferta formativa de este tipo de centros es extraordinariamente amplia.

Las condiciones para poder acceder a estos centros dependen del fin que se persiga con la formación y podrá exigirse el certificado de haber terminado la Hauptschule o la Realschule, o bien certificados escolares medios similares. La duración de los módulos de la Berufsfachschule es distinta dependiendo de la especialidad elegida y de sus objetivos. Por lo menos durará un curso escolar. La formación concluye con una prueba de aptitud.



La movilidad de los jóvenes que realizan una formación profesional

La movilidad de los jóvenes es uno de los temas prioritarios en las políticas de formación profesional. De los cerca de 1,6 millones de jóvenes que cursan alguna de las modalidades de FP, apenas un 3% hace uso de los programas de movilidad, un porcentaje muy inferior al de los estudiantes universitarios.

La reforma de la Ley sobre la formación profesional que entró en vigor el 01/04/2005 recoge el derecho de todos los aprendices a realizar en el extranjero hasta un 25% del período regular previsto para su formación (§ 2, apartado 3). En caso de que la duración de las prácticas en el extranjero sea superior a cuatro semanas se exige la presentación de un plan detallado de formación al organismo correspondiente (§ 76, apartado 3). El período de prácticas no interrumpe la formación profesional, la

empresa de origen está obligada a continuar el pago de las correspondientes retribuciones. (§ 17 y ss.)

El programa Leonardo es una de las principales fuentes de financiación del intercambio de jóvenes que realizan una formación profesional. De los 12.928 participantes en alguna de las medidas de movilidad financiadas a través de este programa, 10.143 realizan una FP, 1.626 están en el paro o trabajan y los 1.159 restantes son especialistas que realizan una formación continua. De los 21.910.042 euros destinados a estas medidas, las dirigidas a la FP suman 12.854.477.

Principales actores en el intercambio de jóvenes que realizan una formación profesional

Los principales promotores del intercambio bilateral de jóvenes son las denominadas “obras para jóvenes”, organizaciones creadas por Alemania y otro Estado. La más veterana es la Obra franco-germana para jóvenes (DFJW), fundada en 1963. Hasta la fecha más de 8 millones jóvenes han participado en cerca de 270.000 intercambios. Estas cifras visualizan la importancia del intercambio con Francia para el Gobierno alemán. La DFJW organiza aproximadamente 11.000 medidas al año (6.500 para grupos y 4.500 individuales) en las que participan una media de 200.000 personas. El presupuesto para 2010 ascendió a 20,8 millones de euros, a los que hay que añadir fondos del FSE. Una de las actuales prioridades de los programas de intercambio es el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. Al año se llevan a cabo unos 500 intercambios en los que participan 10.300 jóvenes que cursan una formación profesional, están en situación de desempleo y participan en una medida de inserción laboral o acaban de iniciar su vida laboral. A éstos hay que añadir 600 becas para prácticas dirigidas a jóvenes que realizan la FP y 58 participantes en un programa específico de prácticas laborales.

El Secretariado franco-germano, creado por un Convenio entre ambos países firmado en 1980, centra su actividad en el intercambio de jóvenes que realizan la FP y tiene como objetivo hacer posible que los jóvenes conozcan las ofertas formativas que ofrece el respectivo país vecino. Desde su puesta en marcha el Secretariado ha hecho posible 52.000 intercambios de jóvenes, así como 8.500 tutores y 4.000 asistentes de idioma.

La Obra germano-polaca para jóvenes dedica parte de sus programas al intercambio de jóvenes que realizan la FP.

Programas e iniciativas bilaterales

Tandem es una organización conjunta de la República Checa y Alemania, dedicada exclusivamente a organizar medidas de intercambio para jóvenes. Creada a partir de un Convenio de los ministros de Educación de ambos países centra parte de sus programas en el intercambio de jóvenes que realizan una FP. La Fundación germano-rusa para el intercambio de jóvenes recibe apoyo del Ministerio de

Familia, de la ciudad de Hamburgo, la fundación Robert Bosch y el círculo del empresariado alemán para los países del este.

El Ministerio de Educación e Investigación subvenciona otros programas bilaterales. Por un lado existen tres programas para la creación de una red estable de intercambio formada por empresas y organismos como Cámaras de Industria y Comercio: Training Bridge (Reino Unido), BAND (Países Bajos) y GJØR DET (Noruega). Estos tres programas son gestionados por InWent, una empresa ahora privada. La duración de la estancia es de 3 a 12 semanas.

Sequa, una empresa en la que participan las cuatro grandes organizaciones de la patronal y el organismo encargado de la ayuda a la cooperación GIZ, gestiona los programas TRANSDUAL y SINBAD. TRANSDUAL es un programa de aprendizaje para jóvenes que realizan una FP en el área comercial. Los destinos son Madrid, París y Londres. La duración es de ¾ semanas e incluye un seminario sobre los sistemas económicos y legales del país de destino, prácticas, así como visitas a diversas empresas. SINBAD tiene una duración mínima de 20 días y un carácter menos teórico. De 2010 a 2012 participarán un total de 150 jóvenes en ambos programas (30 se desplazarán a España). Entre 2009 y 2011 se desplazaron a Madrid 45 participantes.

Dual es un programa de formación profesional iniciado por la Cámara de Industria y Comercio alemana en Lisboa. Ofrece 600 puestos de formación en un programa dual que se imparte en tres centros, uno de ellos ofrece además la posibilidad a jóvenes alemanes de realizar su formación bilingüe en profesiones relacionadas con la hostelería y la gastronomía.

La fundación privada Dr. Helmut Kraft promociona la movilidad internacional de jóvenes que acaban de finalizar una FP. La duración de la estancia es entre 3 y 12 meses.

El programa "let's go" ofrece becas individuales a jóvenes en FP que quieran trasladarse al extranjero para realizar unas prácticas de tres semanas.

La Federación de Cámaras de Industria y Comercio ha creado una red de 30 asesores de movilidad repartidos por toda Alemania que ofrecen asesoría a empresas y jóvenes que estén realizando una FP. Cuenta con un presupuesto de 16 millones de euros (80% proceden del FSE y del Ministerio de Trabajo, 20% de las Cámaras).

La Confederación alemana de oficios cuenta con un proyecto de información y sensibilización para la movilidad de jóvenes en una FP (www.chance-europe.de).

El programa Eurogio-Zertifikat es un proyecto trilateral (Francia, Suiza y Alemania) que pretende impulsar la movilidad de jóvenes que realizan una FP. La gestión del proyecto corresponde a los organismos regionales con competencia en la materia. La duración mínima de las prácticas

empresariales es de cuatro semanas, en 2006 participaron 260 jóvenes (<http://www.euregio-zertifikat.de>).

El proyecto Fenice (Formazione & Esperienze Nuove In Cooperazioni Europee) organizado por el centro de formación italiano INAIP y financiado por el FSE, el Ministerio de Asuntos Exteriores italiano y el Gobierno regional de Baden-Wurtemberg ofrece cursos de idioma y conocimientos básicos sobre la realidad italiana a jóvenes que están realizando una formación profesional en Alemania. A continuación, estos jóvenes pueden realizar prácticas en Italia. Colaboran entre otros las Cámaras de Industria y los Ministerios de Trabajo regionales.

El programa Avancer ensemble de la fundación Robert Bosch fomenta el intercambio de jóvenes que realizan una formación profesional entre Francia y Alemania. Participan empresas, centros de formación, Cámaras de Industria, organizaciones gremiales y los Gobiernos regionales.

Go.for.europe y X-Change son programas de intercambio de la región Baden-Wurtemberg. Mientras que el primero ofrece la posibilidad de realizar unas prácticas, el segundo se centra en impulsar el intercambio de jóvenes residentes en regiones limítrofes de Liechtenstein, Suiza, Italia, Austria y Francia.

Programas de movilidad para desempleados

La participación de los desempleados en programas de movilidad más allá de la simple exportación de sus derechos por tres meses es posible si la medida no supera la duración estipulada por el artículo 46 del volumen III del Código Social (medidas organizadas por empleados o que se desarrollan en una empresa: duración máxima 4 semanas; adquisición de conocimientos profesionales que faciliten la inserción: duración máxima 8 semanas; se excluyen todas las medidas de formación profesional).

Éste es el ámbito primordial de actuación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que para ello cuenta con dos instrumentos básicos que estarán en vigor hasta finales de 2012. El programa JobGate, gestionado por el departamento de mediación laboral internacional de la Agencia Federal de Empleo, cuenta con financiación a través de Leonardo da Vinci y se dirige a jóvenes desempleados beneficiarios de una prestación o registrados como demandantes de empleo que tengan un título de FP o cuenten con por lo menos dos años de experiencia profesional. En 2010 este programa constaba de medidas en el Reino Unido, Irlanda y España, donde se desplazaron unos 100 jóvenes derivados por los orientadores en las agencias locales de empleo. La tasa de intermediación posterior a la medida parece ser sumamente satisfactoria, aproximándose al 80%.

**Programa IdA,
cooperaciones con**

| | | |
|-----------------|----|--|
| Italia | 17 | El principal programa de movilidad para este colectivo es el denominado IdA, movilidad transnacional y proyectos de intercambio, gestionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y financiado a través del FSE. Cuenta con una modalidad dirigida a la inserción de personas con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo y otra destinada a la inserción de personas discapacitadas. |
| Austria | 16 | |
| Países Bajos | 15 | |
| Polonia | 14 | |
| España | 12 | |
| Francia | 10 | |
| República Checa | 8 | |
| Turquía | 8 | |
| Reino Unido | 8 | |
| Suecia | 7 | |
| Dinamarca | 5 | Los programas de movilidad para personas con dificultades de inserción deben cumplir los siguientes requisitos: contar con al menos una entidad colaboradora en otro Estado miembro, colaborar estrechamente con o haber sido iniciado por una Agencia local de empleo o por un municipio que haya optado por la competencia exclusiva de los desempleados de larga duración. Entre los grupos diana figuran jóvenes con especiales dificultades, jóvenes adultos en situación de desempleo y mujeres en hogares monoparentales. Desde mayo de 2009 han iniciado su actividad un total de 69 proyectos con un presupuesto de 75 millones de euros procedentes del FSE y otros 18 millones del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales. Por parte alemana participan grupos de proyecto a nivel regional o local. Se trata de un proyecto piloto; una vez finalizado el período inicial el Ministerio espera |
| Grecia | 5 | |
| Hungría | 5 | |
| Finlandia | 4 | |
| Irlanda | 4 | |
| Malta | 4 | |
| Bélgica | 3 | |
| Lituania | 2 | |
| Portugal | 2 | |
| Luxemburgo | 1 | |
| Rumania | 1 | |
| Suiza | 1 | |
| Eslovenia | 1 | |

poder incluir los programas de movilidad en el catálogo de instrumentos de políticas activas. Entre un 50% y un 70% de los participantes logran la inserción laboral. Además del aprendizaje de un idioma extranjero y de la cualificación profesional los jóvenes participantes, que a menudo están alejados del mundo laboral desde hace tiempo, aprenden a estructurar su día.

| Proyectos acordados con entidades españolas | | | |
|---|--|---|-------------------------|
| Nombre de la medida | Lugar y entidades españolas participantes | Área de actividad y duración | Número de participantes |
| AZuL (Northeim) | Tenerife, Cabildo, Cámara de Comercio, IES La Guancha | Aprendizaje del idioma, conocimientos prácticos (gastronomía, pintura), 3,5 meses | aprox. 90 |
| la ida (Burg, Brandeburgo) | Fundación Paideia (Galicia) | Aprendizaje del idioma, conocimientos prácticos | |
| Vielfalt erfahren (Brandeburgo) | Balear de Programación | Aprendizaje conocimientos prácticas | 160 |
| Alischwa (Baden-Wurtemberg) | Consell de la Joventut (Alicante) | Prácticas y campos de trabajo, 7 semanas | aprox. 200 |
| JumoKoH (Hannover) | | Conocimientos en economía sociales/escuelas taller | aprox. 120 |
| DlVA (Brandeburgo) | Confederación Vallisoletana de Empresarios | Prácticas empresarial, 2 meses | |
| The Challenge Abroad (Göttingen) | Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife | Prácticas empresariales, 6 semanas | 205 |
| Transnational Empowerment (Berlín) | | Prácticas empresariales, 3 meses | 60 |
| Explorer (Augsburgo) | Instituto Leonés de Desarrollo Económico, Formación y Empleo | Aprendizaje idioma, cualificación profesional, 4 a 8 semanas | |
| Szenewechsel (Lünen) | | Participación en taller de teatro, aprendizaje del idioma, 3 a 5 meses | 100 |
| IdA-plus | Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada (IMFE) | Prácticas en taller, 4 semanas | 3 x 8 a 12 |

Ofertas de la Agencia Federal de Empleo para la movilidad de trabajadores

Además de la red EURES la Agencia de Empleo cuenta con un organismo propio que tiene encomendada la tarea de ofrecer asesoría a todas aquellas personas que desean emigrar, la Oficina Central para la intermediación al extranjero de la Agencia Federal de Empleo (ZAV). Este organismo cuenta con 12 oficinas repartidas por toda Alemania. En 2009 un total de 10.605 personas utilizaron sus servicios (2009: 9.413). Las profesiones que presentaban las mayores posibilidades de encontrar un empleo en el extranjero iban dirigidas a especialistas del sector de la construcción y la gastronomía y hostelería. Otro aspecto del trabajo de la ZAV es la búsqueda de personal directivo e ingenieros para empresas alemanas. En 2009 intermedió en 2.240 casos.

La ZAV cuenta con algunos programas de empleo para jóvenes (trabajo en granjas en Islandia, Disneyland Francia, prácticas en el sector turístico en Portugal), además de tres programas de movilidad a través de las becas Leonardo da Vinci (Reino Unido, Irlanda y España) y seis programas de prácticas (Argentina, Australia, Chile y tres en España).

FRANCIA

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE¹³¹⁴

El contrato de aprendizaje es un contrato mediante el cual el empleador se compromete a garantizar una formación profesional completa a un trabajador joven, dispensada en parte por la empresa y en parte por el Centro de Formación de Aprendices (CFA). Se concluye entre el empleador y el aprendiz o, si éste es minusválido, su representante legal.

Este tipo de contrato se rige por las disposiciones legales, reglamentarias y acuerdos o convenios colectivos de trabajo aplicables a las relaciones laborales en la industria o empresa en cuestión, siempre que estos textos y los acuerdos o convenios colectivos de trabajo no sean contrarios a las disposiciones del Código del Trabajo y de la legislación adoptada para su aplicación.

Las empresas del sector público no industrial ni comercial se rigen por reglas específicas.

Disposiciones aplicables al contrato de aprendizaje

El Código de Trabajo establece una edad mínima de 16 años y máxima de 25 para efectuar el aprendizaje. Excepcionalmente, un joven puede iniciar su aprendizaje a los 15 años siempre y cuando justifique haber efectuado el primer ciclo de la enseñanza secundaria.

Existen derogaciones al límite de edad de 25 años:

- Cuando el contrato propuesto es la continuación de un contrato de aprendizaje suscrito anteriormente y conduce a la obtención de un título de nivel superior al obtenido con el contrato anterior. El contrato de aprendizaje debe suscribirse en un plazo máximo de un año después de la extinción del anterior contrato;
- Cuando hay rescisión del contrato por causas independientes a la voluntad del aprendiz (cese de actividad de la empresa, inaptitud física y temporal del aprendiz, etc.). El contrato de aprendizaje debe suscribirse en un plazo máximo de un año después de la extinción del anterior contrato.
- Cuando el contrato de aprendizaje es suscrito por un trabajador minusválido.

¹³ Información del Ministerio de Trabajo, Empleo y Sanidad. 13 de enero de 2011

¹⁴ Ver Revista AIS N° 140, pág. 104

- Cuando el contrato es suscrito por una persona que tiene en proyecto la creación o adquisición por traspaso de una empresa y que la realización de este proyecto está supeditada a la obtención de un diploma o título al término de su formación.

En los dos primeros casos la edad del aprendiz en el momento de la formalización del contrato no puede ser superior a 30 años.

Por común acuerdo entre el empresario y el trabajador, un contrato de duración indeterminada puede suspenderse durante un contrato en prácticas firmado con el mismo empleador. En ese caso, la duración de la suspensión es igual al periodo de formación.

Por otra parte, en condiciones que serán fijadas por decreto, está previsto que los centros de formación de los aprendices puedan acoger, por un periodo de tiempo máximo de un año, a alumnos con 15 años cumplidos con objeto de que puedan seguir, con estatuto escolar, una formación en alternancia destinada a hacerles descubrir el ambiente profesional correspondiente a un proyecto de aprendizaje. En cualquier momento, el alumno podrá:

- Firmar un contrato de aprendizaje al cumplir los 16 años, o realizar la escolaridad del primer ciclo de la enseñanza secundaria.
- Reanudar su escolaridad en un colegio o un instituto. Los periodos de prácticas en ambiente profesional se organizarán en las condiciones previstas por el Código de Trabajo.

Características del contrato de aprendizaje y de la formación

El aprendizaje se basa en el principio de la alternancia entre enseñanza teórica en un Centro de Formación de Aprendices (CFA) y enseñanza del oficio por la empresa en la que el aprendiz firmó su contrato. La duración del contrato puede variar de 1 a 3 años en función del tipo de profesión y la cualificación preparada. Esta duración puede ser adaptada según el nivel inicial de competencia del aprendiz. Cuando se trate de un aprendiz discapacitado el contrato puede tener una duración máxima de 4 años. La duración del contrato de aprendizaje para la preparación del bachillerato profesional es de 3 años.

La duración del contrato puede también variar entre seis meses y un año cuando la formación tiene por objetivo la adquisición de un título:

- Del mismo nivel y está en relación con un primer título obtenido durante un anterior contrato de aprendizaje;
- De nivel inferior a un título ya obtenido;

- De nivel inferior a un título ya obtenido, una parte del cual fue reconocida por validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia;
- De nivel inferior a un título ya obtenido y cuya preparación se inició con otro estatuto. En estos casos, el número de horas de formación dispensadas en los CFA no puede ser inferior a 400 horas, calculado a prorrata de la duración del contrato.

Por necesidades de su formación, un aprendiz puede ser acogido, de forma temporal, en otra empresa. Un convenio debe entonces formalizarse entre el empleador, la empresa de acogida y el aprendiz (o su representante legal). Cuando esta puesta a disposición se efectúe ante una empresa de acogida establecida en otro Estado miembro de la Unión Europea, dicho convenio deberá ajustarse al modelo que recoge el decreto de 2 de febrero de 2009.

Forma y desarrollo del contrato

El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo escrito de tipo particular. Se establece en un formulario específico (formulario administrativo CERFA FA 13a) que firman el empresario y el aprendiz o su representante legal. Antes del inicio del aprendizaje o a más tardar en los 5 días laborables siguientes, el empresario, con el visto bueno del director del CFA donde se vaya a desarrollar la formación, deberá registrar el contrato en uno de los siguientes organismos del lugar de su ejecución: Cámara de Oficios, Cámara de Agricultura, Cámara de Comercio e Industria. Cuando el contrato no satisfaga todas las condiciones previstas por la reglamentación el Registro lo denegará en el plazo de 15 días.

Condiciones de trabajo del aprendiz

El aprendiz es un trabajador asalariado de pleno derecho. Las leyes, reglamentos y el convenio colectivo de rama profesional o empresa le son aplicables en las mismas condiciones que a los otros trabajadores. El empresario debe permitir que el aprendiz efectúe los cursos de formación durante el tiempo de trabajo.

El aprendiz mayor de 18 años está sometido a las normas aplicables en la empresa. Si es menor de dicha edad, el aprendiz no puede trabajar:

- Más de 8 horas diarias (el Inspector de Trabajo, con el dictamen favorable del Médico de Trabajo, puede, excepcionalmente, conceder una derogación con el límite de 5 horas semanales);
- Más de 4 horas 30 consecutivas (al término de este horario el aprendiz debe disfrutar una pausa de 30 minutos consecutivos);

- Más de la duración legal del trabajo (excepto derogación del Inspector de Trabajo en las condiciones que se especifican más arriba).

Además se le deben conceder 2 días consecutivos de descanso.

El aprendiz debe presentarse a las pruebas para la obtención del título especificado en el contrato. Para la preparación de estas pruebas tiene derecho a un permiso suplementario de 5 días laborables y debe asistir a las clases especialmente impartidas en el CFA, si éste las organiza.

Con carácter experimental y hasta el 31 de diciembre de 2011, todo aprendiz que al término de su formación no haya obtenido un título profesional puede beneficiarse, a petición suya, de la validación de sus conocimientos adquiridos con la experiencia para la obtención de un certificado de calificación profesional. Esta disposición se aplicará según modalidades fijadas por los convenios o acuerdos sectoriales depositados antes del 31 de diciembre de 2010 o, en su defecto, por decreto (aún no publicado).

Remuneración del aprendiz

Sin perjuicio de disposiciones contractuales o convencionales más favorables, el aprendiz percibe un salario determinado en porcentaje del SMI o del salario mínimo convencional, si su importe es más favorable que el SMI. Va del 25 al 78%, determinado en función de su edad y de su progresión en los ciclos de formación objeto del aprendizaje.

Salario del aprendiz (en % del SMI o del salario fijado por convenio)

| Año de ejecución del contrato | Edad del aprendiz | | |
|-------------------------------|-------------------|--------------------------|------------------|
| | Menor de 18 años | De 18 a menos de 21 años | Mayor de 21 años |
| 1er. año | 25 % (1) | 41 % | 53 % |
| 2º año | 37 % | 49 % | 61 % |
| 3er. año | 53 % | 65 % | 78 % |

Los convenios o acuerdos colectivos de sector o empresa pueden establecer remuneraciones mínimas más altas. El empresario también puede fijar contractualmente un salario más favorable para el aprendiz.

Los aprendices menores de 18 años no pueden efectuar horas extraordinarias sin autorización del Inspector de Trabajo y con dictamen favorable del Médico de Trabajo.

Rescisión del contrato de aprendizaje

Durante el “periodo de prueba”

Durante los 2 primeros meses del aprendizaje, considerados como período de prueba, el contrato puede ser rescindido por el empresario o por el aprendiz (o su representante legal).

La rescisión unilateral del contrato por una de las partes durante los dos primeros meses de su cumplimiento o la extinción convenida de común acuerdo (véase más abajo), debe constatarse por escrito y notificarse al director del CFA o al responsable del establecimiento donde se realice la formación, así como al organismo que haya registrado el contrato. Este lo transmitirá sin demora a la Dirección Departamental de Trabajo, Empleo y Formación Profesional o al servicio asimilado del lugar de ejecución del contrato. La misma norma se aplica cuando la extinción del contrato se produce a iniciativa del asalariado, tras la obtención del título que preparaba.

Después del periodo de prueba

El contrato debe cumplirse hasta su término excepto en los casos siguientes:

- Extinción del contrato a instancia del aprendiz en caso de obtención del título preparado. El aprendiz debe haber informado al empresario por escrito con dos meses de antelación como mínimo;
- Rescisión expresa por parte de los dos co-firmantes;
- Por sentencia del Consejo de Prud'hommes (juzgado social) en caso de falta grave o por incumplimiento repetido de sus obligaciones por una de las partes;
- Por inaptitud del aprendiz para ejercer el oficio elegido.

El artículo L. 1242-10 del Código de Trabajo relativo al período de prueba de los contratos de trabajo de duración determinada se aplica cuando, después de la rescisión del contrato de aprendizaje se celebra un nuevo contrato entre el aprendiz y un nuevo empresario con objeto de que el primero pueda terminar su formación.

En caso de rescisión del contrato y siempre que dicha rescisión no sea imputable al aprendiz, el estatuto de aprendiz se le podrá conceder por un período máximo de 3 meses.

Situación de peligro para el aprendiz

En caso de peligro para la salud o integridad moral y física del aprendiz, el contrato puede ser suspendido manteniendo la remuneración. Si en el plazo de 15 días el Director departamental de Trabajo, Empleo y Formación profesional (DDTEFP) deniega la autorización de reanudar el contrato, la rescisión en estas condiciones obliga al empresario a abonar al aprendiz las cantidades que le hubiese adeudado si el contrato hubiese continuado hasta su término. El CFA toma entonces las disposiciones necesarias para que el aprendiz prosiga su formación y encuentre un nuevo empresario.

En caso de negativa a autorizar la reanudación del contrato, el Director departamental de Trabajo puede prohibirle al empresario, por un determinado período de tiempo, la contratación de aprendices o jóvenes con contratos en alternancia. Esta prohibición podrá ser anulada si el empresario toma las medidas oportunas que eliminen cualquier riesgo de ataque a la salud y a la integridad moral y física del joven.

Control del aprendizaje

El aprendizaje está sometido a un doble control por parte de la Inspección del Aprendizaje, encargada de seguir el buen desarrollo de la formación y de sus aspectos pedagógicos, y de la Inspección de Trabajo, que vela por la aplicación de la reglamentación.

El aprendizaje en el sector público

El sector público no industrial ni comercial puede contratar aprendices. En consecuencia, pueden contratar las administraciones del Estado y las colectividades locales, los establecimientos de enseñanza y los hospitales, las cámaras de Comercio, Agrícolas y de Oficios, así como todos establecimientos públicos no industriales ni comerciales. Este dispositivo corresponde a un esfuerzo particular realizado por el sector público para favorecer la inserción de los jóvenes en oficios que ofrecen una salida profesional.

Esta clase de contrato, que sigue siendo un contrato de derecho privado, no ofrece posibilidades particulares de contratación posterior en la función pública (cuyo acceso se hace, en principio, por concurso oposición). Sí permite, sin embargo, preparar un título en las mismas condiciones de formación que para los aprendices del sector privado.

Las remuneraciones se calculan en porcentaje del SMI según los tipos aplicables al sector privado. No obstante, estos tipos se aumentan en 10 puntos cuando el aprendiz prepara un título del mismo nivel que el bachillerato y en 20 puntos cuando prepara un título del nivel del bachillerato más 2 años de estudios superiores.

Las otras características del contrato son idénticas a las de los contratos de aprendizaje del sector privado.

Los contratos firmados en el sector público no dan derecho a la indemnización compensadora global.

Beneficios para los empresarios que contraten aprendices

Exención de las cuotas sociales

Tienen derecho a la exención de cuotas sociales los empresarios inscritos en el registro Oficios (autónomos); los empleadores de los departamentos del Alto y Bajo Rin y Mosela inscritos en el registro mercantil, y empresarios con plantilla inferior a 11 trabajadores (no incluidos los aprendices) al 31 de diciembre que precede la fecha de formalización del contrato.

La exención afecta a las cuotas empresariales (con exclusión de las debidas en concepto de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) y salariales de origen legal y convencional impuestas por la Ley.

La indemnización compensadora a tanto alzado

Los contratos de aprendizaje dan derecho a una indemnización compensadora abonada al empresario por la administración regional en la que se ubica la empresa donde el aprendiz realiza su trabajo.

El importe mínimo de esta indemnización compensadora global, por cada año del ciclo de formación, es de 1.000 €. Salvo en la rescisión del contrato por iniciativa del aprendiz a raíz de la obtención del título preparado, este importe está en función de la duración efectiva del contrato.

La indemnización compensadora global no se abona (y, si se abonó, el empresario deberá restituirla), en los casos de:

- Rescisión del contrato de aprendizaje pronunciada por el Conseil de Prud' hommes (juzgado social) en contra del empresario, por falta grave o incumplimiento repetido de sus obligaciones (artículo L. 6222-18 del Código de Trabajo);
- Rescisión del contrato por una u otra de las partes durante el período de prueba, que en el caso del aprendizaje es de dos meses, en aplicación del artículo L. 6222-18 del Código de Trabajo;

- Incumplimiento por el empresario de las obligaciones previstas en los artículos L. 6223-2 (inscripción en un Centro de Formación de Aprendices), L. 6223-3 y L. 6223-4 (garantizar la formación del aprendiz en la empresa, la impartida en el CFA, etc.) del Código de Trabajo;
- Decisión de oposición a la contratación de aprendices tomada por la autoridad administrativa en aplicación del artículo L. 6225-1 del Código de Trabajo;
- Rescisión del contrato de aprendizaje tras la negativa de la autoridad administrativa de autorizar la reanudación del contrato después de su suspensión, debida a riesgos serios para la salud o a la integridad física o moral del aprendiz (artículo L. 6225-5 del Código de Trabajo).

No cómputo de los aprendices en la plantilla de la empresa

Los aprendices no entran en el cálculo de la plantilla del personal de la empresa a efectos de aplicación en la misma de las disposiciones legales o reglamentarias cuya aplicación está supeditada a un número mínimo de trabajadores, excepto aquéllas que se refieren a los riesgos “Accidentes de trabajo” y “Enfermedades profesionales”.

Crédito fiscal por “aprendizaje”

Las empresas sujetas al pago de impuestos según su beneficio real o que están exentas en aplicación de disposiciones particulares (empresas nuevas, jóvenes empresas innovadoras, etc.) pueden beneficiarse de un crédito fiscal igual al producto del importe de 1.600 € por el número medio anual de aprendices que emplean.

El crédito fiscal se imputa al impuesto sobre la renta o al impuesto sobre sociedades adeudado por el ejercicio durante el cual la empresa contrató a aprendices.

Este importe se eleva a 2.200 € cuando se trata de un aprendiz minusválido o cuando el aprendiz, de 16 a 25 años de edad, se beneficia de acompañamiento personalizado, reforzado y garantizado por un referente, previsto en favor de los jóvenes con dificultades particulares de acceso al empleo. Esta cantidad también asciende a 2.200 € cuando:

- El aprendiz es empleado por una empresa con el distintivo de “Empresa del patrimonio”.
- El aprendiz firma su contrato en el marco de formación de aprendices “junior”, tras haber finalizado su curso de “iniciación a los oficios”;
- El aprendiz firma su contrato de aprendizaje al término de un contrato de voluntariado para la inserción, mencionado en el artículo L. 130-1 del Código del Servicio Nacional.

El crédito fiscal de aprendizaje se limita al importe de los gastos de personal correspondientes a los aprendices, minorado de las subvenciones públicas recibidas como contrapartida por su admisión en la empresa. Los gastos de personal tenidos en cuenta para el cálculo de este tope incluyen las remuneraciones de los aprendices y sus accesorios, así como las cargas sociales correspondientes siempre y cuando corresponden a cuotas obligatorias.

La empresa se beneficia de un crédito fiscal específico, independiente del contemplado más arriba, cuando acoge a un alumno en período de prácticas en el marco de la iniciación a los oficios previsto en el artículo L. 337-3 del Código de Educación (formación de aprendiz "junior"). El importe de este crédito fiscal es de 100 € por alumno acogido y por semana de presencia en la empresa, con un tope anual de 26 semanas.

Contratación indefinida al finalizar un contrato de aprendizaje

Si al término de su contrato el aprendiz firma un contrato de duración indefinida con la misma empresa, no se le podrá imponer ningún período de prueba salvo disposiciones convencionales contrarias. Además, la duración del contrato de aprendizaje se tendrá en cuenta para el cálculo de la remuneración y la antigüedad del trabajador.

EL CONTRATO DE PROFESIONALIZACIÓN¹⁵

Pueden ser beneficiarios del contrato de profesionalización (CP) los jóvenes con edad comprendida entre los 16 y 25 años, los desempleados con 26 o más años y los beneficiarios de ciertos subsidios o contratos de inserción. Su objetivo es ofrecer una cualificación profesional y fomentar la inserción o reinserción profesional. Los que tienen entre 16 y 25 años perciben una remuneración en porcentaje del SMI en función de su edad y nivel de formación. La remuneración de los que tienen 26 o más años no puede ser inferior al SMI ni al 85% de salario establecido por convenio colectivo. Este contrato origina el derecho del empresario, con ciertos límites, a una exoneración de cotizaciones sociales patronales de seguridad social.

Los empresarios que contraten y formen a un desempleado de 26 o más años de edad pueden tener derecho a una ayuda específica.

Beneficiarios del CP

Pueden ser beneficiarios del contrato de profesionalización:

- los jóvenes de 16 a 25 años de edad

¹⁵ Información del Ministerio de Trabajo, Empleo y Sanidad. 6 de enero de 2011

- los desempleados de 26 o más años
- los beneficiarios de la renta de solidaridad activa (RSA), del subsidio específico de solidaridad (ASS), del subsidio de adultos discapacitados y los que hayan sido beneficiarios del contrato único de inserción.

Empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del CP

Pueden emplear con contrato de profesionalización todos los empresarios obligados a cotizar por formación profesional continua con excepción de la administración pública central, entidades territoriales y establecimientos administrativos que de ellas dependan. Sí pueden contratar bajo este régimen los establecimientos públicos industriales y comerciales y empresas de armamento marítimo.

Objetivos y características del CP

El CP es un contrato de trabajo de duración determinada o indefinida que alterna trabajo con formación. Debe establecerse por escrito. Puede contener o no un periodo de prueba. A falta de disposiciones convencionales o contractuales más favorables, se aplica el derecho común. Puede ser a tiempo parcial siempre que la organización del trabajo a tiempo parcial no obstaculice la adquisición de la cualificación profesional y respete las condiciones propias del CP, principalmente en materia de duración de formación en relación con la duración total del contrato (ver más adelante).

Cuando el CP es de duración determinada, su duración es la requerida para la obtención de la cualificación. Podrá renovarse una vez si el beneficiario no ha obtenido la cualificación por alguna de las razones siguientes:

- haber fracasado en la obtención de la cualificación o certificación
- maternidad o adopción
- enfermedad
- accidente de trabajo
- debido a causas imputables al organismo que dispensa la formación

El beneficiario no tiene derecho a indemnización por fin de contrato al término del CDD.

Cuando haya ruptura anticipada del CDD (o de la acción de profesionalización si se trata de un CDI), el empresario debe informar, en el plazo de 30 días siguientes a la ruptura, a la Dirección regional de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo (DIRECCTE), al organismo paritario recaudador de las cotizaciones de formación profesional concertado y al organismo recaudador de cotizaciones sociales (URSSAF).

Obligaciones de las partes

El empresario está obligado a ofrecer a los beneficiarios una formación que les permita adquirir la cualificación profesional prevista y a ofrecerles un empleo en relación con este objetivo durante la duración del CDD o del tiempo requerido para la cualificación en el supuesto del CDI. El beneficiario se obliga a trabajar para este empresario y a cursar la formación prevista en el contrato.

En los dos meses siguientes al inicio de los efectos del contrato, las partes se obligan a examinar la adecuación de la formación a los conocimientos del asalariado. En el supuesto de inadecuación o de modificación de uno de los elementos del contrato, las partes deben acordar una cláusula adicional al CP, dentro de los límites de la duración del contrato. Esta cláusula se comunica al organismo paritario recaudador OPCA y éste la deposita a su vez en la DIRECCTE.

Duración de la acción de profesionalización

La acción de profesionalización cuyo objetivo es la obtención de la cualificación prevista en el contrato, comprende periodos de trabajo en empresa y periodos de formación. Su duración mínima está comprendida entre 6 y 12 meses. Puede prolongarse en los siguientes supuestos:

- Hasta 24 meses para las personas mencionadas en el artículo L.6325-1-1 del Código de Trabajo (personas que no han finalizado la enseñanza secundaria y que no tienen un diploma de enseñanza tecnológica o profesional, los beneficiarios de la renta de solidaridad activa (RSA), del subsidio específico de solidaridad (ASS), del subsidio de adultos discapacitados y los que hayan sido beneficiarios del contrato único de inserción).
- Hasta 24 meses para personas no mencionadas en el párrafo precedente cuando la naturaleza de la cualificación así lo exija. En este supuesto los beneficiarios y la naturaleza de las cualificaciones deben estar definidas por convenios o acuerdos colectivos

Cuando se trata de una persona con contrato de duración indefinida (CDI), la acción de profesionalización comienza al inicio del contrato.

Duración de la formación

La formación puede dispensarla un organismo de formación o la empresa si dispone de un servicio de formación. Su duración está comprendida entre el 15% y el 25% de la duración total del contrato de duración determinada, sin que sea inferior a 150 horas, o de la acción de profesionalización en el supuesto de CDI.

Un acuerdo de sector, convenio o acuerdo colectivos pueden determinar que para cierta categoría de personas (las mencionadas en el artículo L.6325-1-1 del Código de Trabajo) la duración de la formación exceda el 25%.

La financiación de las acciones de formación corre a cargo de los organismos recaudadores de las cuotas de formación profesional (OPCA) y la tarifa por hora de formación la determinan los convenios colectivos aplicables o, en su defecto, el importe es de 9,15 euros/hora.

Los convenios colectivos determinarán tarifas horarias específicas para las personas mencionadas en el artículo L.6325-1-1 del Código de Trabajo. En caso de no regulación por convenio el importe hora es de 15 euros.

Los OPCA pueden continuar la financiación de la formación en caso de ruptura del contrato de profesionalización por motivos económicos, por ruptura anticipada por parte del empresario cuando se trata de CDD, y en los casos de liquidación judicial de la empresa.

Posibilidad de nombrar aun tutor

En el marco de los contratos de profesionalización, los empresarios tienen la posibilidad pero no la obligación de nombrar a un tutor. En caso de designarlo, éste debe ser asalariado cualificado de la empresa, que se ofrezca de manera voluntaria y con una experiencia de dos años como mínimo en un empleo relacionado con la cualificación prevista en el contrato de profesionalización.

La misión del tutor es acoger, ayudar, informar y guiar al beneficiario del CP durante el periodo de profesionalización. Servirá de enlace con el organismo o servicio de formación y participará en la evaluación y seguimiento de la formación. El empresario debe autorizarle a disponer del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones y para su formación.

Los gastos relativos a la formación del tutor pueden ser financiados por los OPCA con el tope de 15 euros por hora de formación y por un número máximo de 40 horas. Además, los OPCA pueden tomar a cargo los gastos relacionados con el ejercicio de la tutoría con el límite máximo de 230 euros por mes y por beneficiario, durante un periodo máximo de 6 meses.

El tope máximo de 230 euros se incrementa un 50% cuando la persona encargada de la tutoría tiene 45 o más años o acompaña una persona de las comprendidas en el artículo L.6325-1-1 del Código de Trabajo.

Condiciones laborales del asalariado

El beneficiario de un contrato de profesionalización es un asalariado con plenos derechos. Por ello, le son aplicables las leyes, reglamentos y convenios colectivos en las mismas condiciones que al resto de trabajadores de la empresa, siempre y cuando estas disposiciones no sean incompatibles con las exigencias de la formación.

Remuneración

Jóvenes de 16 a 25 años

Salvo disposiciones contractuales o de convenio colectivos más favorables, la remuneración mínima se calcula en función de la edad y del nivel de formación del beneficiario del CP.

El salario no puede ser inferior al 55% del SMI para los beneficiarios menores de 21 años y a 70% del SMI para los beneficiarios con edad comprendida entre 21 o más años y menos de 26 años. La remuneración no puede ser inferior, respectivamente, a 65% y 80% cuando el beneficiario tiene una formación, como mínimo, igual al bachillerato profesional o diploma profesional equivalente.

Asalariados de 26 o más años

La remuneración no puede ser inferior al 85% de la mínima prevista por el convenio colectivo aplicable ni al 100% del SMI.

Incidencia en la empresa de los contratos de profesionalización

Exoneración de ciertas cotizaciones patronales

A los contratos de profesionalización firmados después del 1 de enero de 2008 se aplican las siguientes disposiciones

- Cuando el beneficiario del contrato tiene 45 o más años se abre derecho a una exoneración de cotizaciones patronales de seguridad social (enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y fallecimiento) , de protección a la familia.
- Los contratos de profesionalización concluidos por agrupaciones de empresarios que organizan itinerarios de inserción y calificación en beneficio de jóvenes de 16 a 25 años cumplidos que han abandonado el sistema escolar sin haber obtenido una cualificación o que encuentren dificultades particulares de acceso al empleo, o desempleados de 45 o más años, originan el derecho a una exoneración en concepto de cotizaciones por accidente de trabajo y

enfermedad profesional. Esta exoneración es compatible con la reducción general de cotizaciones (la llamada reducción "Fillon" que consiste en una reducción de cotizaciones patronales de Seguridad Social por los salarios inferiores a 1,6 veces el SMI)

En los dos supuestos anteriores el importe de la exoneración es igual al de las cotizaciones debidas por la fracción de salario que no exceda el SMI y su duración termina con el fin del contrato de profesionalización cuando el contrato es de duración determinada o de la acción de profesionalización cuando se trata de un CDI.

Ayuda al acompañamiento destinada a las agrupaciones de empresarios

Las agrupaciones de empresarios que realizan, en el marco del contrato de profesionalización, itinerarios de inserción y cualificación en beneficio de jóvenes de 16 a 25 años cumplidos, que han abandonado el sistema escolar sin haber obtenido una cualificación o que encuentren dificultades particulares de acceso al empleo, o desempleados de 45 o más años, pueden ser beneficiarios de una ayuda del Estado por acompañamiento personalizado al empleo de estos beneficiarios. El importe de la ayuda es de 686 euros por acompañamiento.

Los empresarios que formalicen un contrato de profesionalización con un perceptor de prestaciones de desempleo de 26 o más años de edad, pueden beneficiarse de una ayuda de 200 euros al mes, dentro del límite de 2.000 EUR para un mismo contrato.

Los empresarios deben estar incluidos en el ámbito de aplicación del seguro de desempleo, haber abonado sus cotizaciones en el momento de la contratación, y no haber procedido a un despido por causas económicas durante los 12 meses que preceden a la contratación

ITALIA

INFORME SOBRE FORMACIÓN CONTINUA EN 2010

La formación continua como instrumento de lucha contra la crisis. Este es uno de los aspectos más significativos que emerge del "Informe 2010 sobre Formación Continua" realizado por la Dirección General de políticas para la orientación y la formación, del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales italiano, con la asistencia técnico-científica del ISFOL, el Instituto para la Formación Profesional.

En el último bienio la crisis económica ha jugado un papel determinante en la definición de las estrategias y de las iniciativas promovidas a nivel nacional y local, orientando la mayor parte de las disposiciones relacionadas, de una u otra manera, con la formación continua.

Por ejemplo, con el acuerdo de febrero de 2009 entre Estado y Regiones se creó una conexión más estrecha entre políticas pasivas y políticas activas y el concurso para la financiación de ambas por parte del Estado central y de las Regiones. Como se sabe, parte de los recursos de los Programas Operativos Regionales financiados por el Fondo Social Europeo está destinada a la potenciación de los instrumentos de compensación salarial ("Cassa Integrazione" y "mobilità" similares a la regulación de empleo), pagados por el INPS con los recursos nacionales, con la participación de los trabajadores en las medidas de política activa. Las primeras estimaciones, actualizadas a mediados de 2010, indican un total de unas 250.000 personas que se han beneficiado de distintas intervenciones, entre las cuales un papel decisivo ha sido desempeñado por la formación.

Por su parte, los Fondos Interprofesionales han privilegiado sobre todo a los territorios y sectores en situación crítica, asignando, en el bienio 2009-2010, unos 135 millones de euros destinados expresamente a las empresas afectadas por la crisis. Los principales destinatarios han sido los trabajadores en suspensión de empleo temporal, los colaboradores por proyecto y los aprendices.

En general, entre enero de 2009 y junio de 2010, los Fondos Paritarios Interprofesionales han aprobado más de 9.800 planes formativos destinados a alrededor de 1 millón y 288 mil participantes, pertenecientes a más de 32.500 empresas. Salud y seguridad en el trabajo han sido los temas más seguidos por los trabajadores (casi el 40%).

Sin embargo, las inversiones en formación por parte de las empresas ha sufrido un cierto descenso, que, como subrayan los datos del Istat sobre población activa de 2009, ha influido en la participación de los adultos en las actividades de formación. Considerando sólo los cursos de formación, se registra una disminución, respecto a 2008, del 13%, equivalente a unas 173.000 personas.

A nivel territorial, las tasas de participación de los empleados y de los que están buscando trabajo son globalmente más bajas en el Sur e Islas (el llamado "Mezzogiorno") que en el Norte, y sobre todo en

el Nordeste. Motivo principal de esta divergencia es la menor disponibilidad económica de las familias y de los individuos y una oferta formativa menos estructurada y penetrante en el territorio. Además, sobre la baja participación de las pequeñas empresas en el Sur influyen algunas circunstancias de tipo estructural que limitan de hecho las opciones estratégicas y la rapidez de respuesta a las situaciones contingentes.

La encuesta ISFOL-INDACO de 2009 evidencia que la mitad de las empresas con más de 250 trabajadores ha utilizado la formación como oposición a la crisis, nivel que desciende entre las empresas medias y sobre todo muy pequeñas. Sigue siendo escasa la atención de las empresas italianas hacia la detección de sus propias necesidades formativas (20,7%) y de las exigencias específicas de los trabajadores (18,7%).

La cantidad disponible para el apoyo a la formación continua es de al menos 6000 millones de euros anuales; de ellos, 450 se deben a los Fondos Paritarios Interprofesionales y el resto son fondos nacionales gestionados por las Regiones. En algunos contextos territoriales tanto estos recursos como sobre todo los del FSE se ponen a disposición, de manera creciente, para hacer operativa la integración sobre todo con los Fondos Interprofesionales y alcanzar de manera sinérgica y coordinada más destinatarios que actúan en la misma empresa.

Contrato de aprendizaje. El Ministerio de Trabajo publica el XI Informe de seguimiento

¿Cómo se ha transformado en Italia el aprendizaje entre 2008 y 2009? La reciente evolución de este instrumento contractual ha sido fotografiada por el XI Informe de seguimiento sobre aprendizaje, realizado en colaboración con el ISFOL y publicado recientemente por el Ministerio de Trabajo.

Por cuanto atañe al empleo, la actualización de los datos a 2009 registra los efectos de la crisis. Con respecto a 2008, el número medio de aprendices ha registrado una disminución del 8,4% y en valores absolutos se ha vuelto a una cifra por debajo de los 600.000 aprendices.

Además, la implementación progresiva del aprendizaje "profesionalizante" está determinando un aumento de la edad media de los usuarios. El 33% está en el tramo de los mayores de 25 (datos de 2008). Por el contrario, disminuye el porcentaje de aprendices menores de edad: en 2008 poco menos de 18.000 adolescentes (entre 15 y 17 años) han sido contratados como aprendices. Sin embargo, en general, el de aprendizaje permanece como un contrato privilegiado para la contratación de jóvenes: el 17,1% de los empleados entre 15 y 29 años son aprendices.

En cuanto a la formación para aprendices, los datos más recientes se refieren a 2008 y señalan la más alta cuota de participación a la oferta programada de las Regiones. El 26,3% de aprendices, como media nacional, participa en programas de formación. El análisis del gasto, sin embargo, evidencia las acostumbradas diferencias territoriales. En las macro-áreas septentrionales, alrededor

del 40% de los aprendices está implicado en la oferta de formación pública, mientras que en el centro-sur el impacto en la oferta promovida por las Regiones afecta sólo al 10% de los jóvenes. En particular, el número de menores de edad involucrados en la oferta formativa parece particularmente significativo, unos 10.0000 entre los 15 y los 17 años han participado en las iniciativas de formación en 2008, aunque sólo la mitad de ellos han sido implicados en recorridos específicos para el cumplimiento del derecho-deber de instrucción y formación. Faltan, por ahora, instrumentos para monitorizar la formación "privada", predispuesta por las empresas para sus aprendices.

Junto con los datos numéricos más significativos, el Informe enfoca el estado de evolución de la reglamentación del aprendizaje profesionalizante en las Regiones y Provincias Autónomas y la difusión en la negociación colectiva de la reglamentación de la formación exclusivamente empresarial. Una buena noticia en cuanto al aprendizaje de alta cualificación es que en algunas regiones se registran iniciativas que parecen indicar una recuperación de interés hacia la implementación de esta tipología de aprendizaje.

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

RELACIONES LABORALES**ALEMANIA****PROFESIONES DE DIFÍCIL COBERTURA EN FEBRERO DE 2011**

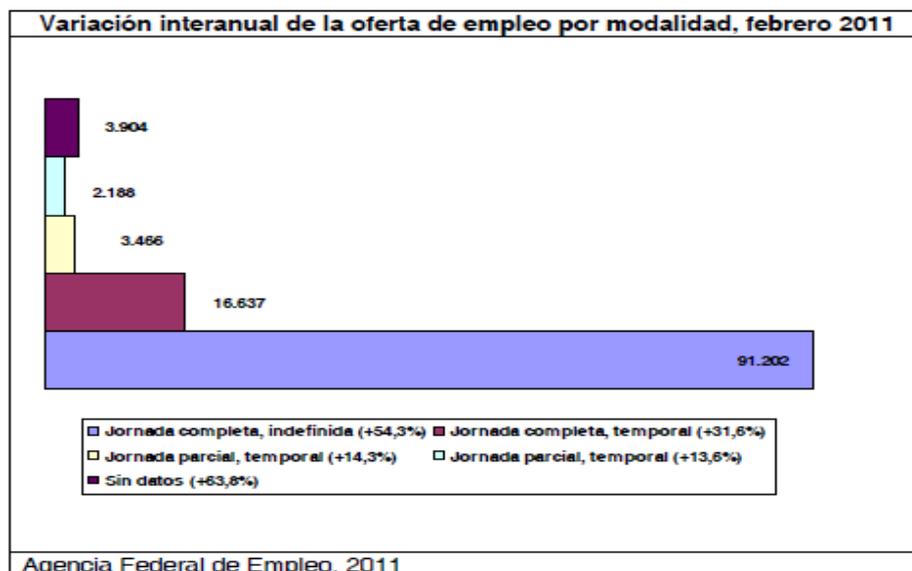
La Agencia Federal acaba de publicar dos informes que analizan detalladamente la oferta de empleo gestionada por el servicio público de empleo, así como la duración de la oferta por profesiones, es decir, el tiempo transcurrido, en días o meses, desde la fecha en que la empresa desea ocupar el puesto y la baja efectiva de esa oferta. Estos informes permiten identificar las profesiones o las áreas de actividad profesional de difícil cobertura. Hay que tener en cuenta que la Agencia solo capta el 39% del total de la oferta de empleo y un porcentaje incluso inferior (febrero 2011: 24,3%, 2008: 26,1%) de las relaciones laborales con cotizaciones a la seguridad social.

En febrero de 2011 el registro de oferta de empleo contabilizó un total de 417.224 vacantes en cifras sin desestacionalizar, un incremento de 119.503 en comparación con el año anterior y de 42.553 en comparación con enero. Las altas pasaron de 144.134 en febrero 2010 a 199.968 (+38,7%) y las bajas de 117.402 a 157.417 (+ 34,1%) lo que refleja una mayor dinámica en el mercado de trabajo.

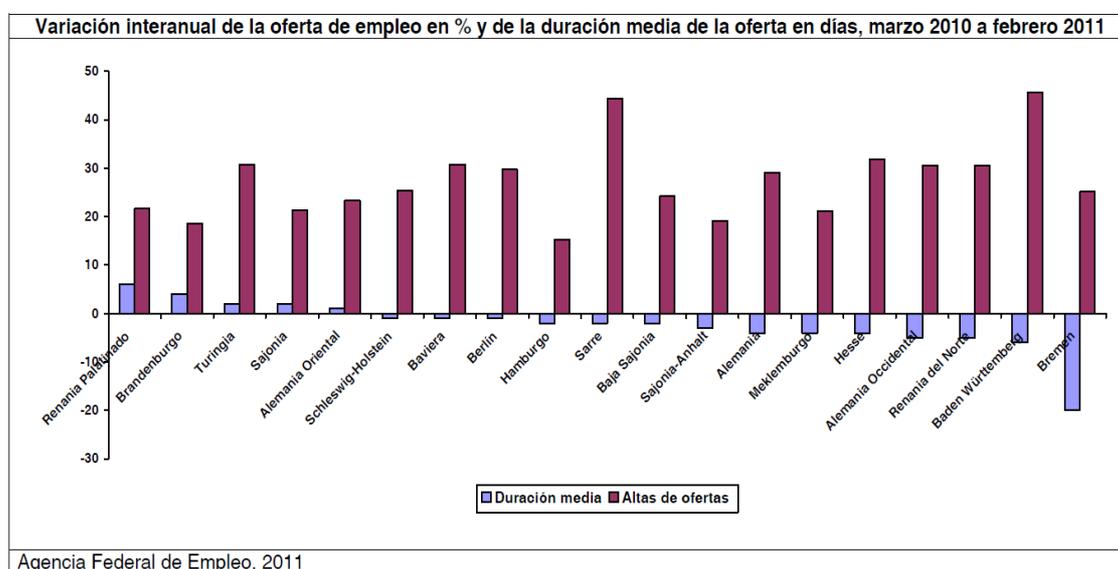
OFERTA DE EMPLEO NOTIFICADA A LA AGENCIA FEDERAL DE EMPLEO**Altas 199.968****Existencia 417.224****Bajas 157.417**

| | | | | Duración de la demanda en días |
|--|-------|-------|-------|---|
| Total | 100% | 100% | 100% | 64 |
| de éstas | 91,8% | 92,1% | 90,9% | 64 |
| puestos de trabajo sujetos a cotizaciones a la seguridad social | | | | |
| trabajos con salarios bajos | 6,6% | 6,0% | 7,6% | 69 |
| otras modalidades | 1,6% | 1,9% | 1,4% | 66 |

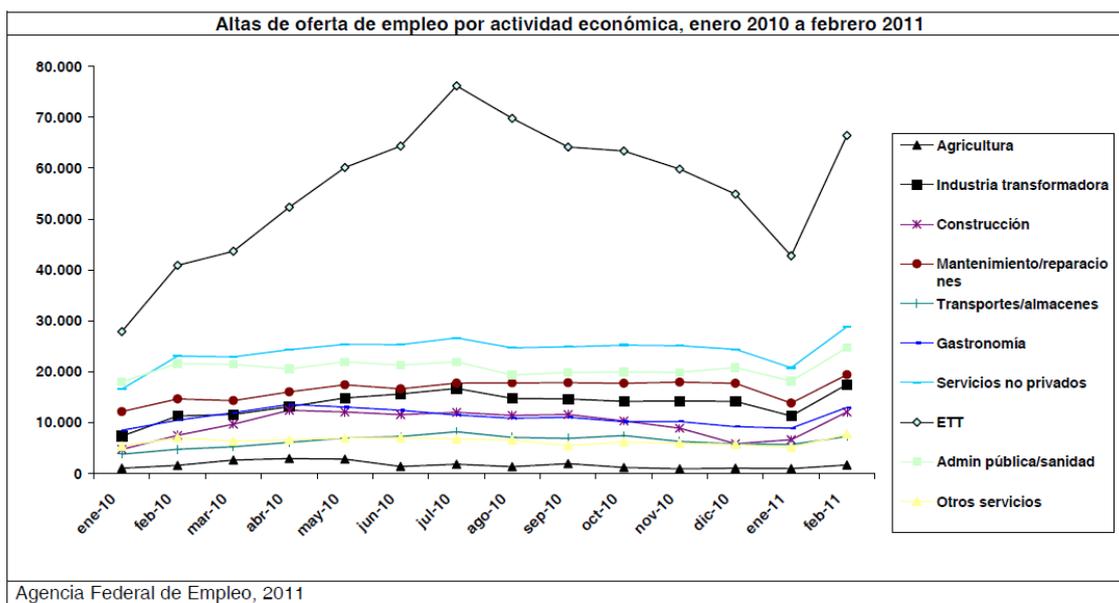
Llama la atención que el porcentaje la oferta con cotizaciones a la seguridad social sobre el total ha pasado de 89,7% en febrero de 2010 al 92,1%, mientras que en comparación interanual ha caído el peso relativo de los puestos de trabajo con salarios bajos (8,0% al 6,0%) y del resto de las modalidades (2,4% al 1,9%). Si se desglosa la oferta de empleo con cotizaciones a la seguridad social el 67% corresponde a puestos de trabajo indefinidos y a jornada completa, el 18% son temporales a jornada completa, el 7,2% a jornada parcial indefinida, el 4,8% temporales y a jornada parcial y el 2,6% sin datos al respecto. En comparación interanual la oferta de empleo sin datos, aún teniendo un peso periférico, es la que ha experimentado el mayor crecimiento, seguida de los puestos de trabajo indefinidos y a jornada completa.



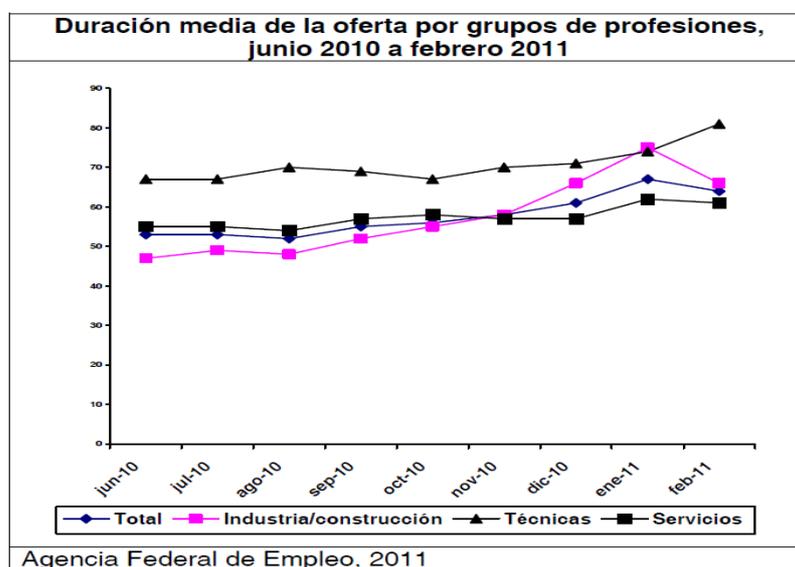
La duración media de las ofertas dadas de baja fue de 64 días, un incremento de 4 días en comparación interanual. El 28% de la oferta de empleo superaba una duración de 3 meses (febrero 2010: 26,2%). Por regiones la duración media de las oferta de empleo que han sido dadas de baja entre marzo de 2010 y febrero de 2011 se situaba en 59 días en Alemania Occidental, en 43 días en la parte oriental del país y la media para toda Alemana fue de 56 días. En cuatro regiones aumentó la duración mientras que en el resto cayó.



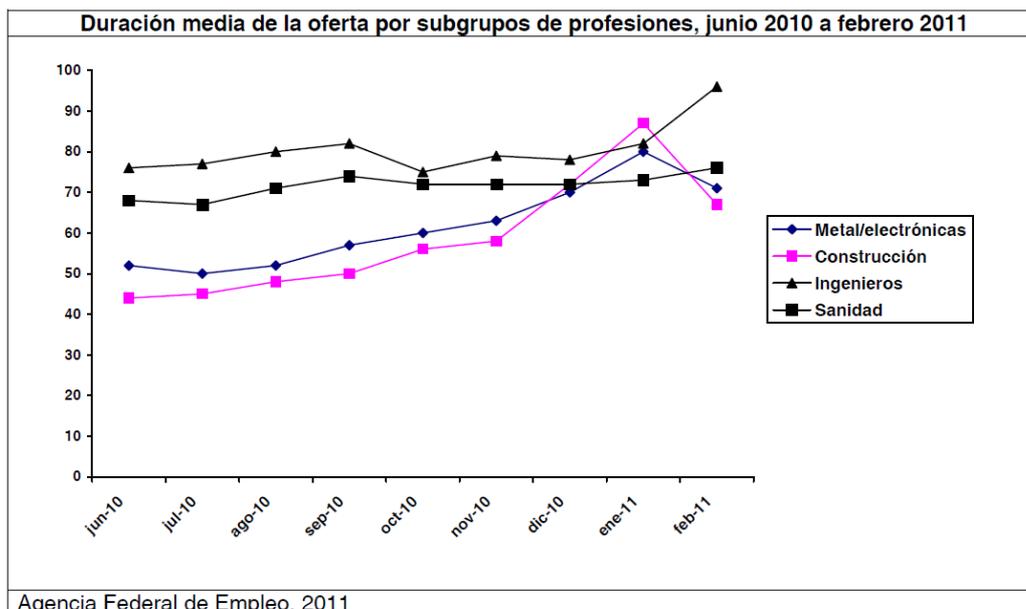
Los informes incluyen además datos acerca de las altas de vacantes y la duración de la oferta por actividad económica. El mayor número de vacantes fueron notificadas por ETTs (66.441), sector que además presenta una considerable duración de la oferta (66 días).



La duración de las ofertas aumentó para la totalidad de las profesiones, pasando de 53 días en junio de 2010 a 64 en febrero de 2011. La duración para el grupo de profesiones relacionadas con la industria transformadora y la construcción pasó de 47 a 66 días, para las profesiones técnicas de 67 a 81 y para el conjunto de las profesiones del sector de servicios el incremento fue menor, pasando de 55 a 61 días.



En el análisis por subgrupos de profesiones en las industrias transformadoras destacan las profesiones del metal y electrónica, que pasan de 52 a 71 días, y la construcción (44 a 67 días), en las técnicas se sitúan a la cabeza las ingenierías (76 a 96 días) y en el sector de servicios las profesiones relacionadas con la sanidad (68 a 76 días).



Por último, la Agencia Federal de Empleo ofrece un análisis detallado de la oferta de difícil cobertura por profesiones. Para ello utiliza, además de la duración de la oferta, otros indicadores como el porcentaje de vacantes con una duración superior a los tres meses y la relación entre desempleados y vacantes. Por subgrupos de profesiones destacan las relacionadas con la sanidad con una duración media de las ofertas de 72 días y 356 desempleados por cada 100 ofertas de empleo. Le siguen las profesiones electrónicas con 70 días y 153 desempleados, y los técnicos comerciales en bienes y servicios con 62 días y 953 desempleados.

| Subgrupos de profesiones | Indicadores para medir las dificultades de ocupación de vacantes, media de julio a febrero 2011 | | | | | | |
|---|---|-------------------|---|-------|----------------|--------------|---|
| | Altas de oferta de empleo con cotizaciones a la seguridad social | | | | Duración media | Desempleados | Desempleados por cada 100 ofertas de empleo |
| | Altas | Total registradas | de estas con una duración de más de 3 meses | | | | |
| | total | total | total | en % | en días | total | relación |
| Total | 161.031 | 360.633 | 98.324 | 27,3 | 58 | 2.846.601 | 789 |
| Variación en comparación con 2008 | + 8,4% | -0,2% | -6,5% | -1,8 | -7 | -4,3% | -34 |
| Profesiones agrarias | 2.557 | 4.831 | 1.207 | 25,0 | 51 | 97.273 | 2.013 |
| Variación en comparación con 2008 | -13,4% | -10,6% | +1,1% | +2,9 | +9 | -10,6% | +0 |
| Piedra, cerámica, cristal | 344 | 677 | 182 | 26,9 | 50 | 4.052 | 599 |
| Variación en comparación con 2008 | +33,9% | +30,2% | +9,9% | -5,0 | -13 | -15,0% | -319 |
| Química, plásticos | 2.640 | 5.084 | 1.143 | 22,5 | 51 | 13.453 | 265 |
| Variación en comparación con 2008 | +81,4% | +55,7% | +42,4% | -2,1 | -10 | -1,2 | -152 |
| Papel, imprentas | 729 | 1.335 | 254 | 19,0 | 50 | 13.601 | 1.019 |
| Variación en comparación con 2008 | +1,6% | -14,7% | -29,9% | -4,1 | -7 | +1,7% | +1 |
| Metal: producción y manipulación | 6.156 | 14.221 | 3.721 | 26,2 | 60 | 28.058 | 197 |
| Variación en comparación con 2008 | +7,7% | -26,3% | -50,3% | -17,2 | -35 | +23,5% | +80 |
| Electrónica | 9.257 | 24.314 | 7.478 | 30,8 | 70 | 37.271 | 153 |
| Variación en comparación con 2008 | +15,9% | +3,1% | -6,9% | -3,3 | -13 | -7,0% | -17 |
| Textil, cuero, ropa | 454 | 994 | 251 | 25,3 | 58 | 14.987 | 1.508 |
| Variación en comparación con 2008 | +8,5% | +11,2% | +14,0% | +0,6 | -0 | -26,1% | -761 |
| Alimentación | 6.292 | 13.067 | 3.167 | 24,2 | 54 | 136.851 | 1.047 |
| Variación en comparación con 2008 | +5,9% | +6,0% | +9,9% | +0,9 | -0 | -7,7% | -155 |
| Construcción, madera | 14.166 | 29.862 | 6.051 | 30,3 | 58 | 207.579 | 695 |
| Variación en comparación con 2008 | +10,6% | +6,1% | -3,1% | -2,9 | -9 | -17,1% | -194 |
| Técnicos, ciencias naturales | 7.270 | 19.762 | 5.297+- | 26,8 | 71 | 70.343 | 356 |
| Variación en comparación con 2008 | -6,0% | -21,7% | 38,2% | -7,2 | -14 | +13,5% | +110 |
| Técnicos comerciales: bienes y | 16.819 | 40.205 | 11.250 | 28,0 | 62 | 375.757 | 935 |

| | | | | | | | |
|---|--------|--------|---------|-------|-----|---------|-------|
| servicios | +2,7% | -4,1% | -3,3% | +0,2 | -5 | +13,5% | +49 |
| Variación en comparación con 2008 | | | | | | | |
| Transportes, almacenes | 19.879 | 37.075 | 9.108 | 24,6 | 48 | 372.258 | 1.081 |
| Variación en comparación con 2008 | +29,3 | +13,1% | -2,2% | -3,8 | -12 | +1,7 | +75 |
| Administración, empresariales, economistas | 17.534 | 35.657 | 7.357 | 20,6 | 51 | 385.475 | 1.081 |
| Variación en comparación con 2008 | -1,1% | -5,4% | -7,5% | -0,5 | -2 | +1,7% | +75 |
| Seguridad | 2.708 | 6.692 | 1.760 | 26,3 | 61 | 150.880 | 2.255 |
| Variación en comparación con 2008 | +0,6% | -3,5% | -15,8% | -3,8 | -7 | +9,9% | +276 |
| Arte, medios de comunicación y humanidades | 1.032 | 2.288 | 491 | 21,5 | 53 | 45.935 | 2.007 |
| Variación en comparación con 2008 | +1,5% | -2,6% | -5,6% | -0,7 | -4 | +1,6% | +82 |
| Sanidad | 7.977 | 22.256 | 7.791 | 34,7 | 72 | 55.506 | 249 |
| Variación en comparación con 2008 | +5,1% | +24,1% | +68,2% | +9,1 | +16 | -18,5% | -130 |
| Servicios sociales, educación, religiosos | 9.125 | 22.803 | 6.800 | 29,8 | 60 | 108.181 | 474 |
| Variación en comparación con 2008 | +17,5% | +46,5% | +145,2% | +12,0 | +18 | -1,1% | -228 |
| Peluqueros, hostelería, gastronomía, serv. doméstico, limpieza | 11.638 | 27.076 | 7.638 | 28,2 | 60 | 371.940 | 1.374 |
| Variación en comparación con 2008 | +7,5% | +9,0% | +17,6% | +2,1 | -1 | -0,4% | -129 |

El ranking de las profesiones que presentan mayores dificultades de cobertura está encabezado por los médicos, con una duración media de las ofertas de 140 días y 84 desempleados por cada 100 ofertas. La Agencia Federal de Empleo señala que se producen dilaciones en la ocupación de las vacantes para algunas profesiones debido a la carga física (montaje de andamios) o las retribuciones sumamente bajas (representante comercial).

| Profesiones | Indicadores para medir las dificultades de ocupación de vacantes, media de julio a febrero 2011 | | | | | | |
|--|---|-------------------|---|-------|----------------|--------------|---|
| | Altas de oferta de empleo con cotizaciones a la seguridad social | | | | Duración media | Desempleados | Desempleados por cada 100 ofertas de empleo |
| | Altas | Total registradas | de estas con una duración de más de 3 meses | | | | |
| | total | total | total | en % | en días | total | relación |
| Total | 161.031 | 360.633 | 98.324 | 27,3 | 58 | 2.846.601 | 789 |
| Variación en comparación con 2008 | + 8,4% | -0,2% | -6,5% | -1,8 | -7 | -4,3% | -34 |
| Médicos | 515 | 2.916 | 1.660 | 56,9 | 142 | 2.455 | 84 |
| Variación en comparación con 2008 | -10,4% | +14,8% | +45,2% | +11,9 | 45 | -18,5% | -34 |
| Técnicos comerciales seguros | 630 | 2.541 | 1.133 | 44,6 | 108 | 4.612 | 181 |
| Variación en comparación con 2008 | -17,2% | +5,3% | +51,9% | +13,7 | +29 | -1,1% | -12 |
| Enfermeras, comadronas | 2.213 | 8.218 | 3.537 | 43,0 | 100 | 6.263 | 76 |
| Variación en comparación con 2008 | -10,6% | +21,5% | +82,8% | +14,4 | +30 | -33,8% | -64 |
| Representantes comerciales | 1.075 | 3.591 | 1.281 | 35,7 | 99 | 14.613 | 407 |
| Variación en comparación con 2008 | +6,6% | +4,1% | +6,7% | +0,9 | +3 | +11,2% | +26 |
| Farmacéuticos | 107 | 409 | 162 | 39,7 | 98 | 650 | 159 |
| Variación en comparación con 2008 | -2,0% | +10,7% | +24,1% | +4,3 | +25 | +7,2% | -5 |
| Ingenieros maquinaria y automóviles | 1.068 | 3.504 | 1.133 | 32,3 | 92 | 5.129 | 146 |
| Variación en comparación con 2008 | -9,8% | -30,8% | -47,1% | -10,0 | -21 | +24,1% | +65 |
| Ingenieros electrónica | 652 | 2.176 | 699 | 32,1 | 89 | 3.427 | 157 |
| Variación en comparación con 2008 | +4,0% | -14,8% | -35,0% | -10,0 | -19 | +7,2% | +32 |
| Ópticos | 193 | 633 | 232 | 36,6 | 85 | 876 | 138 |
| Variación en comparación con 2008 | +5,2% | +20,9% | +49,0% | +6,9 | +12 | -6,3% | -40 |
| Otros mecánicos | 545 | 1.527 | 491 | 32,2 | 80 | 6.264 | 410 |
| Variación en comparación con 2008 | +1,3% | -3,8% | -5,1% | -0,4 | +1 | +31,1% | +109 |
| Chapistas de precisión | 476 | 1.376 | 491 | 35,6 | 79 | 2.898 | 211 |
| Variación en comparación con 2008 | -7,3% | -19,4% | -24,4% | -24 | -17 | -13,2% | +15 |
| Constructor de redes de tuberías, cerrajero de tuberías | 471 | 1.423 | 506 | 35,5 | 79 | 7.152 | 369 |
| Variación en comparación con 2008 | -14,8 | -35,4% | -50,7% | -11,0 | -17 | +1,4 | +171 |
| Otros ingenieros | 648 | 1.937 | 544 | 28,1 | 79 | 7.152 | 369 |
| Variación en comparación con 2008 | +9,3% | -9,6% | -30,8% | -8,6 | -17 | +68,0% | +171 |
| Otros maestros | 247 | 741 | 300 | 40,4 | 78 | 7.321 | 988 |
| Variación en comparación con 2008 | -32,7% | -16,1% | +46,1% | +17,2 | +21 | +29,4% | +347 |
| Técnicos dirección tráfico | 184 | 525 | 152 | 29,0 | 77 | 978 | 186 |

| | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|--------|--------|------|-----|--------|------|
| ferroviario | -120,8% | +72,9% | +36,5% | -7,7 | -23 | -39,0% | -342 |
| Variación en comparación con 2008 | | | | | | | |
| Montaje de andamios | 253 | 766 | 332 | 43,3 | 76 | 3.441 | 449 |
| Variación en comparación con 2008 | +9,0% | +3,7% | +4,5% | +0,3 | -30 | -11,7% | -78 |
| Sanidad | 7.977 | 22,256 | 7.791 | 34,7 | 72 | 55.506 | 249 |
| Variación en comparación con 2008 | +5,1% | +24,1% | +68,2% | +9,1 | +16 | -18,5% | -130 |

BÉLGICA

EL TELETRABAJO: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL¹⁶

Bélgica forma parte de los países europeos pioneros en la implantación del teletrabajo en el mundo laboral. El 9 de noviembre de 2005, el Consejo Nacional del Trabajo (CNT) concluyó el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) nº 85 sobre el teletrabajo, primer texto legal que lo trataba específicamente y que reflejaba su situación jurídica en Bélgica, quedando así transpuesto al derecho belga el Acuerdo-Marco Europeo sobre el Teletrabajo, firmado el 16.07.2002.

Hasta 2005 el teletrabajo en Bélgica se regía por la Ley de 6 de diciembre de 1996, que introdujo el trabajo a domicilio dentro del campo de aplicación de la Ley de 3.7.78 relativa a los contratos de trabajo. Posteriormente, la Ley de 20 de julio de 2006, sobre disposiciones diversas, dictaminó que algunos artículos de la mencionada Ley de 1978 no eran de aplicación a los teletrabajadores contemplados en el CCT nº 85. En dicho Convenio, se define el teletrabajo como una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información y de la Comunicación (TIC) en tareas que, pudiéndose llevar a cabo en la empresa, se efectúan fuera de la misma (normalmente en el domicilio del trabajador) de forma regular y bajo un contrato de trabajo.

Tras la entrada en vigor, el 1 de julio de 2006, del mencionado Convenio Colectivo, y dada la complejidad que para muchos significaba esta forma de trabajo, el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social, editó en septiembre de 2007 “Clés pour introduire le télétravail dans une entreprise” (llaves para introducir el teletrabajo en una empresa), publicación de fácil manejo, apoyada sobre un estudio jurídico y sociológico, en la que se explican todas las claves para su implantación. En sus páginas aconseja a los empresarios reticentes que, antes de incorporarlo a su forma de trabajo, lancen un proyecto piloto para poder evaluar mejor sus ventajas e inconvenientes. Asimismo alienta a los trabajadores interesados a probar la experiencia para igualmente valorar si les puede convenir o no.

El teletrabajo se caracteriza por tres elementos esenciales: distancia, frecuencia y uso de las TIC. Su ejercicio es siempre voluntario. Antes de comenzar el teletrabajo, se debe establecer un acuerdo escrito entre ambas partes en el que figure explícitamente la frecuencia (por ejemplo, el número de días por semana). El material y el equipamiento, así como el soporte técnico necesario para la realización del teletrabajo, debe proporcionarlo la empresa. El teletrabajador debe beneficiarse de las mismas condiciones laborales y de los mismos derechos (formación, posibilidades de promoción, etc.) que cualquier otro trabajador y gozar de la libertad suficiente para organizar él mismo su trabajo

¹⁶ Ftes.: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Fed web (Le portail du personnel fédéral). BTA (Belgian Teleworking Association).Getronics - Adisto – Datanews.Forward – décembre 2010

dentro de los periodos de tiempo establecidos por la empresa. Su carga laboral no puede ser superior a la de los trabajadores ocupados en los locales de la empresa.

Evolución del teletrabajo

De 2007 a 2010 no ha habido ningún cambio importante. Actualmente, la Asociación Belga de Teletrabajo (BTA) -asociación sin ánimo de lucro, constituida en 1994-, desempeña un papel importante en este terreno. Su objetivo principal es informar, reunir y encuadrar las posturas relacionadas con estas nuevas formas de organización del trabajo.

Como centro independiente y plataforma de encuentro, la BTA lleva a cabo diversas actividades (conferencias, "workshops", seminarios, investigaciones, publicaciones, etc.). En esta línea, el 28 de octubre de 2010 organizó en Bruselas, en colaboración con Microsoft, Getronics, PwC y AOS Studley, la Primera Jornada Nacional del Teletrabajo, lanzando al mismo tiempo una encuesta entre un grupo representativo de la población activa belga.

Esta encuesta, calibrada para permitir comparaciones con los últimos datos fiables que datan de 2003 -encuestas de la KU Leuven (Universidad Católica de Lovaina) y la ULB (Universidad Libre de Bruselas)-, muestra un aumento constante del teletrabajo en más del 1% anual, y ello a pesar de que el número de empresas que proponen el teletrabajo a su personal parece que ha disminuido: a finales de octubre 2010 apenas alcanzaba el 25%. Sin embargo, en 2003 el porcentaje en Flandes era del 41,6%, en Bruselas rozaba el 50% y en Valonia el 15%, lo que arrojaba un porcentaje global del 35,5% en todo el país. No obstante, los analizadores advierten que los datos actuales deben tomarse con precaución ya que pueden depender de la metodología utilizada. También apuntan que cuando una empresa no autoriza el teletrabajo, se debe, en general, al perfil de la función (ejemplo: que se requiera un contacto directo con el cliente o que se necesite equipamiento específico, difícil de implantar fuera de la empresa).

Según la encuesta, en octubre 2010, sólo un belga de cada cinco se consideraba teletrabajador (como lo define el CCT nº 85), aunque el 18,8% de los trabajadores hacen uso de este sistema en sus diversas modalidades (en 2003, este porcentaje sólo era del 10,6%). Dicho porcentaje corresponde a cualquier forma de teletrabajo, incluido el ocasional. Este último es el que mayor número de personas practica: 11% de la población activa, frente al 5% de los teletrabajadores que lo hacen en alternancia.

Sin embargo, el porcentaje de trabajadores interesados actualmente en el teletrabajo es mucho mayor: 1 de cada 2 (54%). Los días de la semana que más se practica son, en primer lugar, lunes y viernes (30%), seguidos de los miércoles (20%), día de menor horario escolar en Bélgica. En general, tanto los teletrabajadores como los que no lo son, se muestran de acuerdo en afirmar que el teletrabajo mejora el equilibrio entre vida privada, trabajo y productividad, reduciendo el estrés, y

señalan como pieza clave el no tener que soportar los embotellamientos de tráfico. Asimismo, concluye la encuesta, que el teletrabajo parece responder, en general, a las expectativas cambiantes de los empresarios respecto al trabajo.

Tercer Barómetro Getronics 2011 sobre Bélgica

Por otra parte, el grupo Getronics, líder mundial de servicios y soluciones tecnológicas, ha dado a conocer a través de su Barómetro ITC, y por tercer año consecutivo, la utilización de la tecnología en las empresas belgas. Se trata de una encuesta local realizada sobre 1.516 personas a finales de 2010, y que ha sido llevada a cabo por Insite Consulting a petición de Getronics. La publicación en inglés de este estudio, titulada "Employee ICT Barometer Belgium 2011", consta de 22 páginas. El Barómetro TIC de Getronics es único ya que aborda las expectativas del usuario final belga en materia de tecnologías de información y comunicación.

Los resultados de este Tercer Barómetro TIC son precisos y elocuentes:

- El trabajador belga está más que nunca dispuesto a adoptar un nuevo método de trabajo, sin embargo, no encuentra el apoyo necesario por parte del empresario. Éste parece anclado en viejos conceptos mientras que la necesidad de innovación se alimenta sin cesar de nuevas tendencias, tales como la innovación virtual, el compartir conocimientos, la gestión en línea y en tiempo real de las agendas y las presencias.

Más del 80% de los encuestados afirman que podrían trabajar de manera mucho más eficaz si dispusieran de un buen motor de búsqueda, de un buen sistema de reparto de calendarios y de un sistema de gestión de presencias de alta calidad técnica, y sólo esperan una cosa: vivir y trabajar con este tipo de aplicaciones.

- Los belgas encuentran perfectamente normal y natural utilizar sus propias herramientas de trabajo. La "mercantilización" de las herramientas TIC se vuelve así una realidad. Dicha "mercantilización" significa que las nuevas tecnologías aparecen primero en el mercado de gran consumo (los particulares) para después trasladarse a las empresas. La frontera entre vida privada y vida profesional se difumina, por tanto, cada vez más. Los usuarios finales no se detienen generalmente en los aspectos ligados a la seguridad, sino que buscan, ante todo, la facilidad y la operabilidad de utilización y los empresarios todavía no son concientes de los riesgos que ello implica.

Alrededor del 38% de las personas encuestadas utilizan sus propios medios de almacenaje para conservar sus ficheros. Por término medio, el 12% de los "smartphones" (los llamados teléfonos inteligentes) y el 21% de los ordenadores portátiles utilizados en el marco profesional pertenecen, de hecho, a los empleados. Estas cifras sorprendentes señalan el

contraste que existe entre la modernidad de los usuarios y la reticencia de algunos empresarios. Una de las razones de esta situación podría ser la relacionada con la seguridad. Este aspecto, según Getronics Belux, habría que revisarlo desde una óptica global y armoniosa de la organización del trabajo, más que aislarlo como un incidente específico.

- El usuario belga presta mucha atención al carácter evolutivo y moderno de las aplicaciones que maneja, mientras que la realidad en las empresas es otra: la noción de acceso ilimitado a Internet ha bajado durante estos años, cuando lo deseable sería que las herramientas que proporciona la Red ganasen importancia en el mundo empresarial. Por esta razón, en este tercer Barómetro TIC, las “intranets”, en tanto que herramientas de empresa, obtienen malos resultados: 1 trabajador de cada 3 encuentra la “intranet” de su empresa poco colaboradora y 1 de cada 4 considera que las informaciones que le proporciona no están suficientemente puestas al día. Una potencial explicación podría ser que los empresarios no dan demasiada importancia a la sensibilización interna ni a la formación relativa a este instrumento de trabajo.
- En general, la satisfacción global en cuanto a las herramientas TIC y a su utilización está a la baja en Bélgica. Ello va ligado a la calidad y a la disponibilidad de dichas herramientas en los ambientes profesionales y fuera de ellos. Más que nunca, los empleados (1 de cada 2) trabajan desde su domicilio y 2 de cada 3 desearían poder hacerlo. Esta tendencia, según la cual 5 de cada 6 trabajadores se declaran abiertos al teletrabajo, parece radicalmente opuesta a la reticencia de los empresarios que no se adaptan a estos nuevos métodos de trabajo.

La experiencia de Getronics

A la espera de una evolución en la materia, Getronics Belux, como proveedor de servicios tecnológicos, presenta su propia experiencia como ejemplo a seguir. Sus empleados deciden por sí mismos, en función de sus objetivos, dónde, cuándo y cómo, efectúan sus tareas. Resultado: una eficacia mucho mayor, beneficios más altos, mayor satisfacción de todas las partes y una organización más manejable y socialmente responsable. Getronics no solo pone a disposición de sus empleados las herramientas y los equipos TIC necesarios para una mayor colaboración virtual, sino que contribuye a crear una nueva cultura de empresa en la que los trabajadores ocupan un lugar central y donde confianza y responsabilidad son valores clave.

El teletrabajo en la Función Pública

Como miembros del personal federal, todos los empleados públicos pueden optar por el teletrabajo, aunque el empresario (en este caso la Administración) no está obligada a autorizarlo.

Condiciones generales

El comité de dirección decide, en primer lugar, si el teletrabajo es posible dentro de una institución del Estado. Después, el titular del servicio o el funcionario que dirige la gestión decide si se puede o no autorizar.

El teletrabajo no puede ocupar más de las tres quintas partes del régimen de trabajo del empleado, calculado en un periodo de un mes. Para las personas que trabajen a jornada completa esto significa que no pueden sobrepasar tres días de teletrabajo a la semana. No obstante, el comité de dirección puede fijar otro máximo inferior a éste.

Condiciones de trabajo

Como en el sector privado, en principio nada cambia, salvo el lugar de trabajo. Los derechos y obligaciones del teletrabajador siguen siendo exactamente los mismos, por tanto, el tiempo de trabajo, las posibilidades de formación y de desarrollo de la carrera profesional, el régimen de vacaciones y los permisos por enfermedad o accidente de trabajo, son exactamente iguales que las que les pudiese corresponder ejerciendo su trabajo en los locales de la Administración.

Asimismo, cualquier teletrabajador puede recibir una visita de control del servicio interno de prevención, que verificará si se respetan las medidas en materia de seguridad y salud. También puede, por iniciativa propia, solicitar una visita de inspección del servicio competente.

El teletrabajo en práctica. Soporte técnico

La Administración pone a disposición de la persona todo el equipo necesario para la realización del teletrabajo, corriendo con los gastos que en materia de comunicaciones y de conexiones ello suponga. El teletrabajador no puede utilizar estos medios para fines privados. No obstante, puede utilizar su propio material. En este caso, los gastos de instalación de software y de mantenimiento son también a cargo de la Administración. Las modalidades relativas a los gastos se fijan mediante acuerdo escrito.

Acuerdo escrito

Al igual que en el sector privado, antes de comenzar a practicar el teletrabajo, ambas partes deben concluir un acuerdo escrito en el que se mencione obligatoriamente el lugar y los días para la realización del teletrabajo, los momentos en el que el teletrabajador debe estar accesible, la manera de confiarle las tareas y la manera de medir las mismas, así como los momentos en los que el trabajador pueda solicitar apoyo técnico; la manera de percepción de los gastos de soporte técnico, la

duración del teletrabajo y las condiciones y modalidades de suspensión, de finalización y de prolongación del teletrabajo.

En tanto que empresario, el responsable público debe informar al Ministro de la Función Pública antes de introducir el teletrabajo. Una vez introducido, en enero de cada año, debe enviar un informe anual en el que se especifiquen todas las informaciones sobre el teletrabajo en el seno de su institución. También debe tomar las medidas necesarias para la protección de datos y advertir al teletrabajador de las restricciones para el uso de los equipos y herramientas informáticas y las sanciones eventuales que, de no respetarse, se le podrían aplicar.

Toda esta reglamentación está recogida en el Real Decreto de 22 de noviembre de 2006 relativo al teletrabajo en la Función Pública Federal Administrativa.

FRANCIA

EL BALANCE SOCIAL EN LAS EMPRESAS¹⁷

En el balance social el empresario incluye los principales datos que permiten conocer la situación de la empresa en el ámbito social, verificar las acciones realizadas y medir los cambios producidos en el año transcurrido y en los dos que le preceden. Esta obligación no exime al patrono de los deberes de información y consulta al comité de empresa.

Empresas obligadas a presentar el balance social

Empresas públicas o privadas

Deben presentar dicho balance las empresas a las que les es de aplicación la legislación relativa a los comités de empresa, que emplean, como mínimo, 300 asalariados. Es decir:

Empresas industriales y comerciales

Profesiones liberales

Sociedades civiles

Sindicatos profesionales

Sociedades mutualistas

Organismos de seguridad social, salvo aquellos que tienen la calificación de establecimientos públicos administrativos

Asociaciones, sea cual sea la forma y el objeto

Explotaciones, empresas y establecimientos agrícolas y asimilados y los organismos profesionales agrícolas sea cual sea su naturaleza

Empresas públicas sujetas a la obligación de constituir un comité de empresa

Establecimientos públicos nacionales y entidades locales cuyas condiciones de funcionamiento sean asimilables a las de una empresa.

Hay que resaltar que la inexistencia de comité de empresa, incluso la carencia de candidaturas al mismo no exime a la empresa de la obligación de presentar el balance social. Esta obligación no depende de la existencia efectiva del comité de empresa, sino de que se reúnan las condiciones necesarias para la constitución de un tal comité.

¹⁷ "Liasons sociales quotidien" N° 29/2011 de 10 de febrero

Requisito de número mínimo de plantilla

El director de la empresa debe establecer un balance social si el número de efectivos de la empresa es de 300 trabajadores como mínimo. Un acuerdo colectivo puede fijar un número inferior de asalariados.

En el supuesto de empresas con distintos centros, el empresario debe presentar un balance social de la empresa y un balance social por cada centro que cuente con un número mínimo de 300 trabajadores.

El primer balance social de la empresa o establecimiento debe presentarse el segundo año siguiente a aquél en el que la empresa o el centro alcance los 300 asalariados. Inversamente, cuando el efectivo de la empresa descienda por debajo de los 300 asalariados, el empresario deberá, no obstante, presentar el balance social correspondiente a dicho año.

Contenido del balance social

El balance social recoge en un documento único los principales datos sociales para conocer la situación de la empresa en el ámbito social, las acciones realizadas y para medir los cambios acaecidos en el año inmediatamente anterior y los dos que le preceden. Así, el balance de 2011 recogerá los datos relativos a 2008, 2009 y 2010. Corresponde al empresario la obligación de recoger los datos y comprobar su autenticidad.

El balance debe contener las siguientes informaciones:

- El empleo (número y categorías de empleados y, en general, datos relativos al empleo)
- Remuneraciones y cargas accesorias, principalmente su importe (remuneración media mensual), su jerarquía (importe de los 10 salarios más importantes), su forma de cálculo, los beneficios sociales, el importe de la reserva financiera destinada a repartir en concepto de participación en beneficios de la empresa.
- Datos relativos a la salud y a la seguridad (accidentes de trabajo, mencionando los "in itinere", enfermedades profesionales, comité de seguridad e higiene en el trabajo, etc.)
- Otros datos relativos al trabajo (duración, organización, condiciones físicas del trabajo)
 - La formación
 - Las relaciones profesionales

- Las condiciones de vida de los asalariados y de sus familias en los aspectos que dependan de la empresa: principalmente, importe de la contribución al comité de empresa y de otros gastos a cargo directo de la empresa (vivienda, transporte, restauración, etc.)

Para cada uno de estos temas, las informaciones que debe facilitar el empresario se detallan en forma de lista de indicadores sociales en el Art. R.2323-17 del Código de Trabajo.

El ámbito temporal del informe es el año natural, de 1 de enero a 31 de diciembre, y no el correspondiente al año contable, cuando este no coincida con el año natural.

El número y contenido de las informaciones difieren según la talla de la empresa y del establecimiento. Así, por ejemplo, ciertos indicadores se aplican solo a empresas de más de 2.000 asalariados.

También, ciertos sectores de actividad pueden ser dotados de balances sociales específicos, según el artículo. L 2323-71 del Código de trabajo. Cuatro órdenes ministeriales de 8 de diciembre de 1977 han fijado una lista de indicadores sociales para:

- empresas de construcción y trabajos públicos
- empresas de transporte terrestre, aéreo y marítimo
- sectores del comercio y servicios
- sectores industriales, agrícolas y todos los sectores no sujetos a normas específicas.

Consulta del comité de empresa sobre el balance social

El director de la empresa debe remitir el balance al comité de empresa o de centro de trabajo para que emita un dictamen sobre el mismo. (Código de trabajo Art. L.2323-72). Los miembros del comité de empresa deben recibir el proyecto 15 días antes, como mínimo, de la reunión prevista para su examen y como fecha tope, el 15 de abril.

La reunión del CE para examen del documento debe tener lugar antes del 30 de abril del año siguiente al que se refiere el balance social.

En las empresas con uno o varios centros obligados a presentar el balance social, el proyecto de balance social debe presentarse al comité del centro según las modalidades anteriormente descritas. Los diferentes balances sociales de centro, acompañados del dictamen de los comités, se transmiten al comité central de empresa, 15 días antes, como mínimo, de la reunión en la cual el comité de empresa debe emitir su dictamen. Esta reunión debe tener lugar en los seis meses siguientes al término del año al cual se refiere el balance social (Código de trabajo Art. L 2323-72)

Los miembros del comité de empresa o de establecimiento disponen de los medios habituales previstos por el Código de trabajo, salvo acuerdo colectivo que les otorgue un mayor número. Para preparar la reunión en la que el comité de empresa debe emitir su dictamen, el comité puede asesorarse por un experto.

Presentación del balance social

El balance social debe presentarse a los delegados sindicales, en las mismas condiciones que a los miembros del comité de empresa y ponerse a disposición de todo asalariado que lo solicite.

La Inspección de trabajo debe recibir el informe y el acta de la reunión del comité de empresa en la cual se estudió el documento, en el plazo de 15 días contados a partir de dicha reunión.

En las sociedades de accionistas, el balance social acompañado del dictamen emitido por el comité de empresa debe ponerse a disposición de los accionistas en las mismas condiciones que los documentos económicos y financieros, antes de la asamblea general ordinaria.

Además, se debe comunicar a los accionistas, a su demanda, los balances sociales de los tres últimos ejercicios.

Sanciones

El empresario que no elabora y no presenta el balance social anual de empresa o de centro de trabajo puede ser condenado a un año de prisión y/o 3.750 euros de multa.

Constituye delito de obstaculizar el funcionamiento del comité de empresa, la entrega tardía e incompleta a este organismo del balance social. Esta falta de entrega equivale a la no presentación del documento. (Sentencia 06-84.318 de 15 de mayo de 2007 de la "Cour de Cassation")

Si el empresario no corrige el balance social para incorporar las observaciones del comité de empresa, este puede demandar al juez, mediante un procedimiento de urgencia, que obligue al empresario a completar su proyecto y a presentarlo a una próxima reunión.

ITALIA

PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN SOBRE LA CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

El Ministro de Trabajo italiano ha presentado a los Agentes Sociales una propuesta de medidas para favorecer la conciliación entre la jornada laboral y la familiar. El Ministro espera alcanzar un acuerdo al respecto el próximo 7 de marzo

Nuevas relaciones industriales y laborales como apoyo de las políticas de conciliación

Para dar real eficacia al fomento de las políticas de conciliación es necesaria una evolución de la negociación colectiva, en particular la de segundo nivel. La negociación colectiva debe hacerse cargo de las exigencias de la familia, buscando e implementando soluciones innovadoras, a nivel tanto normativo como de organización, que puedan facilitar el cuidado de niños y personas mayores y contribuir a la realización de ambientes y contextos laborales que garanticen la plena conciliación de las responsabilidades de trabajo y familiares para las mujeres y los hombres.

La "Ley Biagi" prevé para los trabajadores afectados por patologías oncológicas, así como para los familiares que les asisten, el derecho a la transformación de la relación laboral de jornada completa en trabajo a tiempo parcial vertical u horizontal. A su vez, la modulación de los horarios y los tiempos de trabajo y, en general, las políticas empresariales de conciliación pueden beneficiarse de las medidas fiscales de exención fiscal de la parte del salario ligada a la productividad, en relación con los importes abonados por el empresario en el ámbito de acuerdos territoriales o empresariales de productividad y eficiencia organizativa.

Las partes firmantes de este documento concuerdan en la importancia de la modulación flexible de los tiempos y horarios de trabajo, tanto en el interés de los trabajadores como de la empresa, así como en relación con la necesidad de incentivar una utilización mayor y mejor, sobre base voluntaria y compatiblemente con las exigencias de la empresa, del teletrabajo y de las tipologías contractuales de horario reducido, modulado y flexible (tiempo parcial, trabajo compartido, trabajo intermitente).

Para ello, compatiblemente con las exigencias de organización y producción de la empresa y sin perjuicio de la autonomía de cada actor negociador en los ámbitos específicos de competencia (nacional, territorial y empresarial), las partes firmantes de este acuerdo pretenden fomentar e incentivar las buenas prácticas de conciliación en la óptica de la responsabilidad de la empresa. Para esta finalidad específica se definen y se acuerdan las siguientes directrices para la puesta en marcha de nuevas relaciones industriales y laborales a nivel descentralizado, en apoyo a la familia, la mujer y las políticas de conciliación:

- Introducción de regímenes de horario de trabajo modulados sobre base semestral o anual, mediante compromisos contractuales para la conciliación.
- Posibilidad del empleo del teletrabajo como alternativa a los permisos facultativos o al permiso parental.
- Posibilidad para el trabajador padre y la trabajadora madre de beneficiarse, en los tres primeros años de vida del niño, de particulares formas de flexibilidad de horario a la entrada y a la salida, sin perjuicio del total de horas previsto por la negociación colectiva de referencia.
- Posibilidad de transformar temporalmente la relación laboral de jornada completa en relación a tiempo parcial, durante el período correspondiente a los primeros cinco años de vida del niño o bien para exigencias objetivas e relevantes de asistencia a los padres y/o a otros familiares.
- Posibilidad de acordar horarios flexibles a la entrada y a la salida del trabajo cuando necesidades objetivas y relevantes de asistencia y cuidado de familiares lo hagan necesario.
- Utilización de los permisos acumulados en flexibilidad individual o banco de horas en favor, de manera prioritaria, de los trabajadores con objetivas exigencias de conciliación.
- Posibilidad de acordar con el empresario, en el caso de grave enfermedad documentada del cónyuge o de familiar hasta el segundo grado, distintas modalidades de desempeño temporal de la actividad laboral, incluida el trabajo "por resultados", como alternativa a la utilización de días de permiso o excedencia por graves motivos familiares.
- Compromiso, al regreso del permiso por maternidad, de asignar a la trabajadora las mismas funciones que tenía o funciones que no anulen la profesionalidad y la experiencia adquiridas.
- Posibilidad de conceder permisos no retribuidos al trabajador en caso de enfermedad del hijo en los primeros ocho años de vida.
- Institución y posibilidad de recurso al banco de horas y, cuando sea posible, de mecanismos de banco de horas dedicado específicamente a los progenitores de niños de hasta 24 meses de edad, que pudieran tener derecho, a petición suya, a percibir sólo el aumento acumulando las horas extraordinarias en una cuenta de horas.
- Constitución de guarderías empresariales o interempresariales o activación de servicios colectivos de transporte desde y hacia guarderías públicas.

- Posibilidad de que la empresa facilite a los trabajadores "vales de trabajo" para el desarrollo por parte de terceras personas de prestación de trabajo ocasional de tipo accesorio para actividades domésticas y asistencia a la persona.
- Posibilidad de disfrutar, a efectos de la conciliación, de un horario de trabajo concentrado, entendido como horario continuo de los turnos diarios.
- Institución de fondos bilaterales (o asignación de nuevas competencias a los entes bilaterales existentes) para el apoyo a las políticas de conciliación.
- Compromiso para encontrar todas las soluciones posibles en relación con las exigencias (por un tiempo máximo de dos semanas) ligadas a la fase de inserción de los niños en la escuela infantil y en el primer año de primaria.

En resumen, las principales propuestas son:

- Horario Flexibilidad en llegada y salida tanto para el padre como para la madre en los tres primeros años de vida del niño
- Permisos Utilización de los permisos acumulados, en formas de flexibilidad individual o banco de horas
- Permisos no retribuidos Para los trabajadores en caso de enfermedad de hijos menores de 8 años
- Teletrabajo Forma alternativa a los permisos facultativos o permisos parentales
- Función Compromiso por parte de la empresa de asignar a la trabajadora que vuelve después del permiso de maternidad a funciones iguales o similares a las anteriores.

La reacción de las organizaciones sindicales al documento ministerial no se ha hecho esperar: La crítica el texto la CGIL (que ha reunido a su secretaría dando comienzo a los procedimientos para la realización de una huelga general, en fecha aún por decidir), mientras que una opinión positiva llega de CISL, UIL y UGL. Según Serena Sorrentino (CGIL) «las medidas están dirigidas a quienes ya trabajan, mientras que las prioridades hoy son las políticas para incrementar la ocupación femenina». Según Giorgio Santini (CISL) el borrador es «una lista de buenas prácticas contractuales» que hay que poner en práctica lo antes posible. También Paolo Pirani (UIL) considera positivo el diálogo «para llegar en cuanto antes a un acuerdo».

UCRANIA

SITUACIÓN DEL PROYECTO DE NUEVO CÓDIGO LABORAL DE UCRANIA¹⁸¹⁹

El proyecto del Código Laboral de Ucrania, propuesto por los diputados populares de Ucrania Vasyl Khara, Yaroslav Sukhyi y Oleksand Stoian, fue aprobado como borrador por la disposición de la Verkhovna Rada (El Parlamento de Ucrania) de 20 de mayo de 2008.

Con el fin de preparar el proyecto para una segunda votación, una vez más fue creado, por el respectivo Comité, un grupo de trabajo con la participación de los representantes de las partes de diálogo social (sindicatos, patronal y el Gobierno) y de expertos y científicos.

El Comité había creado un Cuadro Comparativo, adjunto al proyecto del Código Laboral, en la cual fueron incluidas las propuestas de los diputados de Ucrania, sujetos de la iniciativa legislativa. En total, unas 1198 propuestas.

En su segunda reunión del día 18 de noviembre de 2009 el Comité examinó el mencionado Cuadro Comparativo y, después de haber aceptado el contenido de éste, recomendó al Parlamento aceptar el proyecto en la segunda votación e íntegramente.

Los redactores del proyecto de Ley lo presentan como un documento progresista, que contiene métodos actuales de gestión de las relaciones laborales y se adapta a los estándares de la OIT.

Como aspectos positivos de carácter general se señalan:

- La posibilidad a de reemplazar el considerado “obsoleto” Código de Leyes de Protección del Trabajo (en vigor desde el 1971).
- La posibilidad de codificar todos los actos de la legislación laboral en un documento;
- Un perfeccionamiento (mejora) a nivel terminológico y estructural.

Como aspectos positivos de carácter concreto se señalan:

Para los trabajadores:

- vuelven a ser protegidos por la legislación laboral cientos de miles de personas, con las cuales se firman contratos de carácter cívico-jurídico de desempeño de actividades laborales.

¹⁸ (Proyecto de Ley del 04 de diciembre de 2007 N° 1108, propuesto por los diputados populares de Ucrania Vasyl Khara, Yaroslav Sukhyi, Oleksand Stoian).

¹⁹ Fte. Informe del Departamento Jurídico del Ministerio de Política Social de Ucrania

A estas personas se les aplica la legislación sobre la protección de trabajo (seguridad y prevención en el trabajo) y, cuando mediante vía judicial o a través de los órganos de inspección y control estatal del cumplimiento de la legislación laboral (Inspecciones Estatales del Trabajo) se demuestra que mediante el contrato civil se regulan, de facto, relaciones laborales, a éstas se les aplica la normativa de la legislación laboral.

- Se incluyen disposiciones sobre la no discriminación en el ámbito del trabajo, la prohibición del trabajo forzado, los principales derechos del trabajador, los principales derechos del empleador, etc.
- por primera vez son establecidas las normas en cuanto subrogante en las relaciones laborales.
- Se implementa la fórmula escrita del contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador, al que se le otorga el estatus del acto jurídico-normativo con las respectivas consecuencias jurídicas.
- Son definidos con claridad los casos en los que se puede llevar a cabo la firma de un contrato laboral con duración limitada y al trabajador se le da derecho de romper el contrato laboral con duración determinada por iniciativa propia
- se elimina la falta de definición sobre la conservación del puesto de trabajo en el caso de reducción de plantilla.
- Se reducen significativamente las posibilidades de un despido por iniciativa del empleador a causa de la inadecuación del trabajador al puesto o trabajo que desempeña. Lo dicho solo será posible en el supuesto de rechazar el trabajador el traslado a otro puesto que corresponde a su estado de salud y cualificación (formación). El empleador estará obligado a llevar a cabo la formación (preparación) del trabajador a la nueva especialidad.
- Se fija un importe diferenciado de la indemnización por despido (dependiendo del período de cotización del trabajador en dicha empresa/con el mismo empleador) en el caso del despido por reducción de plantilla.
- Se establecen garantías en la admisión al trabajo de mujeres embarazadas y mujeres que tienen hijos, así como, en el despido de este tipo de trabajadoras por iniciativa del empleador.
- Se determina la responsabilidad del empleador frente al trabajador: por la no preservación de la propiedad del trabajador, por no otorgarle bienes o servicios, contemplados por el contrato

de trabajo, por el daño moral, por ejemplo, por el incumplimiento del deber de respetar el honor y dignidad del trabajador.

- El plazo de recurso a la justicia para la defensa de sus derechos por parte de los trabajadores se extiende hasta tres años (excepciones de esta regla serán: en el plazo de un mes, los casos de despido del trabajador; sin plazo, los casos relacionados con el pago de los salarios).
- El período de prueba solo se aplica con el consentimiento del trabajador;
- La recopilación de información sobre el anterior puesto de trabajo del trabajador solo será posible con consentimiento escrito del trabajador;
- El trabajador despedido a causa de reducción de plantilla tendrá derecho a la readmisión al trabajo en el período de un año, estando obligado el empleador a comunicarle la apertura de la plaza;
- La eliminación del contrato (civil) como modalidad del contrato de trabajo;
- Después de recibir el aviso del despido, al trabajador se le concederá, si así lo desea un día por semana como máximo de asuntos propios con la conservación del salario para la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo;
- En el caso de retraso en el abono del salario, el empleador tendrá que pagar a los trabajadores una multa por cada día de retraso;
- Se introduce una categoría de trabajadores: “trabajador con compromisos/deberes familiares” que gozará de determinadas preferencias/facilidades;
- La introducción de un nuevo régimen de jornada laboral: horario flexible
- La regulación a nivel legislativo del término jornada laboral sin límites y de la condiciones de la aplicación de ésta;
- En el caso de incumplimiento por parte del empleador de la obligación de ofrecer un puesto de trabajo acorde al contrato de trabajo firmado, se fija el compromiso del reconocimiento de las relaciones laborales y de compensación al trabajador del salario a partir del día fijado por el contrato.

Se establecen nuevas reglas de la readmisión del trabajador al trabajo en el caso de un despido ilegal del mismo;

Además de la readmisión al trabajo y el cobro del salario medio por el período de falta obligada al trabajo, el juez puede asignar una compensación por daños morales al trabajador.

Teniendo en cuenta las circunstancias del caso, resolver el abono de una compensación, al trabajador, por un importe no inferior a doce salarios medios en vez de la readmisión al trabajo.

Para los empleadores:

- Se permite la selección de trabajadores.
- Se fija a nivel legislativo algo que se viene realizando de facto desde hace mucho: evaluación mediante test del aspirante/candidato y la entrevista con este antes de la contratación, se imponen, además, limitaciones en estas acciones si las mismas tienen carácter discriminatorio o afectan el honor y la dignidad de la persona.
- Se prevé llevar a cabo la evaluación del nivel profesional de la formación/cualificación de los trabajadores para el cargo que éstos ocupan mediante titularización: se establece la periodicidad y el orden de la realización de ésta, el círculo de personas exentas de la titularización, así como, las consecuencias legales de ésta.
- Se establecen las particularidades de la regulación de las relaciones laborales en las PYMES. Se propone establecer una serie de reglas especiales que se aplicarán a las relaciones laborales en las que estarán implicados este tipo de empleadores. Como las particularidades de este tipo deberían aplicarse solo a los trabajadores que realmente necesitan especial atención de la legislación, se planea aplicarlas a los empleadores que utilizan el trabajo de ocho personas como máximo.
- Se prevé la posibilidad de acordar el empleador y el trabajador las condiciones de inversión por parte del empleador de fondos en la fuerza de trabajo y el compromiso correspondiente del trabajador de trabajar durante un cierto período con este empleador o compensarle los gastos de la formación profesional, capacitación o el perfeccionamiento profesional de este trabajador.

Para los sindicatos:

- Se crea la obligación del empleador de obtener la aprobación para llevar a cabo el despido de trabajadores y para ciertas acciones relacionadas con la prevención de los despidos masivos

de los trabajadores. Se establece un procedimiento claro de la realización de este tipo de despidos.

- Al órgano sindical se le concede el derecho de dirigirse a los tribunales en el caso de un despido que vaya en contra de las propuestas de este órgano.
- Se le da definición al diálogo social, se determinan los representantes de las partes de éste, los órganos y las formas del diálogo social, la realización de consultas mutuas. Se determina el orden de las negociaciones y firmas de los convenios colectivos, el contenido, el efecto, las partes del convenio colectivo, asimismo se resuelven cuestiones de estudio de los pleitos y los conflictos laborales colectivos.
- Se reconoce como prioritario el derecho de los sindicatos de representar los derechos de los trabajadores contratados. Solo en el caso de no haber en la empresa, establecimiento u organización de ningún sindicato, se les concede el derecho de representación de los intereses a los representantes elegidos libremente.
- Se determinan los asuntos que deberán resolverse por el empleador con el consenso del órgano sindical o los representantes (o el representante) de los trabajadores elegidos libremente.
- Los sindicatos reciben el derecho de control ciudadano del cumplimiento por parte del empleador de la legislación laboral.
- Se establecen garantías de la actividad y del derecho al trabajo de los representantes (o el representante) de los trabajadores (o los sindicatos, en su caso).

Divergencias

Sin embargo, a día de hoy queda una serie de cuestiones de suma importancia sobre las cuales no se ha llegado a un consenso ni en el marco del grupo de trabajo ni en el marco del Comité del Parlamento de Política Social y Trabajo. Se trata, entre otras cosas, de lo siguiente:

- La obligatoriedad de los convenios colectivos para todas las empresas y el contenido de éstos.
- El derecho de los sindicatos de participar en la administración de la empresa.

- Las numerosas categorías de personas que tienen: a) prioridad en la conservación del trabajo en el caso de reducción de plantilla; b) que no superan el período de prueba; c) que tienen derecho a vacaciones adicionales, etc.;
- Sanciones excesivamente severas para la trasgresión de los plazos de abono del salario (en concreto, la multa equivalente al doble de la tasa del Banco Nacional por cada día de demora);
- Numerosos tipos de vacaciones que no tienen fundamento económico y lógico (concretamente, las de vacaciones por estudios sin carta ni interés por parte del empleador);
- El derecho de los inspectores públicos (estatales) de acceso a cualquier hora a las instalaciones, edificios, construcciones u otros sitios, donde se encuentran personas físicas, respecto a los cuales hay pruebas suficientes de que éstos están desempeñando funciones laborales.
- La Estructura del salario mínimo con la consideración de las necesidades de los miembros de las familias.

Según el Ministerio de Trabajo de los arriba mencionados los primeros tres asuntos son los más controvertidos y los más importantes.

Además, hace falta mencionar que sobre algunas cláusulas del proyecto tiene una opinión aparte el Servicio General del Desarrollo Socio-Económico de la Administración del Presidente. Antes que nada, se niega la posibilidad de existencia de ciertas particularidades de regulación en las PYMES:

- Los trabajadores han de ser avisados sobre la modificación de las condiciones esenciales de trabajo, como mínimo con dos semanas de antelación (actualmente, dos meses como mínimo);
- Se deberá preavisar a los trabajadores sobre el despido, como mínimo, con dos semanas de antelación y se podrá despedir al trabajador durante los dos meses siguientes al aviso (a día de hoy, el aviso se hace con un mínimo de dos meses de antelación);
- Las condiciones de la remuneración del trabajo las fija el empleador. La modificación de las condiciones de la remuneración se comunica a los trabajadores durante el mes siguiente a la aprobación de éstas;
- El salario se abona, por lo menos, una vez al mes);

- El empleador tiene derecho a fijar por su cuenta el horario de trabajo, lo que supone que puede haber jornadas en días de descanso general, días de fiestas nacionales y religiosas; involucrar a trabajadores en los trabajos conforme al horario que es fijado por el empleador, así como fraccionar la jornada en partes siempre que se cumplan las exigencias generales en cuanto a la duración de la jornada de trabajo.

Desde el punto de vista de los expertos de la Administración del Presidente, estas normas vulneran los derechos de los trabajadores, que trabajan en las PYMES en comparación con los de los demás. Sin embargo, El Ministerio de Trabajo considera este tipo de trato totalmente justificado, ya que éste, por un lado, tiene como objetivo apoyar a las PYMES y no contradice a las exigencias de la OIT, por el otro.

Sin embargo, los empleados de la Administración del Presidente comparten al cien por cien la postura del Gobierno y la patronal en cuanto a la necesidad de quitar del proyecto de ley la normativa de la obligatoriedad de los convenios colectivos, ya que ésta no se correlaciona con los principios de la voluntariedad de las negociaciones y la firma de los convenios colectivos, prevista por el Convenio N° 154.

Resumiendo, para el Ministerio de Trabajo:

- En general, el proyecto del Código Laboral (proyecto de Ley N°1108) responde al cien por cien a la realidad socio-económica, los estándares internacionales y la adopción de éste permitirá mejorar sustancialmente la calidad de las relaciones productivas y laborales en Ucrania.
- A la vez quedan, en cuanto a la redacción actual del proyecto de Ley, una serie de discrepancias de base y posturas no consensuadas ente las partes del diálogo social, antes que nada, los sindicatos y la patronal.
- El proyecto de Ley, no contiene ninguna normativa, que puede causar reacción social negativa o provocar protestas en masa.
- A la vez tiene lugar una politización del proceso, que viene acompañada por declaraciones especulativas de ciertos políticos y sindicatos políticamente comprometidos y que, por lo tanto, causan cierta preocupación en la sociedad.

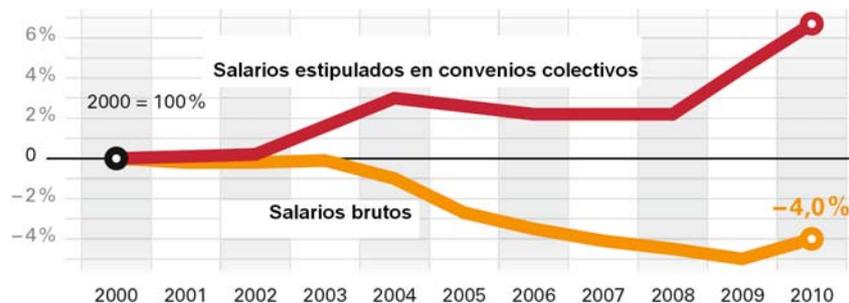
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ALEMANIA

EVOLUCIÓN SALARIAL EN 2010 Y TENDENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2011

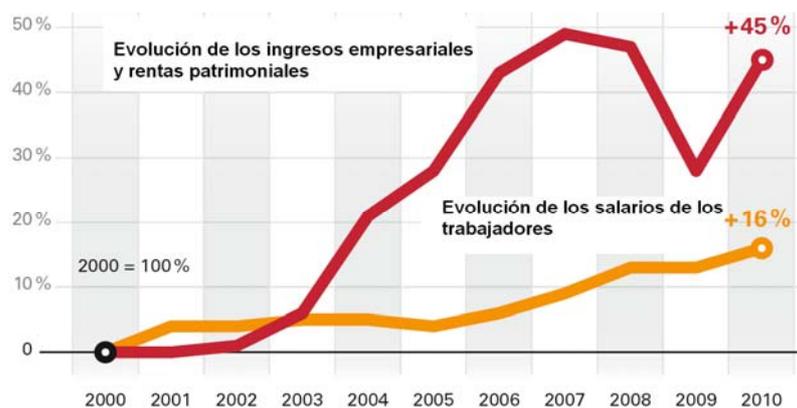
La evolución salarial en los últimos 10 años

El Instituto de Investigación Económica y Social “WSI” de la Fundación “Hans Böckler” ha publicado su informe anual para 2010 sobre la evolución del mercado laboral y los resultados de la negociación colectiva. En los últimos diez años, debido al estancamiento económico y la desregulación progresiva de los mercados de trabajo, los ingresos medios brutos por trabajador, tras deducir los efectos inflacionarios, han disminuido un 4%.



Fuente: Fundación Hans Böckler

La introducción de la prestación no contributiva por desempleo para desempleados de larga duración (“Hartz IV”) y el boom de las ETTs y del sector salarial bajo frenaron el continuo crecimiento medio de los salarios. Si se analizan sólo los salarios acordados por convenio, en cambio, se observa un crecimiento real de un 7% a lo largo de los últimos diez años. No obstante, este crecimiento también fue inferior a la subida de los precios y el crecimiento de la productividad de más de un 28%, frente a un crecimiento nominal de los salarios acordados en negociaciones colectivas de un 24%. Por otro lado, en las negociaciones colectivas se logró garantizar puestos de trabajo, mejorar la flexibilidad de la jornada laboral y ampliar la previsión empresarial para la vejez. Sin embargo, durante los últimos diez años los ingresos empresariales y patrimoniales aumentaron un 45 % más que los ingresos de los trabajadores.



Fuente: Fundación Hans Böckler

Las rondas de negociación colectiva más importantes en 2010

Dependiendo de las estructuras de los sectores económicos y las condiciones marco para la negociación colectiva, los resultados de la misma divergieron considerablemente en los cinco sectores más relevantes.

En las industrias metalúrgica y electrónica, el sindicato IG Metall renunció a una reivindicación salarial concreta y centró sus esfuerzos en garantizar los puestos de trabajo. A este fin, en noviembre de 2009 (6 meses antes de finalizar el antiguo convenio colectivo, en abril de 2010) comenzaron las negociaciones donde la patronal al principio reclamaba recortes salariales para salvar puestos de trabajo. A cambio de exigir subidas salariales muy moderadas, los sindicalistas consiguieron garantías para mantener los puestos de trabajo existentes además del compromiso de integrar a los aprendices en las empresas una vez finalizada su formación profesional. Se acordó el pago de 320 euros para el periodo de mayo de 2010 a marzo de 2011 (120 euros por aprendiz) y una subida salarial de un 2,7% a partir de abril de 2011. El nuevo convenio colectivo abarca 23 meses y finalizará el 31-03-2012. En función de la situación económica de cada empresa, la subida salarial puede ser adelantada o retrasada hasta dos meses. Además, el nuevo convenio colectivo prevé varias posibilidades de mantener durante un periodo determinado el régimen de trabajo a jornada reducida siempre que la situación económica lo requiera.

En el caso del servicio público de los municipios y estatales, por un lado, y de los estados federados por el otro, las negociaciones se turnan a un ritmo bienal. A finales de 2009 terminó el convenio colectivo para los empleados públicos de los municipios y estatales. En las negociaciones anteriores de los estados federados se había acordado un subida salarial de un 1,2% a partir de marzo de 2010. No obstante, el sindicato "Ver.di" reivindicaba para la ronda actual una subida salarial de entre un 3 y un 7 %, además de un pago mínimo de entre 100 y 200 euros y otras reivindicaciones como reducciones de la jornada. Como las partes no llegaron a un acuerdo, se inició un arbitraje, cuyo resultado fue aceptado por ambas partes. De esta forma, los salarios aumentaron a partir del 01-01-2010 un 1,2%, con aumentos escalonados de un 0,6% el 01-01-2011 y un 0,5% el 01-08-2011. Para enero de 2011 se acordó el pago único de 240 euros (aprendices: 50 euros). Además se prevén

varias posibilidades de prejubilación parcial, y se garantiza la contratación de aprendices durante por lo menos 12 meses, si la cualificación media de su título de formación profesional es por lo menos "bien". El nuevo convenio colectivo tiene una duración hasta el 29-02-2012.

La negociación colectiva de la industria química suele ser poco conflictiva. El sindicato del sector se centró en conservar los puestos de trabajo y mejorar las perspectivas laborales de los jóvenes. Teniendo en cuenta las buenas perspectivas de la industria química que ya se vislumbraban para 2010, los sindicalistas también reivindicaron un incremento de los ingresos, lo que rechazó la patronal. Al final, se acordó el pago único de entre 550 y 715 euros hasta el 30-06-2010 y otro de hasta 260 euros por trabajador en las empresas que apenas se han visto afectadas por la crisis. Las empresas se comprometieron a ofrecer en 2011, 2012 y 2013 una media de 9.000 puestos de aprendizaje. El nuevo convenio colectivo tendrá una duración hasta el 31-02-2013. Además, las partes acordaron un catálogo de medidas para evitar despidos por motivos empresariales, entre ellas la posibilidad de intercalar periodos de trabajo a jornada reducida, organizar medidas de formación continua e intercambio de personal entre las empresas del sector.

Los interlocutores sociales de la industria del hierro y acero también iniciaron su ronda de negociación colectiva cuando ya se hacía entrever las buenas perspectivas económicas para el sector. En los primeros siete meses de 2010, la producción de acero creció casi un 68% en comparación interanual, la productividad un 52% y los costes salariales bajaron más de un tercio. El sindicato del metal reivindicó un aumento salarial de un 6% y una duración del nuevo convenio colectivo de 12 meses. Finalmente las partes acordaron el pago único de 150 euros en septiembre y un aumento salarial de un 3,6% a partir del 01-10-2010, con una duración hasta el 31-10-2011. Además, se acordó que los trabajadores contratados a través de ETTs percibirían a partir del 01-01-2011 y hasta el 31-12-2012 "por el mismo trabajo el mismo salario".

Los interlocutores sociales del sector del trabajo temporal (ETT) acordaron en primavera de 2010 una transición escalonada de los salarios mínimos por hora de trabajo de 8,19 en Alemania Occidental y 7,50 en Alemania Oriental hasta finales de octubre de 2013. No obstante, los sindicatos siguen reivindicando el principio de "equal pay".

Las perspectivas para 2011

Las rondas de la negociación colectiva en 2011 tendrán como tema central un aumento salarial notable y sostenible, en especial después del aumento salarial de un 3,6% acordado para la industria del acero acordado en septiembre de 2010. Teniendo en cuenta el fuerte crecimiento económico en 2010 y el crecimiento pronosticado a corto y medio plazo, los sindicatos reivindicarán en casi todos los sectores aumentos salariales de entre un 5 y un 7%. Tanto los partidos como varios representantes del Gobierno apoyan estas reivindicaciones salariales y coinciden en señalar que los

trabajadores tienen que ser partícipes en el auge coyuntural. Los agentes sociales ya han acordado aumentos salariales para algunos sectores:

| Sector | a partir de (mes) | % | CC hasta |
|---|-------------------|---------|----------|
| Banca | 01 | 1,6 | 02/2012 |
| Energía | 01 | 3,0 | 12/2011 |
| Limpieza (Alemania Occidental con Berlín) | 01 | 1,8/2,5 | 12/2011 |
| Hotelería Renania del Norte Westfalia | 07 | 1,8 | 04/2012 |
| Hotelería Sajonia Anhalt | 04 | 2,5 | 03/2012 |
| Coches Baviera | 07 | 2,5 | 04/2012 |
| Coches Turingia | 01 | 0,6 | |
| | 06 | 1,5 | 04/2012 |
| Industria de metales y electrónica | 04 | 2,7 | 03/2012 |
| Servicio público Estado nacional y municipios | 01 | 0,6 | |
| | 08 | 0,5 | 02/2012 |
| Reciclaje de papel y residuos | 05 | 1,5 | 08/2012 |
| Industria de golosinas Alemania Oriental | 01 | 1,9 | 12/2011 |
| Inmuebles | 01 | 3,0 | 12/2012 |

UCRANIA

INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO GENERAL 2010- 2012 EN LO REFERENTE AL SALARIO DE LOS TRABAJADORES ESTATALES²⁰

El Órgano Conjunto de Representación de los Sindicatos de Ucrania denuncia el incumplimiento del Convenio General para los años 2010-2012 en el apartado de las remuneraciones de los trabajadores estatales, concretamente en lo que se refiere a la revisión del importe básico de la “Red Unificada de Tarifas”, equivalente al salario-base del trabajador estatal de primera categoría. Hasta el momento dicho importe, utilizado para calcular los salarios-base de todos los trabajadores estatales que no sean funcionarios, sigue siendo sustancialmente inferior al salario mínimo establecido por ley pues según el Presupuesto Estatal de Ucrania a fecha 1 de abril de 2011 el importe básico de la “Red Unificada de Tarifas” será de 625 grivnas o €57, mientras que el salario mínimo se situará en 960 grivnas o €88).

Para el cumplimiento de ese compromiso los sindicatos habían propuesto iniciar consultas para acordar con el Gobierno un aumento gradual del salario-base del trabajador de primera categoría durante el año en funciones. Sin embargo, y a pesar de que la propuesta se había comunicado el 13 de enero de este año, la reunión previa a las consultas se concretó solo el 10 de febrero pasado, reunión a la que asistieron representantes de la Federación de Sindicatos de Ucrania y delegados de los sindicatos que agrupan a los trabajadores estatales sometidos a régimen de la Red Unificada de Tarifas, por una parte, y los delegados del Ministerio de Política Social y el Ministerio de Finanzas, por el otro. La postura de los respectivos ministerios, empero, divergía radicalmente con la de los sindicatos, y mientras el Ministerio de Economía alegó falta de fondos presupuestarios para llevar a cabo la revisión mencionada, el Ministerio de Política Social no presentó ningún programa viable del acercamiento del importe básico de la Red Unificada de Tarifas al salario mínimo, a pesar de contar con argumentos cabales en pro de esta medida.

Visto el acusado incumplimiento del Convenio General 2010-2012 los sindicatos exigen al Ministerio de Política Social de Ucrania elaborar y poner a disposición un cuadro de revisiones graduales del importe básico de la Red Unificada de Tarifas que garantice el aumento de éste a partir el 1 de abril de 2011, así como, la reducción de la diferencia existente con el salario mínimo.

Importe del mínimo vital

La Federación de Sindicatos de Ucrania denuncia también la práctica existente de establecer dos índices del mínimo vital, el establecido por el Presupuesto Estatal y otro, real, que determina el Ministerio de Trabajo, a simple efecto informativo, con arreglo al IPC. Dicha práctica hace posible que, a pesar de contar con la información que permite al Gobierno deducir las sumas necesarias para

²⁰ Fte. Federación de Sindicatos de Ucrania, Ministerio de Política Social de Ucrania

cubrir las necesidades mínimas de la población, se utilicen cifras inferiores para el cálculo de las prestaciones sociales y salarios.

Así, en el mes de febrero de este año el importe del mínimo vital de subsistencia, fijado por el Presupuesto Estatal de Ucrania para las personas activas se situaba en 941 grivnas, mientras que el importe del mínimo vital real, según el Ministerio de Trabajo, era de 1104 grivnas, lo que suponía, según el artículo 2.2 del Convenio General, que el salario mínimo en el sector privado tendría que ser superior a 1214 grivnas.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**ALEMANIA****INFORME SOBRE LA SEGURIDAD LABORAL, 2009**

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales acaba de editar el informe sobre la seguridad y salud en el trabajo y sobre la incidencia de accidentes y enfermedades laborales en Alemania durante 2009²¹ en que resume los datos de las aseguradoras de accidentes y ofrece una visión general sobre la evolución de los accidentes y enfermedades laborales, así como de los costes que generan.

Introducción

El informe ofrece algunos datos estructurales que considera decisivos para analizar la siniestralidad laboral: el incremento del trabajo a jornada parcial (1999: 19,5%; 2009: 26,5%), la importancia de la temporalidad, si bien con una ligera tendencia a la baja (2006: 10,8%, 2009: 10,5%) y el elevado número de trabajadores que trabajan a turnos (15,0%) o por la noche (9,0%).

Datos básicos del mercado laboral, 2006 a 2009 (en %)

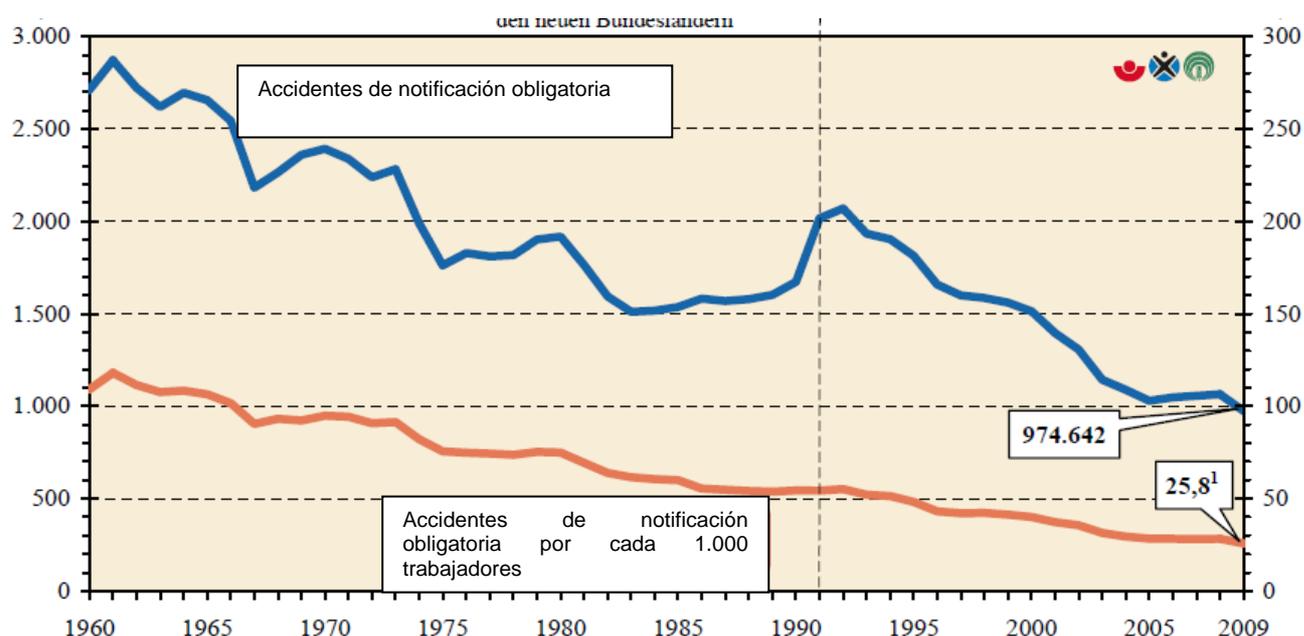
| | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Trabajo temporal | 26,5 | 26,3 | 26,3 | 26,2 |
| Hombres | 9,2 | 9,0 | 8,9 | 8,8 |
| Mujeres | 45,8 | 46,0 | 46,2 | 46,0 |
| Agricultura | 21,9 | 24,9 | 23,7 | 23m1 |
| Industria transformadora (sin construcción) | 10,7 | 12,0 | 12,1 | 12,8 |
| Construcción | 11,5 | 10,7 | 10,1 | 10,2 |
| Comercio, hostelería | 32,7 | 33,2 | 33,1 | 32,3 |
| Banca y seguros | 30,8 | 28,0 | 28,9 | 28,5 |
| Servicios públicos y privados | 35,0 | 34,9 | 34,8 | 34,3 |
| Tipo de contrato | | | | |
| Temporal | 10,5 | 10,6 | 10,3 | 10,8 |
| indefinido | 89,3 | 89,1 | 89,5 | 89,0 |
| Trabajo en domicilio | | | | |
| Sobre todo | 1,6 | 2,1 | 1,6 | 1,9 |
| A veces | 7,2 | 7,6 | 7,1 | 6,7 |
| Nunca | 91,1 | 90,2 | 91,2 | 91,3 |

La siniestralidad laboral

Según el informe en 2009 se registraron un total de 25,8 accidentes laborales por cada 1.000 trabajadores, la cifra más baja jamás registrada.

²¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2009, Berlín, 2011

Accidentes laborales en Alemania, 1960 a 2009



En total se produjeron 874.642 accidentes laborales, por primera vez en la historia menos de 1 millón y un 7% menos que en 2006.

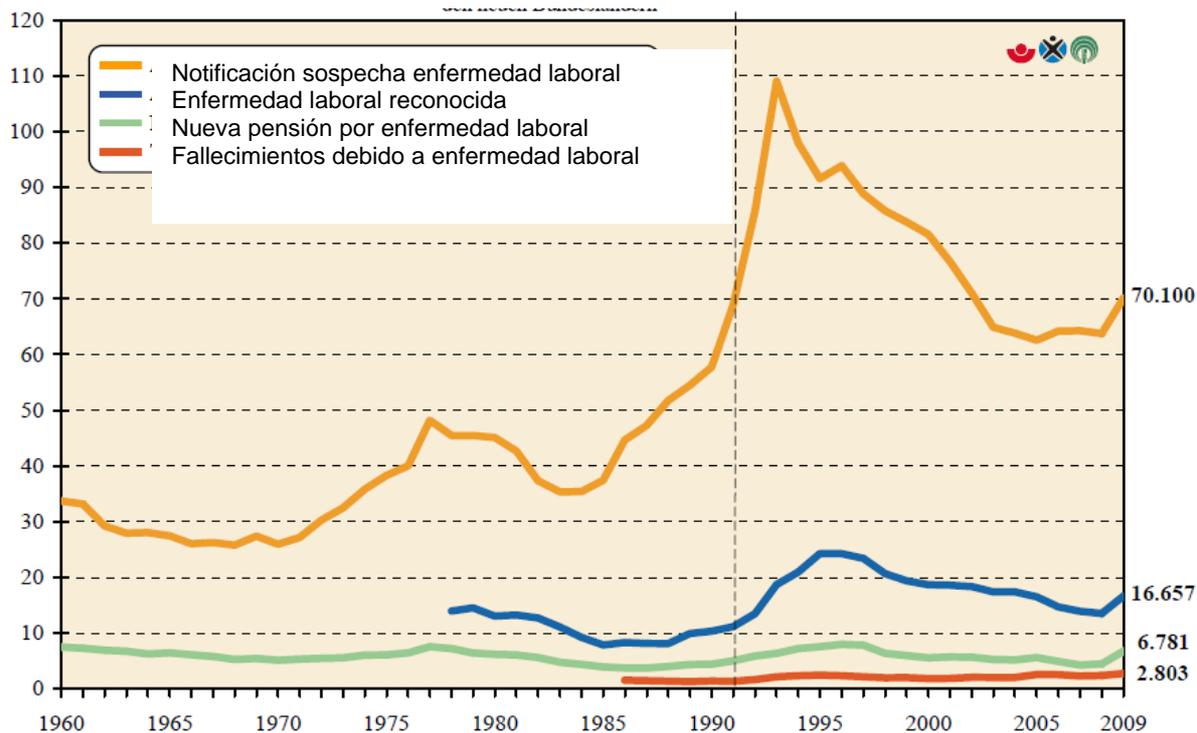
Por sectores destaca la agricultura con 68 accidentes por cada 1.000 trabajadores, seguida de la construcción (65) y la industria maderera (60) mientras que a la cola se sitúan la química con 13, la sanidad y la minería con 14 respectivamente y el comercio y la administración con 17.

El número de accidentes mortales se situó en 622, una reducción considerable en comparación con los 941 registrados en 2006. Esto supone una reducción de 2/3 en comparación a 1994 mientras que el número de trabajadores a jornada completa creció un 2% en el mismo período.

En 2009 se produjeron un total de 181.232 accidentes *in itinere*, un 6,6% menos que en 2006. El número de accidentes *in itinere* con desenlace fatal cayó un 32,4% situándose en 375.

En 2009 se produjeron 70.100 notificaciones una posible enfermedad laboral, un incremento del 9,9% en comparación al año anterior.

Enfermedades laborales, 1960 a 2009



Las enfermedades más frecuentes son las infecciones de la piel (28,1%), seguidas de problemas auditivos (16,1%) y daños en la zona lumbar (7,9%). En total fueron reconocidas 16.657 solicitudes, un incremento del 23% en comparación a 2008.

Los datos referentes a las IT recogen la estadística de 27 millones de trabajadores por cuenta ajena. El número de días pedidos por una baja temporal desde hace algunos años está subiendo pasando de 98,4 en 2006 a 114,3 en 2009. La duración media de una IT se mantiene estable en 12,0 días.

En 2009 fueron reconocidas un total de 171.129 pensiones por incapacidad, un 8,1% más que en 2006. Llama la atención el aumento de las pensiones concedidas por un diagnóstico de tipo psicológico que pasa del 32,5% del total al 37,7%, en el caso de las mujeres incluso al 43,9%.

Estrategia Alemana Conjunta de Protección Laboral para el período 2008-2012

La política de Seguridad laboral cuenta con varios actores fuertes: el Estado, los länder, y las confederaciones de mutuas estatales de accidentes. La misión del Estado se centra en la legislación, la investigación y la información sobre el estado de la seguridad y la salud en el trabajo. También asume tareas de coordinación y ejerce un papel representativo en el exterior, en particular en los foros europeos e internacionales.

El principal cometido de los länder es garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, responsabilizándose del cumplimiento del derecho a la protección laboral. Para ello se encargan de

definir las condiciones marco y de controlar el funcionamiento de los sistemas de protección laboral en las empresas y la actuación de los responsables gestionando la información, la motivación y el asesoramiento así como el control y la imposición de sanciones. También fomentan la cooperación intra e interempresarial.

La principal tarea de las mutuas de accidentes es la prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como de los riesgos para la salud provocados por el entorno laboral, mejorando la calidad de los primeros auxilios. Para ello controlan, informan, asesoran y ofrecen formación en las empresas. En caso de accidente de trabajo y enfermedad laboral se encargan de las correspondientes indemnizaciones y de las medidas de reinserción y rehabilitación laboral.

En el marco de la Estrategia, las partes firmantes se comprometen a centrar sus esfuerzos en reducir la gravedad y la cifra de accidentes laborales y de enfermedades profesionales, principalmente las de tipo óseo y muscular y los trastornos dermatológicos. Los agentes sociales están implicados en el desarrollo de estos objetivos, al igual que las mutuas, las confederaciones profesionales y la comunidad científica.

Con esta estrategia, Alemania tiene en cuenta la evolución europea e internacional. Tras su primera edición de 2002-2006, la Comisión Europea presentó la del período 2007-2012, que incluye además la formación general y profesional. Bajo el lema "Buen Trabajo", el Consejo de la UE constató en su acuerdo de mayo de 2007 que la prevención de accidentes no sólo debe servir para proteger la vida y la salud de los trabajadores y aumentar su motivación, sino que también tiene un papel primordial en la mejora de la competitividad y de la productividad de las empresas, así como en la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social.

En los campos comunes de actuación se llevan a cabo medidas de aplicación, en particular en forma de programas de trabajo. Los resultados y efectos de los programas se evalúan mediante los indicadores oportunos.

Es el foro central de planificación, coordinación y evaluación de las medidas previstas en la Estrategia. La integran el Estado, los länder y las confederaciones de mutuas de accidentes. La Conferencia concreta los objetivos comunes para determinar con los actores implicados los campos de actuación común y los puntos centrales actuación. Con cada programa se presenta un informe de evaluación de los objetivos planificados y cumplidos. En base a estos resultados se decide sobre la continuación de los objetivos. Asimismo, la Conferencia establece un órgano de control de la protección laboral que mide la eficacia y la sostenibilidad del sistema alemán de protección laboral.

En la presidencia de la Conferencia se turnan anualmente el Estado, los länder y las mutuas. El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales dispone de una oficina en el Instituto Federal de

Protección y Medicina Laboral como apoyo al trabajo de la Conferencia. Las entidades pueden enviar delegados a esta oficina.

El órgano decisivo de planificación, coordinación y evaluación de las medidas es la “Conferencia Nacional de Protección Laboral”; el diálogo con todos los actores relevantes se realiza a través del “Foro para la Protección Laboral”. La identificación de objetivos para la protección laboral y su definición tienen lugar en varias fases, gestionadas por la Conferencia Nacional para la Protección laboral:

- Determinación de criterios para la valoración y priorización de objetivos.
- Identificación y valoración de los recursos adecuados.
- Compilación sistemática de los objetivos.
- Puesta en común de los objetivos con los agentes sociales en base a esta compilación.
- Valoración de los objetivos en base a los criterios y determinación de las prioridades.
- Puesta en común de los objetivos con el Foro para la protección laboral.

Definición de objetivos concretos, campos de actuación comunes y bases para programas de empleo por parte de la Conferencia Nacional para la Protección Laboral.

Otro elemento central es la cooperación de los organismos estatales de protección laboral y de las mutuas, sobre todo por lo que respecta a las actividades de control y asesoría, así como la implementación de las normativas sobre protección laboral.

| Objetivo, ámbitos de actuación y programas de trabajo, 2008 - 2012 | | | |
|--|---|---|---|
| Objetivos | Accidentes laborales | Enfermedades y cargas excepcionales del sistema óseo y muscular | Enfermedades de la piel |
| Ámbitos de actuación conjuntos | Construcción Logística, transportes y comunicaciones Trabajo temporal y trabajadores nuevos en una empresa | Servicio de seguridad laboral Actividades que implican una carga unilateral y poco movimiento | Entornos húmedos Manipulación de sustancias que dañan la piel |
| Programas de trabajo categoría I Vinculantes para todos los participantes en la estrategia, criterios homogéneos | Seguridad laboral y protección de la salud en la construcción y el montaje de andamios Seguridad laboral en el trabajo temporal Conducción y transporte seguros | Seguridad laboral y protección de la salud en la atención a personas en situación de dependencia Trabajo sano y seguro en la oficina | Protección de la salud en trabajos en entornos húmedos y con manipulación de sustancias que dañan la piel |
| Programas de trabajo categoría II No vinculante para todos los participantes en la estrategia, criterios homogéneos | Sensibilización en las escuelas | Seguridad laboral y protección de la salud en actividades que implican una carga unilateral y poco movimiento: en la producción de la mecánica de precisión, en la producción de la industria de la alimentación, en la gastronomía y la hostelería y el transporte público. | |

**AREA DE ASUNTOS
SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

FRANCIA

INFORME SOBRE EL DESARROLLO DE LA RENTA DE SOLIDARIDAD ACTIVA ²²

El Presidente del Comité Nacional de Evaluación de la Renta de Solidaridad Activa (RSA), François Bourguignon, remitió el pasado 6 de enero al gobierno y al parlamento su segundo informe provisional, ya que el definitivo deberá presentarse en la Conferencia Nacional de Evaluación de la RSA en diciembre de 2011. Este Comité –creado por la ley de 1º de diciembre de 2008 que generalizaba la aplicación de la RSA a todo el territorio francés y reformaba las políticas de inserción– tiene la misión de evaluar la capacidad y eficacia de este dispositivo en materia de lucha contra la pobreza, incitando al retorno al empleo, así como determinar su coste y analizar sus consecuencias sobre el tiempo parcial tanto en el sector mercantil como público. El citado Comité precisa que no se trata aún de “sacar conclusiones definitivas”, sino más bien de “obtener enseñanzas que permitan confirmar ciertas hipótesis, identificar ciertos puntos que se deban vigilar y precisar las investigaciones complementarias que deban realizarse durante los próximos meses”.

Aumento limitado de la llamada RSA “actividad”.

En septiembre de 2010 -incluyendo a los cónyuges (300.000) y a las personas a cargo (1.700.000)- 3.800.000 personas percibían la RSA, de las cuales 1.800.000 eran titulares. Entre estos últimos, 1.100.000 percibían la RSA de “base”, 200.000 la RSA de “base y actividad” y 450.000 la RSA de “actividad”. Después de 18 meses de existencia, el Comité de Evaluación estimó que la “RSA de base” sustituyó sin dificultad a la RMI (Renta Mínima de Inserción), así como a la API (Ayuda para Familia Monoparental), cuyos perceptores tienen características similares. El informe indica igualmente que las personas solas y las familias monoparentales están ampliamente representadas en el dispositivo.

La novedad reside en la RSA “actividad”, que se dirige “a una población relativamente insertada en el empleo”. El informe constata un aumento limitado de los beneficiarios de la RSA “actividad”, sin poder explicar aún los motivos.

El Comité de evaluación subraya igualmente el dinamismo del dispositivo, al constatar que cada mes, cerca del 5% de los hogares que perciben la prestación sale de él y un porcentaje equivalente entra en él. Además, existe también una cierta movilidad en el interior del dispositivo, ya que muchos hogares pasan cada mes de uno a otro componente. Pero estos movimientos de entrada y salida de la RSA no deben ocultar “la inercia de ciertas trayectorias individuales”, según el Comité, que constata que “un tercio de los beneficiarios tiene una antigüedad superior a tres años” en el dispositivo. (RSA, RMI o API), situación sin duda reveladora de “un alejamiento importante del mercado de trabajo”. Debemos citar igualmente que el importe medio de la RSA (de base) era de 430

²² “Actualités Sociales Hebdomadaires” n° 2691 - 2692 de 14 de enero de 2011.

euros al mes en septiembre de 2010, de 400 euros para la RSA (de base y actividad) y de 170 euros para la RSA “actividad”.

Los perceptores desconocen el dispositivo

Según el Comité de Evaluación, las primeras encuestas confirman que los perceptores tienen un cierto desconocimiento e incluso una cierta incomprensión del dispositivo, ya que conservan la idea del anterior dispositivo RMI (Renta Mínima de Inserción). Además, también conservan la idea de que las personas que perciben un salario no pueden pretender entrar en el dispositivo RSA. La RSA “actividad” es pues la más afectada por esta incomprensión y el número de los beneficiarios es bastante inferior a los efectivos previstos. En cuanto a la gestión del dispositivo, el informe precisa que la realización de los llamados “pactos territoriales de inserción” –que pretenden coordinar las acciones de inserción de los diferentes actores en los departamentos- está retrasada.

Se debe mejorar el acceso al empleo y el impacto sobre la pobreza

A pesar de todo, el Comité Nacional de Evaluación estima en su informe de etapa que la RSA “actividad” ha mejorado el nivel de vida de los beneficiarios. Así, 71.000 hogares han franqueado el umbral de los más “bajos ingresos” a finales de 2009, gracias a la percepción de la RSA “actividad” y los ingresos medios de las familias que perciben la prestación ha aumentado un 18%. Por otra parte, la tasa de inscripción de los beneficiarios de la RSA de “base” en las listas de los demandantes de empleo a finales de 2009 aumentó 6,6 puntos respecto al porcentaje observado entre los perceptores de la RMI y de la API a finales de 2008.

Los próximos trabajos del Comité de Evaluación deberían profundizar las cuestiones relacionadas con el acompañamiento de los beneficiarios de la RSA, así como los efectos del dispositivo sobre el mercado de trabajo (en particular, sobre la tasa de retorno al empleo) o incluso las dificultades de implantación del dispositivo a escala institucional.

PAÍSES BAJOS

INFORME SOBRE LA EMANCIPACIÓN DE LA MUJER DURANTE EL AÑO 2010

Recientemente se ha publicado el Monitor de Emancipación 2010, un estudio que realiza la Oficina Central de Planificación CPB y la Oficina Central de Estadística CBS a petición del Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia de Holanda y cuyo objetivo es situar el escenario de Emancipación en los Países Bajos.

El propósito de esta investigación es dar una imagen de la situación del proceso. Se analizan los acontecimientos recientes en el campo de la educación, el empleo remunerado, la combinación del trabajo con la atención familiar, los ingresos, la toma de decisiones políticas y sociales y la violencia contra la mujer.

A continuación se exponen los resultados más relevantes recogidos en este estudio:

La participación laboral femenina es significativamente mayor

En el período comprendido entre 2001-2005, la tasa de empleo neto (porcentaje de trabajadores con un empleo durante al menos doce horas por semana) en mujeres de 15 a 65 años permaneció prácticamente invariable. Después de esa fecha, esta tasa de empleo femenino cambió de manera significativa, pasando de 54% en 2005 al 60% en 2009.

Las cifras más recientes (no procedentes del Monitor de Emancipación) señalan que en 2010 la tasa de empleo femenino fue del 60%. No se ha alcanzado el objetivo del 65%, recogido en la exposición del proyecto "Más oportunidades para las mujeres" (2007). Durante la crisis, la tasa de empleo de los hombres disminuyó en 2 puntos porcentuales, siendo del 74% en 2010.

Bajo la perspectiva de la pauta internacional respecto del empleo (trabajo por lo menos una hora por semana), la tasa de empleo de las mujeres en los Países Bajos (72%) es muy alta. Sólo es mayor en Dinamarca. Sin embargo, en ningún país de la Unión hay tantas mujeres que trabajan a tiempo parcial como en los Países Bajos (74%). En Alemania, el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial se sitúa en el 45% y este país es el que está en segundo lugar a este respecto en la UE.

En Holanda, el 48% de las mujeres y el 69% de los hombres de entre 15 y 65 años de edad tienen "independencia económica". Esto significa que la gente a través de un trabajo remunerado consigue unos ingresos a un nivel de cómo mínimo el importe de una prestación asistencial. Debido en parte al alto porcentaje de empleo a tiempo parcial especialmente entre las mujeres, la proporción de mujeres económicamente independientes es significativamente menor que la de los hombres. No obstante,

hay muchas más mujeres económicamente independientes: en 2005 la proporción de estas mujeres era del 42%. En los hombres la proporción se ha mantenido casi idéntica.

El cuidado de la familia es con menor frecuencia una razón para no querer trabajar fuera del hogar

Más de la mitad de las mujeres que residen en los Países Bajos, antes del nacimiento de su primer hijo, ya trabajan menos de 35 horas por semana. Tras el nacimiento, cada vez hay más madres que siguen trabajando el mismo número de horas.

La proporción de madres, con hijos pequeños, que son económicamente independientes ha aumentado muy considerablemente, pasando del 39% en 2000, a más del 55% en 2009.

El trabajo remunerado es importante para las mujeres, pero las tareas del hogar se realizan de forma desigual.

Para la gran mayoría de hombres y mujeres encontrar un trabajo remunerado es importante para su propio desarrollo y para su relación con los demás. Hay menos mujeres que hombres que consideren importante encontrar un trabajo remunerado para su propio sustento. Además, sienten menor necesidad financiera que les impulse a trabajar.

La mayoría de la población de los Países Bajos piensa que para las madres es ideal encontrar un trabajo de, como mucho, tres días por semana. Para los padres se considera deseable un trabajo de cuatro o cinco días por semana. Además, un 50% de los hombres y casi el 30% de las mujeres, opina que para la educación de los niños pequeños es más conveniente una mujer que un hombre.

Aunque muchas mujeres y, especialmente, muchos hombres dicen querer distribuir de forma igualitaria las tareas del hogar, lo cierto es que, en la práctica, esto se hace muy raramente. Resulta sorprendente las pocas parejas que acuerdan una división de tareas o incluso en muchos casos nunca se ha hablado de ello: 40% nunca lo han hecho.

Las mujeres obtienen buenos resultados en la educación

Hay más niñas que niños que siguen estudios de havo (educación secundaria dirigida a acceder a formación profesional de nivel alto), VWO (educación secundaria dirigida a acceder a estudios universitarios) y en los niveles más altos de MBO (educación profesional secundaria).

Las chicas abandonan sus estudios antes de finalizar con menor frecuencia que los chicos. En la educación superior, más de la mitad de los estudiantes son mujeres. Las chicas concluyen sus estudios con mayor éxito y con más rapidez que los chicos.

Aumenta el porcentaje de chicas en estudios técnicos y científicos

En la educación, la elección específica de estudios que escogen los niños y niñas ha variado ligeramente en los últimos años. Ahora, las chicas eligen estudios algo más técnicos y científicos. Sin embargo, en la elección de estudios secundarios y más concretamente en VMBO, siguen observándose prácticamente las mismas elecciones específicas de género. Este hecho se da mucho menos en la educación superior.

En comparación con otros países de la UE, Holanda tiene el porcentaje más bajo de mujeres que siguen estudios científicos.

Los jóvenes holandeses con mucha frecuencia eligen estudios relacionados con la profesión de sus padres. Los niños siguen la línea profesional de sus padres más a menudo que las niñas las de sus madres.

Diferencias salariales sustanciales

En 2009, las mujeres ganaban, en promedio, el 80% del salario bruto por hora de los hombres; en 2006, este porcentaje ascendía al 79%. La diferencia de retribución entre hombres y mujeres en parte puede explicarse por la divergencia que incluye la experiencia laboral, ocupacional y de formación de liderazgo. Sin embargo, incluso cuando esto se tiene en cuenta, sigue habiendo una diferencia salarial de alrededor del 9% en la empresa privada y de un 8% en los sectores públicos.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres se constatan desde el momento de entrada en el mercado laboral. Las mujeres que acaban de finalizar sus estudios de MBO y que tienen un puesto de trabajo a tiempo completo ya ganan menos que los empleados de sexo masculino a tiempo completo con un título del mismo nivel.

Aumentan las mujeres en puestos directivos y de alto nivel

La proporción de mujeres en puestos científicos y de gestión de alto nivel ha aumentado del 24% en 2003, al 28% en 2009. En algunos sectores, también ha crecido la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad (juntas y consejos de administración y de supervisión/vigilancia),

En el rango superior de las 100 empresas más grandes de los Países Bajos, la proporción de mujeres aumentó del 7% en 2007, al 9% en 2009.

En la Administración también se ha producido un aumento patente en la proporción de mujeres en puestos de alto funcionariado y de alto nivel; de 20% en 2008, al 26% en 2010. La proporción de profesoras de alto nivel aumentó al 12% en 2009.

Con mayor frecuencia, las mujeres son víctimas de la violencia de género

En el hogar, la violencia de género contra las mujeres se da con mayor frecuencia (14%) que la violencia contra los hombres (8%).

En el caso de los hombres víctimas de maltrato, en poco más de un tercio de los casos conocidos el culpable es una persona cercana. En las mujeres, el porcentaje es de más de la mitad de los casos.

La violencia sexual, en su mayoría, se produce contra la mujer. Los hombres son a menudo víctimas de abusos, sobre todo, en la calle o cuando salen del hogar.

Conclusiones

La conclusión más destacable del Monitor de Emancipación 2010 es que el empleo y la independencia económica de las mujeres siguen aumentando a pesar de la crisis.

- El empleo de las mujeres creció de 54% en 2005 al 60% en 2009. Las últimas cifras muestran que la tasa en 2010 se mantuvo estable en el 60%.
- La proporción de mujeres económicamente independientes aumentó entre 2005 y 2009 del 42% al 48%.
- Atención a los niños o la familia de la mujer es con menor frecuencia una razón para no querer trabajar fuera del hogar. Sin embargo, tres cuartas partes de las mujeres aún trabajan a tiempo parcial.
- La mayoría de mujeres y hombres consideran importante encontrar un trabajo remunerado para su desarrollo y sus relaciones sociales.
- La elección de estudios técnicos y científicos en niños y niñas está cambiando de forma gradual. Sin embargo, los estudios VMBO siguen siendo más populares entre las niñas y los técnicos entre los niños.

RUMANÍA

SITUACIÓN DE LAS ADOPCIONES INTERNACIONALES EN RUMANÍA²³

En el mensual del mes anterior, explicábamos la situación de las adopciones internacionales en Rumanía a raíz de la aprobación por el Parlamento europeo de una resolución recomendando las adopciones internacionales sobre las institucionales. La previsible modificación de la normativa vigente en esta materia, flexibilizando la posición intransigente actual, comienza a provocar reacciones. La primera, por parte de la Baronesa Nicholson, principal impulsora de la legislación actual desde su posición en el Parlamento europeo.

El gran número de rumanos que viven en el extranjero reclama la modificación de la legislación sobre las adopciones. La Baronesa Emma Nicholson no quiere ni siquiera oírlo. El inminente cambio de la ley de adopciones ha hecho que Emma Nicholson volviera a Bucarest: ésta sostiene que no está bien dejar a los niños que sean adoptados por los rumanos que viven en el extranjero.

Después de que, en 2009, Bogdan Panait, el Jefe de la Oficina Nacional para las Adopciones, ha enviado un memorando al Gobierno para levantar la prohibición de la adopción internacional, ahora quiere modificar la ley 273/2004 de las adopciones nacionales. La Iniciativa legislativa ha reunido todas las firmas de los ministros y espera la aprobación del Gobierno.

Uno de los cambios propuestos se refiere a la modalidad en que los niños puedan ser adoptados por ciudadanos rumanos que viven en el extranjero. De este modo, los rumanos residentes en el extranjero podrán adoptar niños de Rumanía. Asimismo, los familiares hasta el IV grado de parentesco de los menores rumanos los podrán adoptar en los países de residencia. Bogdan Panait afirma que la medida se justifica ya que hay muchas solicitudes de parte de los ciudadanos rumanos que viven en España, Francia, Italia, Gran Bretaña.

"Hay casos en que ciudadanos rumanos se casan con ciudadanos extranjeros, pero el extranjero no puede adoptar al hijo del esposo o esposa porque la ley no se lo permite. Tengo el caso de una madre que ha fallecido y tiene seis hijos con padres diferentes y desconocidos, y el tío que vive en Bélgica los quiere adoptar. Otro caso es el de un embajador en misión en el extranjero y quiere adoptar un niño. Desde mi punto de vista, cualquier rumano que vive en el extranjero y no tiene domicilio en Rumanía tiene los mismo derechos que los de aquí". El Jefe de la ORA subraya que hay decenas de casos de este tipo en un año, y la ley consolidará y clarificará la adopción nacional.

"Lo que se entiende por la adopción internacional se refiere en realidad al ciudadano rumano residente en el extranjero, pero no deja ninguna posibilidad de adopción a otros ciudadanos", ha declarado Panait.

²³ Ver Revista AIS Nº 143, pág. 151

Solicitada por la Secretaría General del Gobierno a expresar su punto de vista oficial sobre este problema, la baronesa Emma Nicholson, antiguo referente para Rumanía del Parlamento Europeo durante seis años (antes de que Rumanía adhiriera a la UE) en el tema de la protección de los niños, no quiere ni siquiera oír de la salida del país de los menores. Ella estuvo el pasado fin de semana en Bucarest y se ha reunido con los oficiales de ORA. Tengo una posición muy clara sobre la propuesta. Es un error y hará mucho daño a Rumanía como nación, hará daño a los niños y abrirá de nuevo el inmenso escándalo internacional de corrupción de las adopciones internacionales, que se cerró antes de la entrada en la Unión Europea", ha declarado Emma Nicholson, para "Adevărul".

La Baronesa afirma que la propuesta viola de hecho la Convención de la ONU sobre los derechos del niño, que recoge la legislación rumana, donde la adopción internacional es considerada como la última solución. "El niño tiene derecho a la identidad, a la intimidad y, sobre todo, a la protección. Por lo tanto está equivocado decir que hay que contestar a los rumanos que viven en el extranjero que quieren niños. El deber del Gobierno es con los menores y con las familias de donde vienen" ha precisado Nicholson.

Otro argumento invocado por la baronesa es que los rumanos que viven en el extranjero han emigrado para asegurarse la sobrevivencia económica, lo que quiere decir que no consiguen trabajos bien pagados que les permitan mantener a los niños. "El argumento de que las familias de rumanos residentes en el extranjero quieren niños no se mantiene, tampoco se vale en lo que se refiere a los derechos del menor".

La ex-referente aboga a favor del fortalecimiento del sistema nacional de adopción. "ORA me ha comentado que los procedimientos para la adopción nacional no son perfectos y si así están las cosas, mucho más complicado sería tener procedimientos correctos para la adopción internacional". Ella completó que el índice de corrupción de Rumanía ha crecido en los últimos dos años debido a la crisis económica.

La Baronesa recomendó a ORA renunciar a la modificación de la legislación.

En caso contrario, Rumanía se vería involucrada en un inmenso escándalo en la UE porque hay grupos sensibles en todos los Estados miembros que no están de acuerdo con esto. "Yo conozco muchos de estos maravillosos grupos en España, Italia, Francia, Gran Bretaña e Irlanda. Rumanía será nuevamente el enfermo de Europa y caerá drásticamente", concluyó la baronesa

AREA DE MIGRACIONES

CANADÁ

LIMITADO RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN Y LA EXPERIENCIA PROFESIONAL DE LOS INMIGRANTES²⁴

Un 45 % de los inmigrantes que entraron en Canadá en 2008 (72% en el caso de quienes llegaron como titulares por la vía de la inmigración cualificada) detentaba un título universitario, frente a sólo el 21% y el 39% respectivamente de quienes entraron en 1994. Pero los inmigrantes encuentran barreras que les impiden ver reconocidas su formación y experiencia laboral, con las lógicas consecuencias negativas para su integración laboral y social en general. Entre los factores que explican esos impedimentos, citar que los contenidos de la educación recibida en el extranjero se juzgan menos adecuados a las necesidades del mercado laboral canadiense; el limitado dominio de inglés o francés, idiomas oficiales de Canadá; y los requerimientos existentes para ejercer determinadas profesiones. La descentralización del reconocimiento en las provincias, cada una con sus propios parámetros, y la multiplicidad de entidades implicadas, también jugarían un papel. Consecuentemente, los inmigrantes que han llegado más recientemente presentan una tasa de desempleo más alta que los ya establecidos y que los propios nacidos en Canadá. Sus salarios también están en el furgón de cola. La inadecuación entre la formación que se posee y el trabajo que se desempeña es especialmente prevalente entre los inmigrantes más recientes que tienen titulación universitaria (en 2008, era el caso de 2/3 de esos inmigrantes, frente al 55% de los inmigrantes ya establecidos o el 40% de los nacidos en Canadá).

La falta de reconocimiento de la formación y experiencia profesional de los inmigrantes puede conducir a la infrautilización de su "capital humano". Una investigación realizada para Statistics Canada, ha estudiado el reconocimiento o no de la formación y de la experiencia profesional de una cohorte de inmigrantes llegados a Canadá entre octubre de 2000 y septiembre de 2001 durante sus primeros 4 años de estancia en este país. A continuación se van a sintetizar sus principales resultados.

Formación y experiencia laboral extranjeras: análisis descriptivo.

En primer lugar, el estudio lleva a cabo un análisis meramente descriptivo. Así, tras los primeros cuatro años en Canadá, un 28% de los inmigrantes que la poseían vio reconocida su formación, y un 39% de quienes tenían experiencia profesional la vieron, asimismo, reconocida. Casi la mitad (47%) de los reconocimientos de formación y experiencia profesional se concentraron en los primeros 6 meses tras la llegada. Hay diferencias por razón de género ya que, si una tercera parte de los

²⁴ Fuente: Houlé, R. e Yssaad, L. 2010. "Recognition of newcomers' foreign credentials and work experience", Perspectives of Labour and Income. Statistics Canada. Winter 2010. Vol. 22, N° 4, p. 19-34.

hombres vio reconocida su formación y un 51% su experiencia profesional en los 4 años siguientes a su llegada, lo propio ocurrió sólo con un 22 y un 23% de las mujeres respectivamente.

Los inmigrantes que entraron en Canadá como titulares por la vía de la inmigración cualificada y que, por tanto, habían accedido a la residencia en este país en base a su nivel educativo, su experiencia profesional y su conocimiento de las lenguas oficiales, presentaron altas tasas de reconocimiento de su formación (38%) y experiencia profesional (51%). Las tasas de reconocimiento fueron especialmente bajas para los refugiados (por debajo del 15%).

Asimismo, los inmigrantes que tenían comprometido un trabajo antes de entrar en Canadá, presentaron al cabo de cuatro años unas altas tasas de reconocimiento de su experiencia profesional (76%) y de su nivel educativo (51%). Algo similar se constata con quienes habían tenido alguna experiencia profesional previa en Canadá (un 59% vio reconocida su formación, y un 49% su experiencia profesional). Finalmente, quienes habían estudiado o trabajado en EE.UU. o en Reino Unido tuvieron asimismo más posibilidades de ver reconocidas formación y experiencia profesional.

Formación y experiencia laboral extranjeras: probabilidades de reconocimiento.

Aprovechando que el estudio analiza la evolución de una misma cohorte de inmigrantes a lo largo de cuatro años, con tres momentos de toma de datos, lleva a cabo también un análisis estadístico de las probabilidades de ver reconocidas formación y experiencia profesional, controlando la incidencia de las características individuales. Los resultados de este nuevo análisis son, en buena medida, concordantes con los del análisis descriptivo. Así, se confirman las diferencias por razón de género en lo que a reconocimiento de formación y experiencia profesional se refiere, pero se constata también la existencia de diferencias por razón de edad, ya que, cuanto mayor era la edad del inmigrante, menos posibilidades tenía de ver su formación y experiencia profesional reconocidas. Por ejemplo, los de edades entre 25 y 34 años tuvieron un 32 y un 48% de posibilidades de ver reconocidas, respectivamente, su formación y su experiencia profesional, frente al 21 y 35% de aquéllos entre los 45 y los 59 años.

Cuanto más alto es el nivel educativo, mayores probabilidades de ver reconocidos los estudios (31% entre quienes contaban con un título universitario, 20% entre quienes no), aunque el nivel educativo parece no influir a la hora de ver reconocida la experiencia profesional. En particular, quienes, además de haber alcanzado el nivel educativo más alto, llegaron a Canadá tras residir de forma estable en EE.UU. o en Reino Unido, fueron quienes tuvieron las mayores probabilidades de ver reconocidos tanto sus estudios (57% y 54% respectivamente) como su experiencia profesional (78% y 76% respectivamente). La probabilidad de ver reconocidas formación y experiencia profesional es mucho más baja en el caso de inmigrantes con el mayor nivel educativo procedentes de Corea del Sur, China e India.

Por otro lado, los inmigrantes procedentes de EE.UU., Reino Unido, Nueva Zelanda y Australia presentan mayores ratios de reconocimiento de formación y experiencia profesional que los procedentes del resto de países de Europa Occidental, lo que permite sugerir que no es sólo la calidad de la formación recibida la que explica la mayor facilidad para lograr ese reconocimiento, sino que la lengua en que se han cursado los estudios juega un papel crucial.

Los inmigrantes que tenían comprometido un trabajo antes de entrar en Canadá tenían las mayores probabilidades de ver reconocidas tanto su experiencia profesional (87%, frente al 42% de quienes no lo tenían comprometido), como su formación (40% frente a 29%). Algo similar ocurre con los inmigrantes que habían tenido experiencia profesional en el mercado laboral canadiense y los que no. Tener comprometido previamente un trabajo en el país y haber tenido una previa experiencia laboral en el mismo son indicativos de un elevado conocimiento de una o las dos lenguas oficiales de Canadá.

Finalmente, los inmigrantes que, antes de entrar en Canadá, habían desempeñado un trabajo en los sectores de actividad sanitario o de las ciencias naturales y aplicadas, así como los trabajadores manuales, presentaban las probabilidades más altas (48% en los tres casos) de ver reconocida su experiencia profesional en sus primeros 4 años de residencia en Canadá.

DINAMARCA

DEBATE SOBRE LOS PALESTINOS APÁTRIDAS

El caso de los palestinos apátridas genera el cese de la Ministra de Integración y una pequeña remodelación del Gobierno

La Ministra de Integración danesa, Birthe Rønn Hornbech (liberal), ha sido cesada como consecuencia de las denegaciones ilegales de la nacionalidad danesa a palestinos apátridas, residentes en Dinamarca, en contra de lo dispuesto en la Convención de la ONU.

Se ha demostrado que la Ministra de Integración había conocido las denegaciones ilegales a los apátridas palestinos durante casi dos años y, a pesar de esto, continuó aplicando la práctica sin informar al Parlamento danés.

Con fecha de 8 de marzo de 2011, la Ministra de Integración presentó un informe sobre el caso de los palestinos apátridas al Primer Ministro danés, Lars Løkke Rasmussen (liberal), quien posteriormente optó por cesar a la Ministra y nombrar una comisión investigadora que haga un estudio imparcial de todo el caso.

Según el comunicado de prensa del Primer Ministro, basado en el informe que la Ministra de Integración entregó el 8 de marzo, se ha denegado ilegalmente la nacionalidad danesa a 36 palestinos apátridas y la información al Parlamento danés tenía que haber sido presentada mucho antes. El Primer Ministro reconoce que la Ministra de Integración ha lamentado la situación y ha corregido los errores ocasionados, reabriendo los expedientes de los 36 ciudadanos involucrados y contactando con unos 400 apátridas palestinos que no han sido orientados correctamente.

Por otra parte, la Ministra de Educación, Tina Nedergaard (liberal) ha dimitido voluntariamente por temas personales.

Situación cronológica del caso sobre la denegación de nacionalidad a los palestinos

- 1961: La Convención de la ONU a la que Dinamarca se adhirió concede a los apátridas nacidos en Dinamarca la posibilidad de naturalización automática cuando presenten una solicitud entre los 18 y los 21 años. No obstante, no deben haber cometido delincuencia grave.
- 2004: Durante este año se limita el acceso a la ciudadanía en Dinamarca, de manera que sólo los ciudadanos nórdicos pueden obtener de forma automática la naturalización. Los apátridas son olvidados en este proceso.

- 2008: Funcionarios del Ministerio de Integración observan por primera vez que los casos sobre la concesión de la nacionalidad a los apátridas no se gestionan de acuerdo con lo previsto en la Convención de la ONU, cuyo objetivo es limitar la cantidad de ciudadanos apátridas.
- Agosto de 2008: Los funcionarios concluyen el trabajo jurídico para detectar si Dinamarca cumple con lo dispuesto en la Convención de la ONU sobre ciudadanía. El caso se presenta a la Ministra de Integración, Birthe Rønn Hornbech (liberal), quien decide investigar cuál es la práctica en los demás Países Nórdicos.
- Octubre de 2008: Las normas aplicadas al respecto en los demás Países Nórdicos se debaten en una reunión.
- Diciembre de 2008: El Ministerio de Integración danés pregunta a sus homólogos nórdicos cuáles son las normas.
- Enero 2009: Se reciben las últimas respuestas de los Países Nórdicos. Las prácticas no son unívocas.
- Febrero de 2009: Se presenta de nuevo el caso a la Ministra de Integración quien decide que se tiene que seguir investigando la situación en los Países Nórdicos. Según decisión de la Ministra, la cuestionada práctica aplicada en Dinamarca continuará inalterada, si bien habrá que marcar todos los expedientes, de manera que se puedan seleccionar rápidamente si hay que retomarlos como consecuencia de denegaciones incorrectas.
- Junio de 2009: Las normas de los Países Nórdicos se abordan en una reunión de Ministros de Integración nórdicos.
- Octubre de 2009: Funcionarios nórdicos abordan de nuevo el caso.
- Noviembre de 2009: Finaliza la investigación de las normas y prácticas de los Países Nórdicos y la Ministra de Integración danesa, Birthe Rønn Hornbech (liberal), decide que tendrá que otorgarse la nacionalidad a los apátridas, a pesar de que no cumplan los requisitos a tales efectos en virtud de la normativa nacional danesa, como son los conocimientos del idioma danés y la carencia de antecedentes penales.
- Enero de 2010: La Ministra danesa de Integración, Birthe Rønn Hornbech (liberal), orienta, por primera vez, el Parlamento danés sobre la práctica errónea aplicada por su Ministerio.

- Diciembre de 2010: El Parlamento danés concede la ciudadanía danesa a la mayoría de los apátridas que había obtenido una previa denegación.
- Enero de 2011: El diario Information inicia una serie de artículos sobre el “escándalo” de los apátridas.
- Marzo de 2011: EL Primer Ministro danés, Lars Løkke Rasmussen (liberal), destituye a la Ministra de Integración, Birthe Rønn Hornbech (liberal).

Nuevo Ministro de Integración

Como consecuencia de la destitución de la Ministra de Integración, el Primer Ministro ha hecho una remodelación del Gobierno que implica que el Ministro para la Cooperación, Søren Pind (liberal), ha asumido también la cartera de Inmigración.

La Integración y el multiculturalismo

El nuevo Ministro de Cooperación e Integración, Søren Pind (liberal), defiende sus afirmaciones de hace tres años en su blog en las que exponía: “No quiero oír más sobre integración – la palabra correcta debe ser asimilación. Existen multitud de culturas diferentes en el mundo dónde las personas pueden ir a encontrar lo que buscan”.

Ante las preguntas de los periodistas referentes a sus manifestaciones de hace tres años, el nuevo Ministro de Integración añade que se basan en su experiencia como político municipal y añade: “La experiencia me ha demostrado que la ‘equivocada tolerancia’ nos ha hecho retroceder. Esto es lo que en los últimos años se ha relacionado con el concepto integración. No es sostenible. Esta es la razón por la que considero más adecuado el concepto ‘asimilación’. Pero esto sólo son palabras”, añade el Ministro de Integración, Søren Pind.

El nuevo Ministro ha dejado claro que en el futuro serán bienvenidos a Dinamarca aquellos extranjeros que adopten y respeten, las normas, las tradiciones y los valores daneses y aquellos extranjeros que estén en contra de esto, no deberán estar aquí y añade “mi aproximación es que cuando un extranjero elige Dinamarca, es porque desea ser danés”.

El Ministro subraya que la ‘equivocada integración’ por la que valores daneses, como la liberación de la mujer y el derecho a contraer matrimonio con la persona elegida por sí mismo, han sido doblegados en un intento de crear espacio para los extranjeros.

Por otra parte, el Ministro manifiesta: “En mi óptica, el multiculturalismo y sus rastros están causando grietas y, por tanto, haré lo que esté en mi poder por luchar en contra de ello”

El nuevo Ministro de Integración subraya que está dispuesto a “luchar por la libertad” y añade: “No pongo en tela de juicio el que Dinamarca se encuentre en una lucha cultural que básicamente modifica la sociedad en la que conseguí crecer. Se trata de una comunidad y una sociedad que tenemos que cuidar, proteger y garantizar”, concluye el Ministro.

Con estas manifestaciones, el nuevo Ministro de Integración ha cementado que en su nuevo cargo defenderá lo que él denomina “la cultura danesa”.

Finalmente, el Ministro añade que “Si hay que tomarse en serio la lucha cultural, es porque se trata de la existencia del país. Dinamarca no tendrá que continuar siendo lo que Dinamarca era. Tenemos que evolucionar, pero esto tendrá que fundamentarse en una base firme definida por la libertad y la confianza.”

Las Convenciones de la ONU

El nuevo Ministro de Integración se muestra crítico frente a las convenciones de la ONU sobre refugiados y asilados y opina que la gestión basada en las mismas genera, en muchos casos, resultados ‘grotescos’. Haciendo referencia a la Convención de 1961 sobre la limitación de ciudadanos apátridas, el Ministro añade: “Opino que no cabe duda de que las convenciones no reflejan la realidad actual. Están diseñadas para un mundo diferente”,

Fue exactamente el incumplimiento de esta convención el que generó el cese de la anterior Ministra de Integración, Birthe Rønn Hornbech (liberal).

Sin embargo, el Ministro Søren Pind, mantiene que hay que respetar las convenciones toda vez que Dinamarca no las haya denunciado y se niega a entrar en una discusión referente sobre si es hora de que Dinamarca retire su adhesión a las mismas, ya que, según su opinión, hay aspectos jurídicos que tiene que estudiar más detalladamente, si bien está convencido de que el mundo occidental abordará las peculiaridades de las convenciones en los próximos 10-15 años.

El partido de apoyo del Gobierno exige al nuevo Ministro de Integración que se fortalezcan las excepciones de la UE respecto a la política de extranjería de Dinamarca

El nuevo Ministro apenas había sido nombrado cuando el portavoz de extranjería del Partido Popular Danés (que apoya al Gobierno) le exigió que expusiera cómo pretende solucionar el problema generado por la presión de las sentencias comunitarias sobre la política de extranjería de Dinamarca.

La última sentencia del Tribunal de la UE “el Caso Zambrano” podrá significar que todos los extranjeros tendrán derecho al permiso de estancia y de trabajo en Dinamarca si tienen un hijo con

nacionalidad danesa. Esto se interpone a la norma de 24 años y al sistema danés de puntuación para poder acceder a la reunificación familiar.

Hay que subrayar que a pesar de que Dinamarca tiene una excepción en la UE respecto a la política de extranjería, las sentencias de la UE han contradicho lo estipulado en la legislación danesa. Ante esta situación, el portavoz de extranjería del Partido Popular Danés, Peter Skaarup, ha manifestado que Dinamarca tiene que considerar seguir por otra vía y una solución podría ser adoptar una nueva excepción o potenciar la existente.

Sin embargo, el nuevo Ministro de Integración ha manifestado que Dinamarca no tiene ninguna otra alternativa que cumplir las sentencias de la UE, ya que éstas no se pueden denunciar, como es el caso de las Convenciones de la ONU.

Finalmente, el Partido Popular Danés ha presentado la siguiente relación de deseos de modificación de la política de inmigración:

- Que se expulsen de Dinamarca los extranjeros delincuentes.
- Que la política de extranjería tiene que decidirse por el Parlamento Danés y no por la UE ni por la ONU.
- Que se aumente el número de inmigrantes en empleo.
- Que se ayude a los refugiados en las zonas geográficas cercanas a sus países de procedencia.

GRECIA

LA INMIGRACIÓN ILEGAL Y LA CRISIS DEL NORTE DE ÁFRICA

Se han intensificado los controles en las fronteras terrestres y marítimas de Grecia por las eventuales oleadas de inmigrantes indocumentados que podrían producir las recientes sublevaciones en Túnez, Egipto y Argelia. El ministro de Protección del Ciudadano, Jristos Paputsís, en comparecencia ante la prensa tras la reunión que mantuvo con altos cargos de la Policía Griega, el Servicio Nacional de Inteligencia y la Guardia Costera, declaró que actualmente no hay motivo de preocupación, aunque sí hace falta preparación y disponibilidad.

Según datos de la Policía Griega, publicados este miércoles, en 2010 se ha aumentado el número de inmigrantes ilegales que han entrado y residen en Grecia en comparación con el año anterior, 2009. Esos datos se deducen de las detenciones realizadas por parte de la Policía y de las Autoridades Portuarias. En detalle, en 2010 fueron arrestados 132.524 inmigrantes ilegales ante 126. 145 en 2009. Respectivamente, en 2010 fueron arrestados 1.150 traficantes de inmigrantes ilegales ante 1.716 en 2009.

Según la misma fuente la mayoría de los inmigrantes detenidos ha ingresado en el país a través de la frontera grecoturca en la región del río Ebro mientras que los años anteriores entraban, sobre todo, por la frontera marítima del Mar Egeo.

A mediados de mes, la viceministra de Trabajo, Anna Dalara, responsable de asuntos de inmigración, ha anunciado que habrá una regulación urgente para los inmigrantes que peligran pasar a considerarse ilegales por falta de la cotización necesaria en la Seguridad Social.

Según las declaraciones de la ministra, un comité competente estudia la reducción del número de sellos que deben cotizar los inmigrantes a fin de renovar sus permisos de residencia en el país. Además, Dalara informó que ya se ha incorporado la directiva europea sobre el trabajo sumergido, que prevé estrictas sanciones a los que dan empleo a los inmigrantes sin pagarles la Seguridad Social que les corresponde.

Según un artículo publicado en la revista Europolitique, se estudia la permanencia durante tiempo indefinido de Frontex en Grecia, en el marco de las medidas que tienen que adoptarse para una vigilancia efectiva de las fronteras comunitarias.

Unos 200 efectivos de la agencia europea contra la inmigración ilegal ya participan en las operaciones desarrolladas contra el fenómeno en la zona del río Ebro, limítrofe con Turquía, donde se considera que se produce el mayor flujo de inmigrantes indocumentados a territorio comunitario.

Este contingente podría formar parte de la operación “Neptuno”, que se desarrolla desde 2006 con el objetivo de vigilar la zona marina de las fronteras grecoturcas.

ITALIA

SITUACIÓN DE LA INMIGRACIÓN

La crisis del Magreb y la emergencia sobre inmigración

El 12 de febrero, con un comunicado oficial, la Presidencia del Consejo de Ministros deliberó el "estado de emergencia humanitaria", hasta el 31 de diciembre de 2011, a raíz del aflujo de numerosos ciudadanos norteafricanos en el territorio meridional. Esta deliberación ha dado lugar a la adopción inmediata, a través de una Orden del Departamento de Protección Civil, de medidas necesarias para controlar el fenómeno y asistir a los ciudadanos en fuga de los países norteafricanos.

Con la Orden se nombra al Prefecto de Palermo como Comisario delegado para la emergencia, al que se dan poderes para definir los programas de acción, censar a los ciudadanos desembarcados en Italia y procedentes de los países norteafricanos, adoptar medidas destinadas a la individualización de estructuras y áreas para la acogida y potenciación de las ya existentes. El Comisario delegado tendrá la asistencia de la fuerza pública incluidos 200 militares, y el apoyo de la Región y otros sujetos públicos, como Cruz Roja, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y la Organización Internacional de Migraciones. Para los gastos relacionados con las iniciativas urgentes de la Cruz Roja Italiana y de las Fuerzas Armadas para las primeras intervenciones de asistencia se han asignado unos 15 millones de euros.

El 23 de febrero se celebró en Roma una reunión de los Ministros de Interior de los países europeos del Mediterráneo, (Francia, España, Grecia, Malta y Chipre). La finalidad de la reunión, según explicó el titular del ministerio italiano de Interior, Maroni, es «evitar que la crisis recaiga exclusivamente sobre las espaldas de cada país; por lo tanto, aplicar el principio de solidaridad también mediante la creación de un fondo especial para financiar las intervenciones».

Al final de la reunión se dio a conocer un comunicado conjunto en que los Ministros manifiestan la urgencia de que, además de reforzar la cooperación bilateral y sub-regional entre los países de ambas orillas del Mediterráneo, «la UE predisponga medidas a corto y largo plazo, utilizando todos los instrumentos a su disposición y recursos adecuados para afrontar el reto que tenemos delante».

Según la Liga Árabe, al menos 300.000 personas podrían abandonar Libia, analistas de la misión FRONTEX sostienen que las revueltas en el Norte de África podrían hacer llegar a Europa entre 500.000 y 1.500.000 inmigrantes que se dirigirán principalmente hacia Italia, Malta y Grecia.

A finales de febrero, desde el comienzo de la crisis en los Estados del Norte de África, habían llegado a la isla de Lampedusa unos 6.500 inmigrantes, casi todos tunecinos. Solamente una mínima parte – aproximadamente doscientos – han presentado solicitud de asilo. Para el resto debería ponerse en marcha el procedimiento de repatriación, pero se corre el riesgo de plazos larguísimos, con una

consecuencia que parece evidente: el colapso de los centros de acogida que ya están al máximo de su capacidad. El Ministro de Interior ha declarado que «se pedirá al nuevo gobierno tunecino volver a negociar el acuerdo bilateral», pero parece consciente de que difícilmente se podrán obtener resultados concretos dentro de algunas semanas. Por lo tanto, hay que encontrar nuevos alojamientos y prepararse a lo peor, es decir a la acogida de decenas de miles de prófugos. Los gobiernos civiles han comenzado a responder a las peticiones del ministerio italiano del Interior para encontrar estructuras alternativas a los centros gubernamentales para acoger a quienes podrían llegar a Italia en los próximos días. En veinticuatro horas se han encontrado 4.000 plazas, además de la capacidad de los tres cuarteles ya localizados (en Milán, en Mineo – provincia de Catania – y en Emilia Romagna) que serán utilizados si la situación se agrava. Las demás áreas militares puestas a disposición por la Defensa podrían estar en Sigonella, Trapani y Lamezia Terme. «Nuestro objetivo – repite Maroni – es el de asistir a quienes están huyendo, pero quienes no cumplen los requisitos para permanecer en Italia deberán ser repatriados. Todos los tunecinos han sido identificados y puedo decir que algunos de ellos resultan huidos de las cárceles de su país, pero no hay ningún sospechoso de terrorismo»

Solicitudes por contingente. Los primeros resultados

A 28 de febrero, después de 25 días desde el último "click day" (es decir la fecha para la contratación de trabajadores extranjeros supuestamente fuera de Italia) habían llegado 411.117 solicitudes.

Según los datos publicados por el departamento de Libertades Civiles e Inmigración, las solicitudes subdivididas por contingentes, son:

- 337.814 ("click day" del 31 de enero) para los 52.080 permisos reservados a ciudadanos pertenecientes a los 19 países que han firmado acuerdos bilaterales con Italia. De estas solicitudes, 238.722 son para trabajo doméstico y 99.092 para otro trabajo por cuenta ajena
- 65.375 ("click day" del 2 de febrero) para los 30.000 permisos previstos para servicio doméstico (para el que se han presentado 57.399 solicitudes) y cuidado de personas dependientes (ha habido 7976 solicitudes).
- 7.928 ("click day" del 3 de febrero) para los restantes 6.000 permisos.

De las solicitudes presentadas por los trabajadores de las nacionalidades privilegiadas previstas por el art. 2 del decreto, la mayoría se refieren a ciudadanos de Marruecos, con 52.462 solicitudes, seguidos por los de Bangladesh, (51.853) e India (42.109). En la misma categoría, las provincias italianas con el mayor número de solicitudes son Milán, Roma y Brescia.

Según declaraciones del Ministro Maroni, «el sistema ha respondido de manera eficaz» y ha subrayado que «una gestión equilibrada de la inmigración debe realizar el justo equilibrio entre el rigor en la lucha contra la inmigración clandestina y las reglas para las entradas legales de los trabajadores, que son un recurso para el país».

Aunque las solicitudes superan ya con creces el número de permisos previsto, el Ministerio de Interior recuerda que el procedimiento de admisión queda abierto hasta el 30 de junio.

Decreto para la entrada de trabajadores extranjeros de temporada

El Decreto del Presidente del Consejo de Ministros de 17 de febrero de 2011, sobre programación transitoria de los contingentes de trabajadores extracomunitarios de temporada para el año en curso, autoriza 60.000 nuevas entradas e incluye:

- Trabajadores por cuenta ajena de temporada, ciudadanos de Serbia, Montenegro, Bosnia-Herzegovina, República ex Yugoslava de Macedonia, Filipinas, Kosovo, Croacia, India, Ghana, Pakistán, Bangladesh, Sri Lanka, Ucrania, Gambia, Níger y Nigeria.
- Trabajadores extranjeros de temporada ciudadanos de los siguientes países que han suscrito o van a suscribir con Italia acuerdos de cooperación en materia migratoria: Túnez, Albania, Marruecos, Moldavia y Egipto.

También se consiente la entrada en Italia de trabajadores no comunitarios, ciudadanos de los Países anteriormente indicados, que hayan entrado en Italia para prestar trabajo por cuenta ajena de temporada por al menos dos años consecutivos y para los cuales el empresario presente solicitud de permiso plurianual por trabajo por cuenta ajena de temporada.

PAÍSES BAJOS

INMIGRACIÓN EN 2010

Los Países Bajos contabilizaban unos 16,7 millones de habitantes a 1 de enero de 2011. En esa fecha, en el país residían 80.000 personas más en el ejercicio anterior.

Población en los Países Bajos

| Año (a 1 de enero) | Población total | Autóctonos | Extranjeros | |
|-----------------------|-----------------|------------|--------------|-----------------|
| | | | Occidentales | No occidentales |
| 2000 | 15.863.950 | 13.088.648 | 1.366.535 | 1.408.767 |
| 2001 | 15.987.075 | 13.116.851 | 1.387.036 | 1.483.188 |
| 2002 | 16.105.285 | 13.140.336 | 1.406.596 | 1.558.353 |
| 2003 | 16.192.572 | 13.153.814 | 1.416.156 | 1.622.602 |
| 2004 | 16.258.032 | 13.169.880 | 1.419.855 | 1.668.297 |
| 2005 | 16.305.526 | 13.182.809 | 1.423.675 | 1.699.042 |
| 2006 | 16.334.210 | 13.186.595 | 1.427.565 | 1.720.050 |
| 2007 | 16.357.992 | 13.187.586 | 1.431.954 | 1.738.452 |
| 2008 | 16.405.399 | 13.189.983 | 1.449.686 | 1.765.730 |
| 2009 | 16.485.787 | 13.198.081 | 1.478.396 | 1.809.310 |
| 2010 | 16.574.989 | 13.215.386 | 1.501.309 | 1.858.294 |

Record de inmigrantes en 2010

2010 ha registrado un record en el número de inmigrantes que han entrado en el país. La emigración también ha seguido creciendo y el saldo de migratorio ha sido, en 32.000 personas, mayor que en 2009.

Los datos estadísticos muestran también que el número de nacimiento ha bajado un poco, mientras que ha aumentado también un poco el número de fallecimientos.

Todas las provincias holandesas han registrado un aumento en su población o como mucho se han mantenido prácticamente al mismo nivel. Solo Limburgo redujo un poco el número de sus ciudadanos.

El año pasado se produjo un récord de inmigrantes, casi 150.000 personas llegaron a Holanda, un aumento de más de 3.000 personas respecto al año anterior. El dato confirma la tendencia de aumento en la inmigración que comenzó en 2006.

El crecimiento se debe sobre todo al número de inmigrantes que proceden tanto de los antiguos países miembros de la Unión Europea, como de los nuevos estados miembros.

Evolución de la población de los Países Bajos (x1.000)

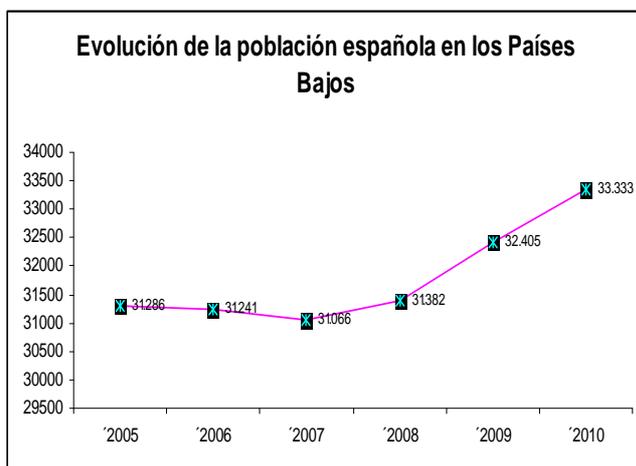
| | Inmigración | Emigración | Nacimientos | Fallecimientos | Crecimiento de la población |
|------|-------------|------------|-------------|----------------|-----------------------------|
| 2000 | 132,9 | 79,0 | 206,6 | 140,5 | 123,1 |
| 2001 | 133,4 | 82,6 | 202,6 | 140,4 | 118,2 |
| 2002 | 121,3 | 96,9 | 202,1 | 142,4 | 87,3 |
| 2003 | 104,5 | 104,8 | 200,3 | 141,9 | 65,5 |
| 2004 | 94,0 | 110,2 | 194,0 | 136,6 | 47,5 |
| 2005 | 92,3 | 119,7 | 187,9 | 136,4 | 28,7 |
| 2006 | 101,2 | 132,5 | 185,1 | 135,4 | 23,8 |
| 2007 | 116,8 | 122,6 | 181,3 | 133,0 | 47,4 |
| 2008 | 143,5 | 117,8 | 184,6 | 135,1 | 80,4 |
| 2009 | 146,4 | 111,9 | 184,9 | 134,2 | 89,2 |
| 2010 | 149,8 | 117,7 | 183,9 | 135,9 | 80,0 |

Tras tres años de descenso, la emigración aumentó en 2010, pero el nivel es continuamente menor que el de la inmigración. En 2010, 118.000 personas abandonaron Holanda, un aumento con 6.000 respecto a 2009. El aumento se produjo sobre todo en personas nacidas en este país y de otros países de la Unión Europea.

La emigración aumentó en 2010 más que la inmigración, por lo que el saldo migratorio fue, en 32.000, inferior al de 2009.

El número de inmigrantes procedentes de España se ha duplicado

El número de españoles que residen en los Países Bajos aumentó un poco en 2007. Sin embargo, es a partir del comienzo de la crisis económica, en 2008, cuando ha aumentado con fuerza la cantidad



de españoles que se deciden a venir a los Países Bajos. De hecho, desde ese momento se ha duplicado el número de españoles que llegan a Holanda para trabajar y residir en este país.

A los Países Bajos vienen sobre todo jóvenes altamente cualificados y estudiantes.

Entre 2007 y 2010, el número de españoles que emigra anualmente a Holanda ha aumentado en más de un 80%, pasando de 1.509 a unos 2.750.

El hecho se atribuye a que Holanda tiene el porcentaje más bajo de desempleo 4,8% y España el más elevado 20,6% y el paro juvenil español se sitúa en torno al 40%.

Población española que reside en los Países Bajos a 1 de enero de 2010

(Por edad y sexo)

| | 0-10 años | 10-20 años | 20-30 años | 30-40 años | 40-50 años | 50-60 años | 60-70 años | 70-80 años | 80-90 años | Mayores de 90 años | TOTAL |
|----------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------------|-------|
| TOTAL | 4251 | 3852 | 6247 | 7305 | 5182 | 2430 | 2628 | 1215 | 208 | 15 | 33333 |
| Hombres | 2196 | 1984 | 3059 | 3383 | 2374 | 1068 | 1586 | 756 | 93 | 4 | 16503 |
| Mujeres | 2055 | 1868 | 3188 | 3933 | 2808 | 1362 | 1042 | 459 | 115 | 11 | 16830 |

Más desempleo entre los extranjeros de procedencia no occidental

El nivel de desempleo en Holanda es muy bajo tanto entre sus nacionales como en la gente procedente del exterior. Sin embargo, siempre es relativamente mucho mayor entre los extranjeros de procedencia no occidental (turcos, marroquíes, antillanos y surinameños). El porcentaje de aumento del desempleo entre estos extranjeros de procedencia no occidental en 2010 fue equivalente al aumento de este porcentaje entre los holandeses.

En ese año, el 12,6% de los extranjeros de procedencia no occidental se encontraba desempleado, mientras que entre los holandeses, el desempleo era del 4,5%. Un año antes, los porcentajes eran de 10,9% y 3,9% respectivamente.

Aunque el desempleo en Holanda descendió durante los últimos meses del pasado año, el desempleo medio en 2010 tanto entre los holandeses como entre los extranjeros de procedencia no occidental fue superior al del año anterior.

En 2010, más de 95.000 extranjeros de procedencia no occidental y más de 280.000 holandeses estaban sin trabajo. Un 12,3% de los hombres extranjeros de procedencia no occidental estaba parado. En 2009, el porcentaje era del 11,2%. El desempleo entre las mujeres de procedencia no occidental aumentó del 10,5% en 2009, al 13,0% en 2010.

En el comienzo de la crisis económica aumentó especialmente el desempleo entre los hombres. En 2010, este aumento se estabilizó y aumentó sobre todo el desempleo entre las mujeres de procedencia no occidental.

Como en años anteriores, el paro más elevado entre los cuatro grupos de extranjeros de procedencia no occidental más importantes fue entre los marroquíes y el menor entre los surinameños, con el 14,6% y 10,3% respectivamente.

Sin hablar holandés no se tendrá derecho a prestaciones asistenciales

Las políticas holandesas en relación con los inmigrantes se centran en la absoluta necesidad de que la gente que resida en el país domine el idioma holandés.

Los inmigrantes que no hablen holandés y tampoco hagan lo suficiente para hablarlo, no van a tener derecho a prestaciones asistenciales, según se recoge en un proyecto de ley que próximamente será presentado en el Congreso por el Partido Liberal (principal partido que forma parte de la coalición gubernamental).

Desde 2006, las personas que tienen una relación permanente con Holanda pueden solicitar una prestación asistencial. Según el Partido Liberal, en la práctica este criterio no se aplica prácticamente nunca porque casi nunca se negaría este tipo de prestación.

Este partido quiere que el criterio se aplique más severamente de lo que se ha aplicado hasta ahora, ya que según ellos “es prácticamente imposible” encontrar trabajo en Holanda para las personas que no dominan el idioma. “La obligación de aceptar trabajo naturalmente no tiene sentido si no se domina el idioma holandés”.

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

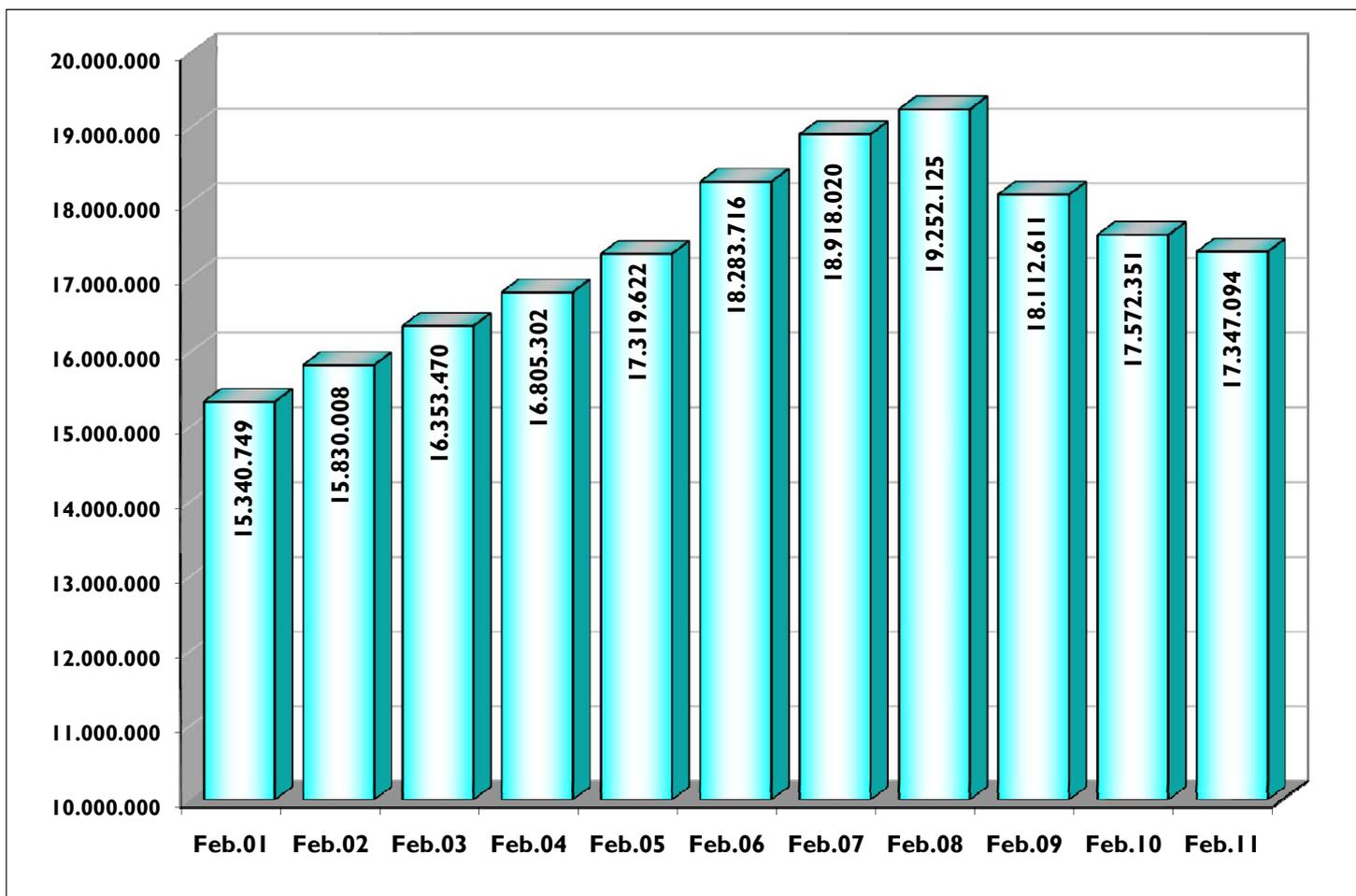
SEGURIDAD SOCIAL

HOJA RESUMEN DE PRINCIPALES DATOS

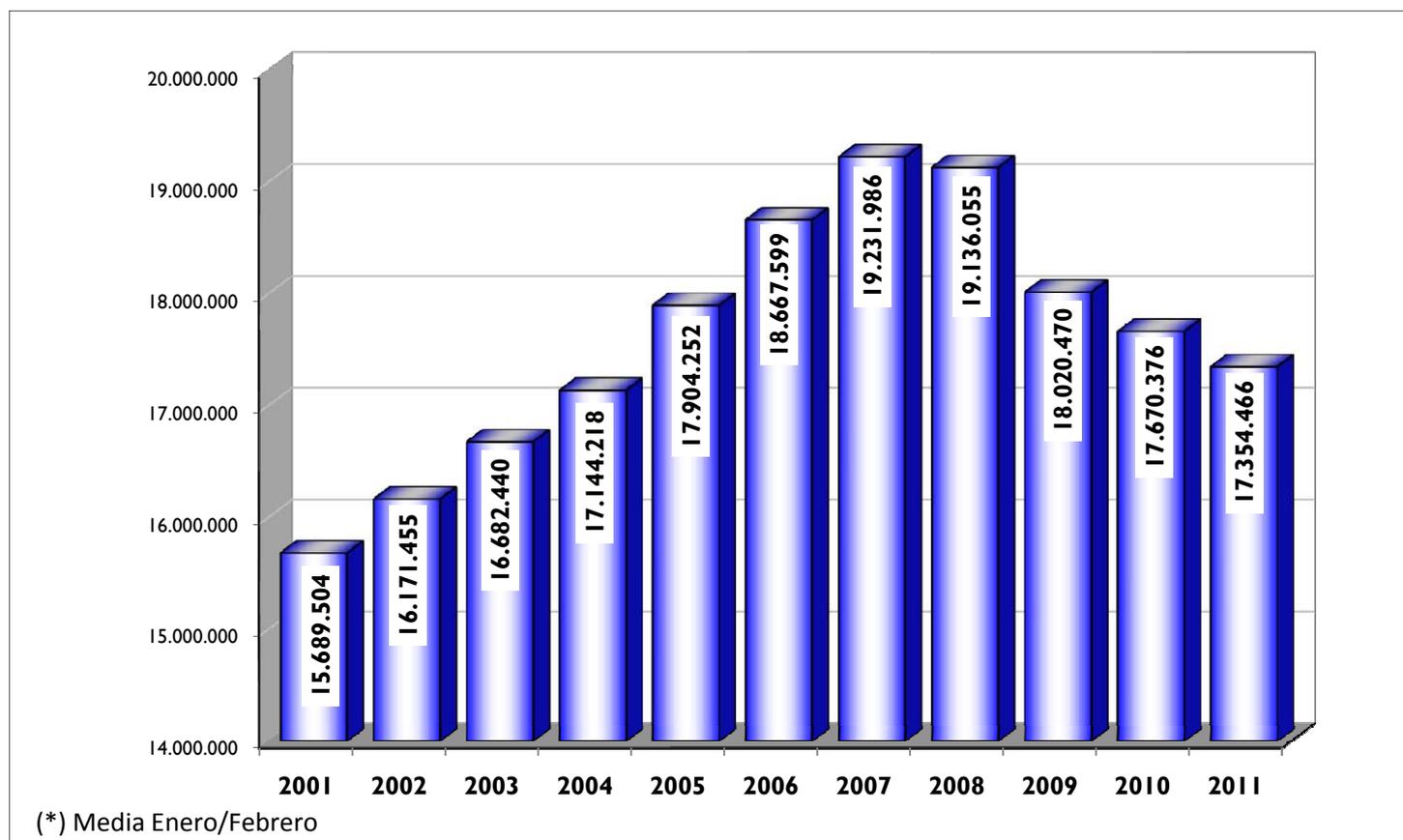
| MAGNITUDES | FECHA | NÚMERO |
|---|-------------------------------------|-----------------------|
| Gasto Sistema Seguridad Social (Provisional) | feb-11 | 15.588,68 Mill. Euros |
| Gasto Pensiones Contributivas | feb-11 | 14.012,24 Mill. Euros |
| Afiliados medios a la Seg. Social (mensual) | feb-11 | 17.347.094 |
| Afiliados medios a la Seg. Social (anual) | Media 2011 (acumulado a febrero) | 17.354.466 |
| Número de Pensiones Contributivas | feb-11 | 8.752.625 |
| Importe pensión media Sistema | feb-11 | 799,80 Euros. |
| Importe pensión media Jubilación | feb-11 | 908,49 Euros. |
| Importe pensión media Jub. Reg. Gral | feb-11 | 1.128,52 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) | feb-11 | 4.299.263 |
| Contratos registrados (INEM) | feb-11 | 1.011.418 |
| Contratos registrados (INEM) | Acumulado 2011 | 2.127.437 |
| Salario Mínimo Interprofesional | año 2011 | 641,40 Euros/Mes |
| IPC (variación mensual) | feb-11 | 0,1 |
| IPC (variación interanual) | " | 3,6 |

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN

. MEDIAS MENSUALES



. MEDIAS ANUALES

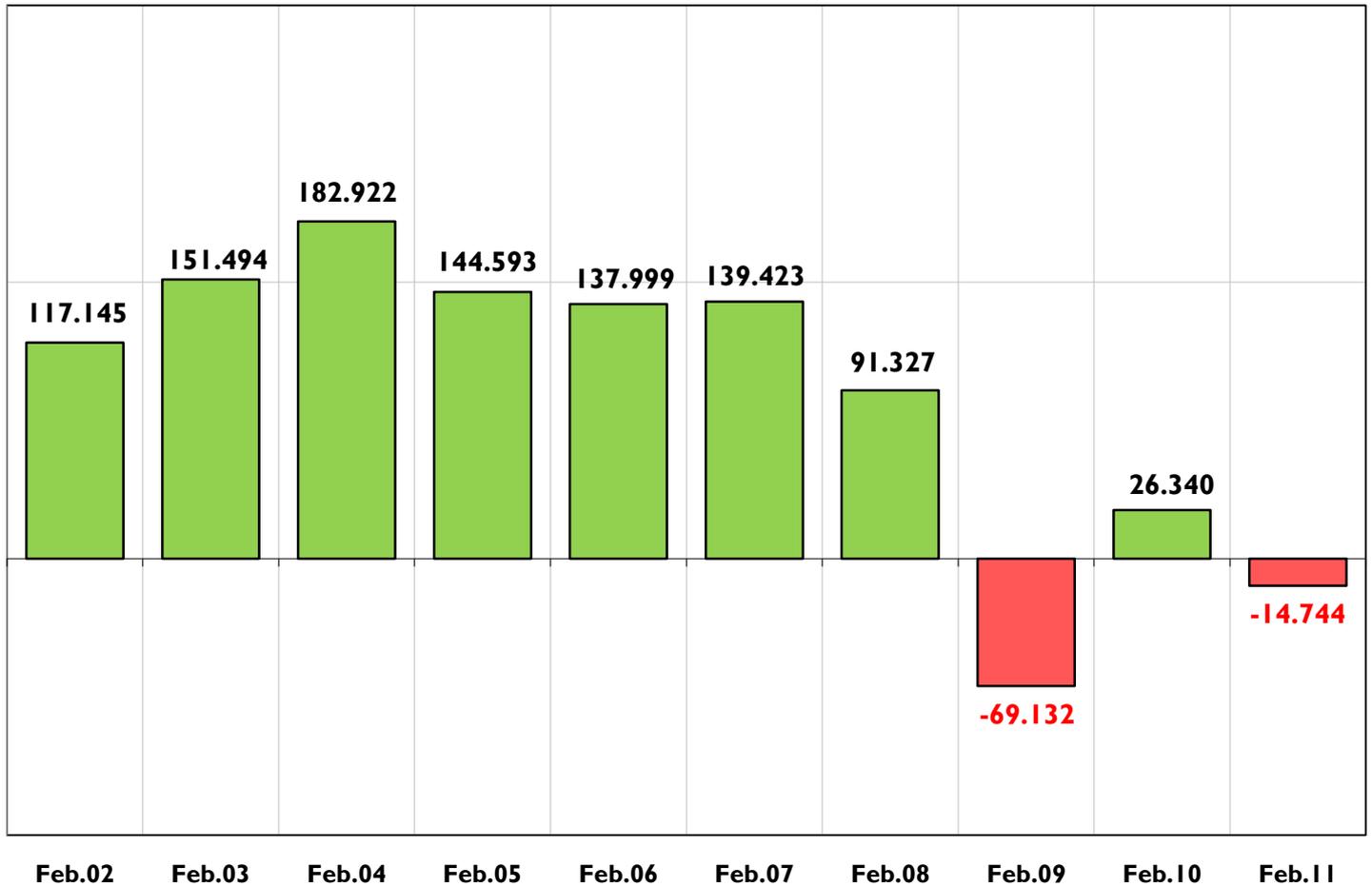


EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

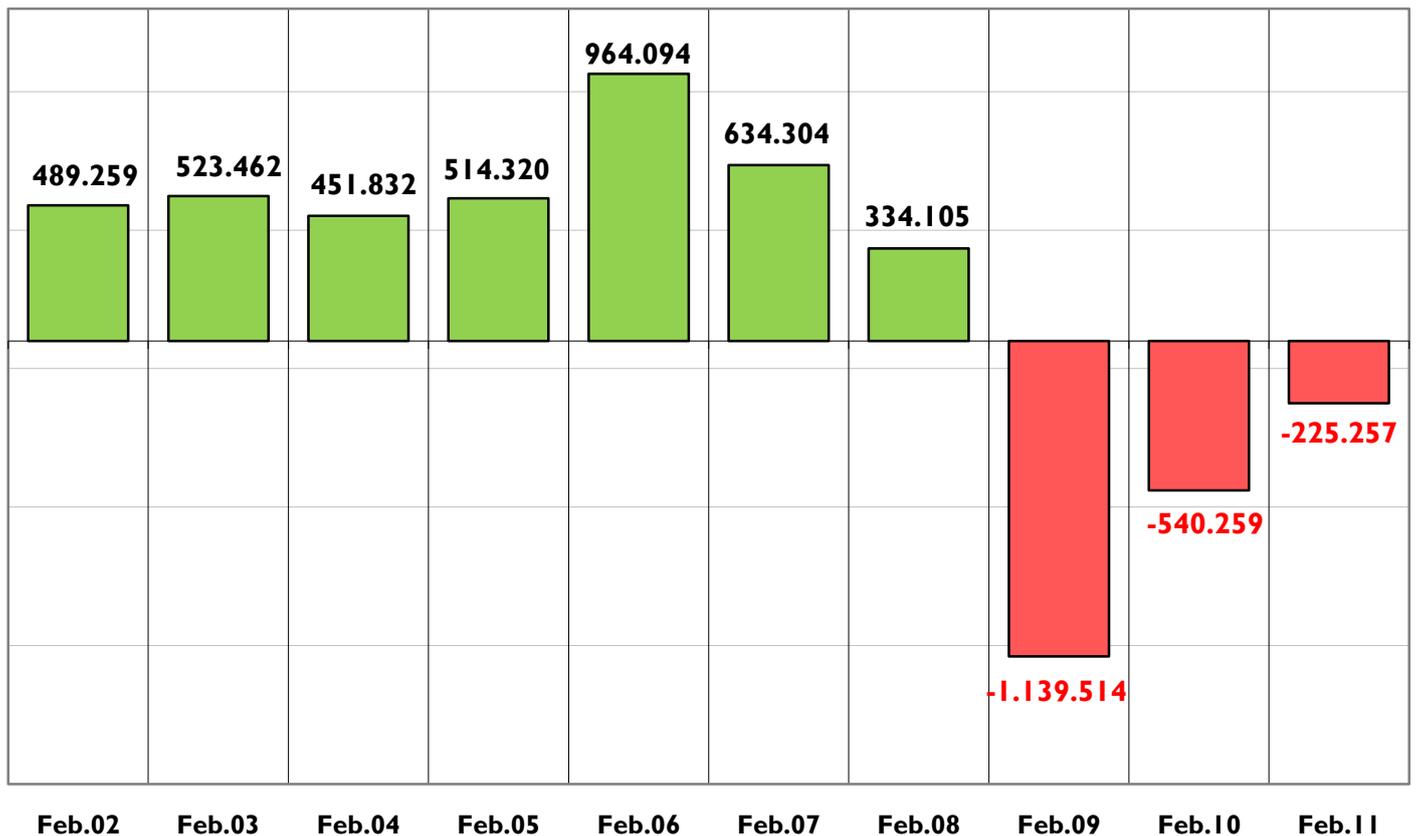
| | General | Autónomos | Agrario | Mar | Carbón | Hogar | Total |
|--------------|-----------|-----------|---------|-------|--------|---------|------------------|
| 2.008 | | | | | | | |
| enero | 1.457.518 | 224.793 | 160.394 | 4.053 | 647 | 152.697 | 2.000.102 |
| febrero | 1.485.107 | 228.665 | 174.880 | 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 | 1.134.974 | 197.992 | 253.078 | 4.442 | 550 | 178.736 | 1.769.773 |
| marzo | | | | | | | |
| abril | | | | | | | |
| mayo | | | | | | | |
| junio | | | | | | | |
| julio | | | | | | | |
| agosto | | | | | | | |
| septiembre | | | | | | | |
| octubre | | | | | | | |
| noviembre | | | | | | | |
| diciembre | | | | | | | |

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

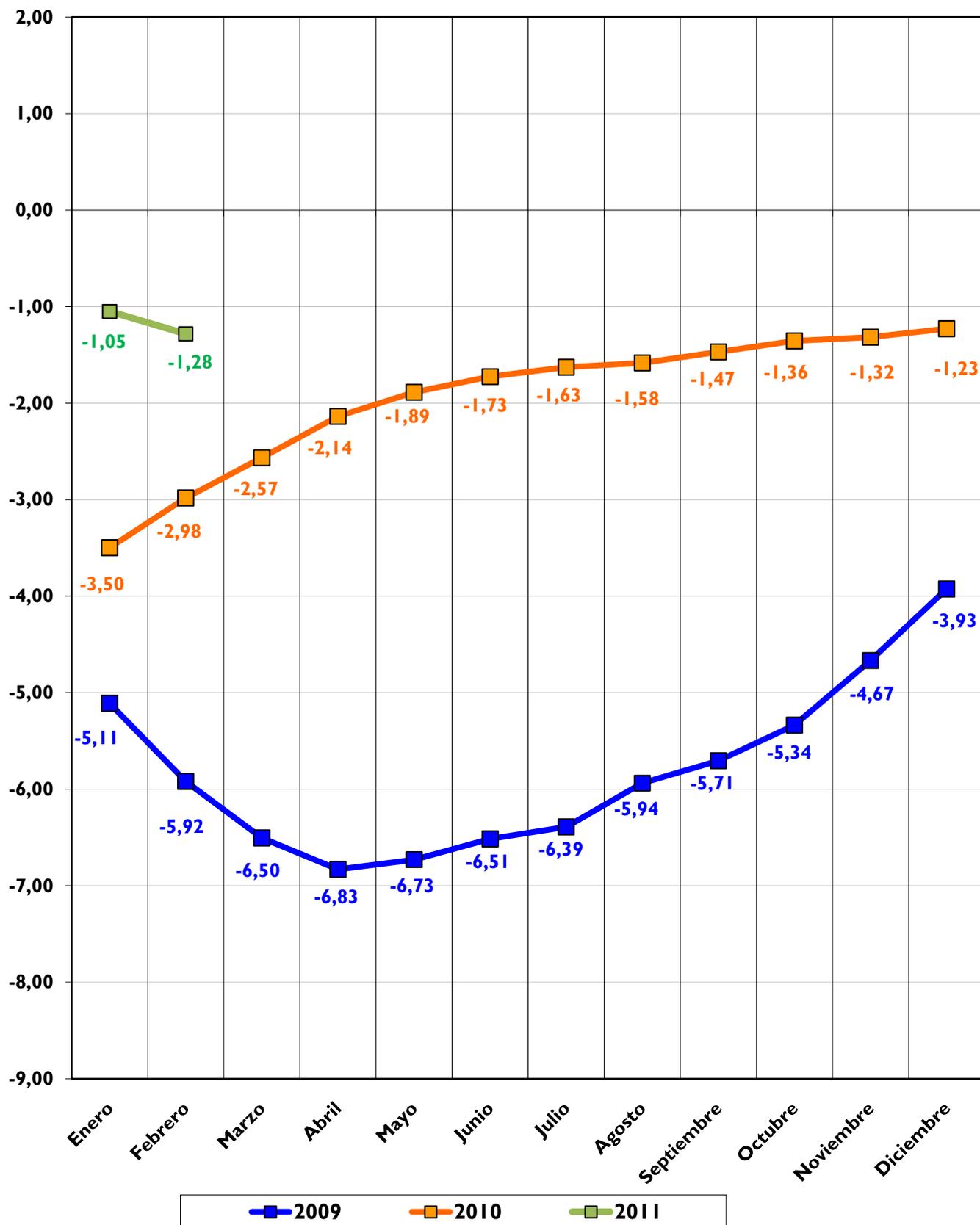
. VARIACIÓN MENSUAL



. VARIACIÓN ANUAL



TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL DE LA AFILIACIÓN

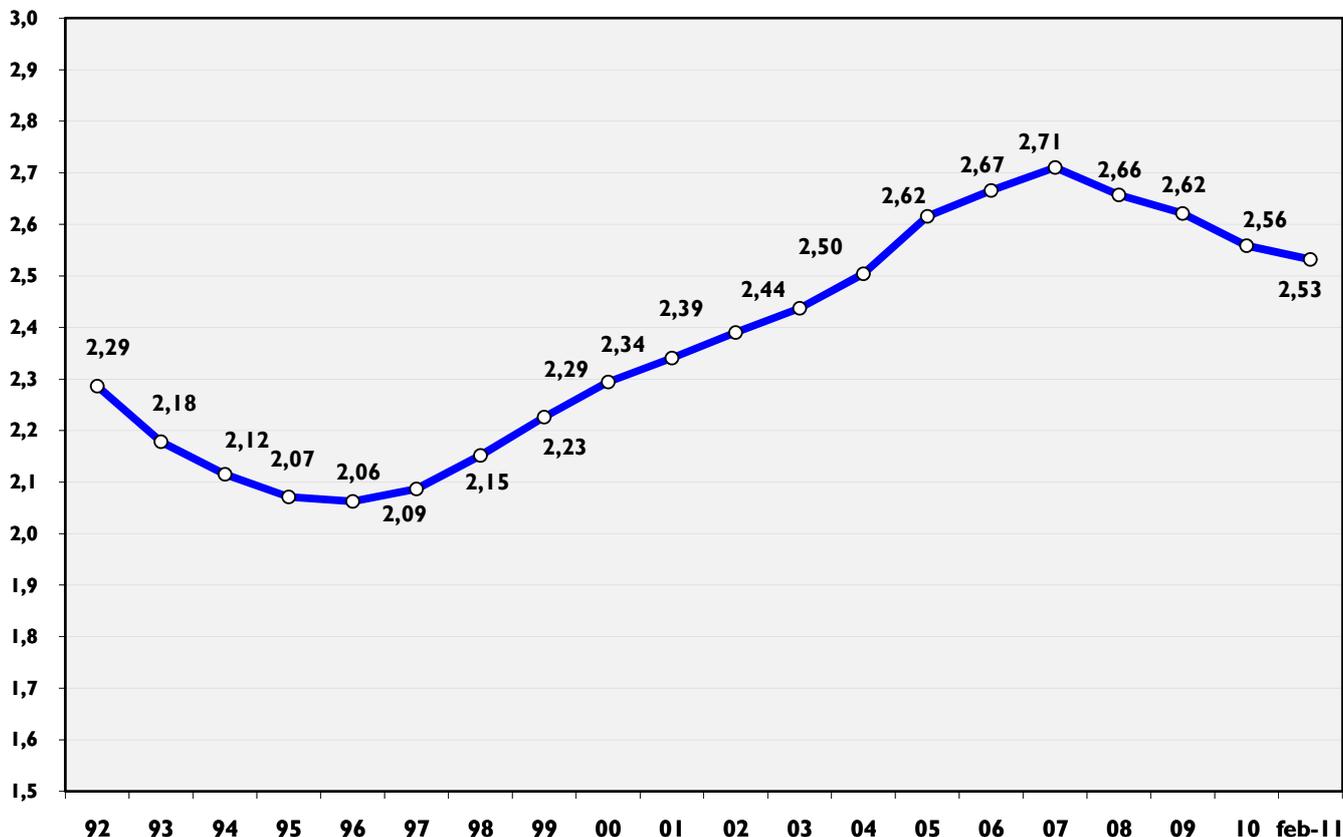


EVOLUCION AFILIADOS/PENSIONISTAS

| | 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 | 17.478.095 | 2.858.314 | 20.336.409 | 7.948.463 | 2,56 |
| feb-11 (I) | 17.298.626 | 2.858.314 | 20.156.940 | 7.960.682 | 2,53 |

(I) Dato provisional al referirse los afiliados en desempleo al mes de diciembre de 2010

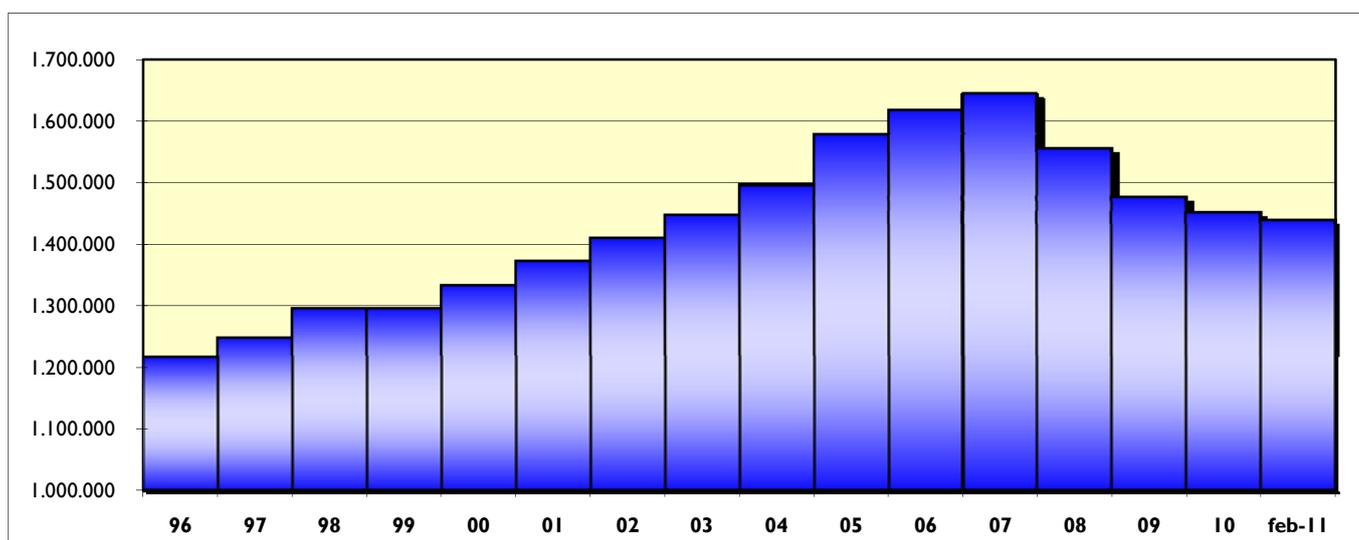
Los datos de afiliados ocupados corresponden al último día de cada mes (no son medios como en las estadísticas anteriores), debido a la antigüedad de la serie cuando no se disponía de datos medios y a fin de que se puedan realizar comparaciones homogéneas



EVOLUCION DE LAS EMPRESAS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL

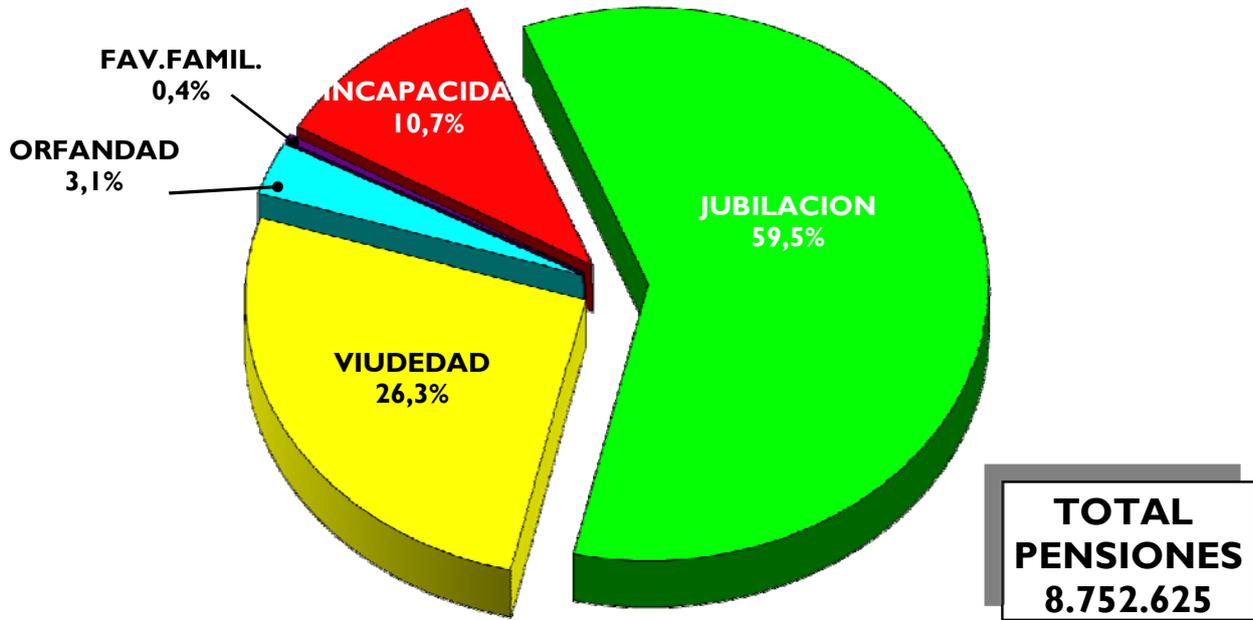
A 31 de diciembre

| | 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 |
| feb-11 | 1.428.132 | 10.445 | 75 | 1.438.652 | | |



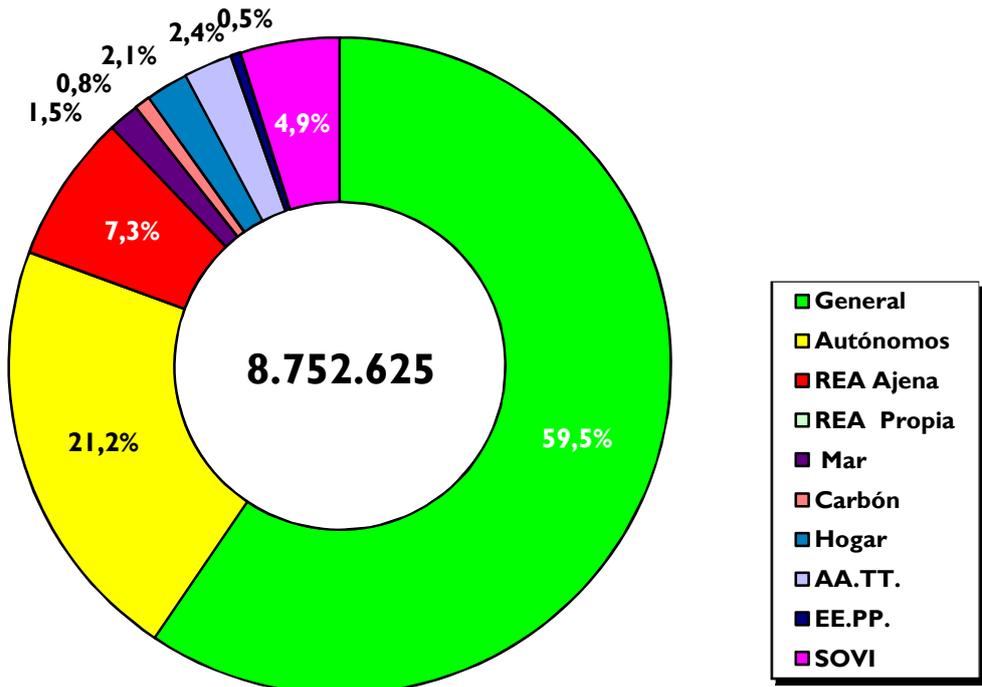
DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES

I DE FEBRERO DE 2011

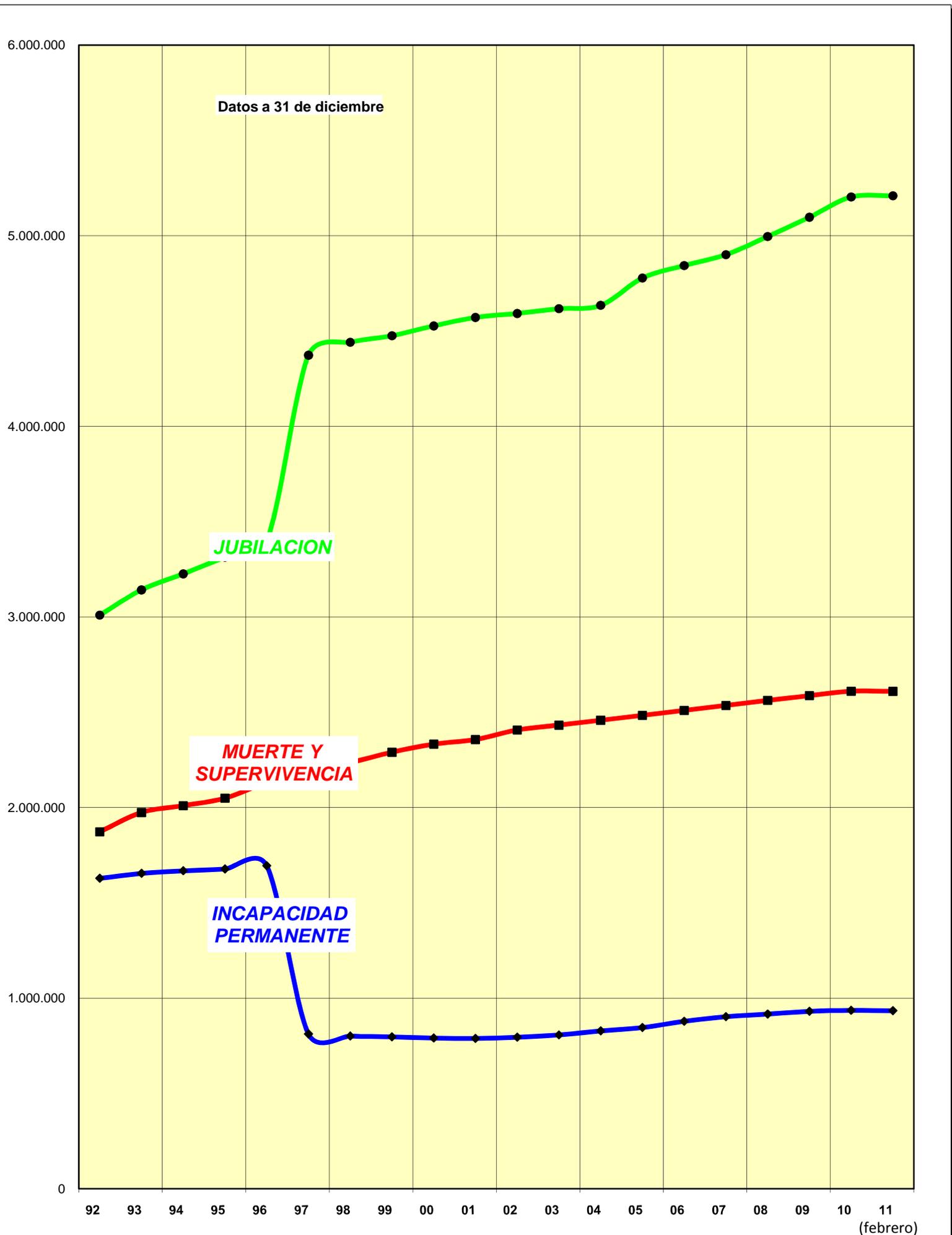


DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES

I DE FEBRERO DE 2011

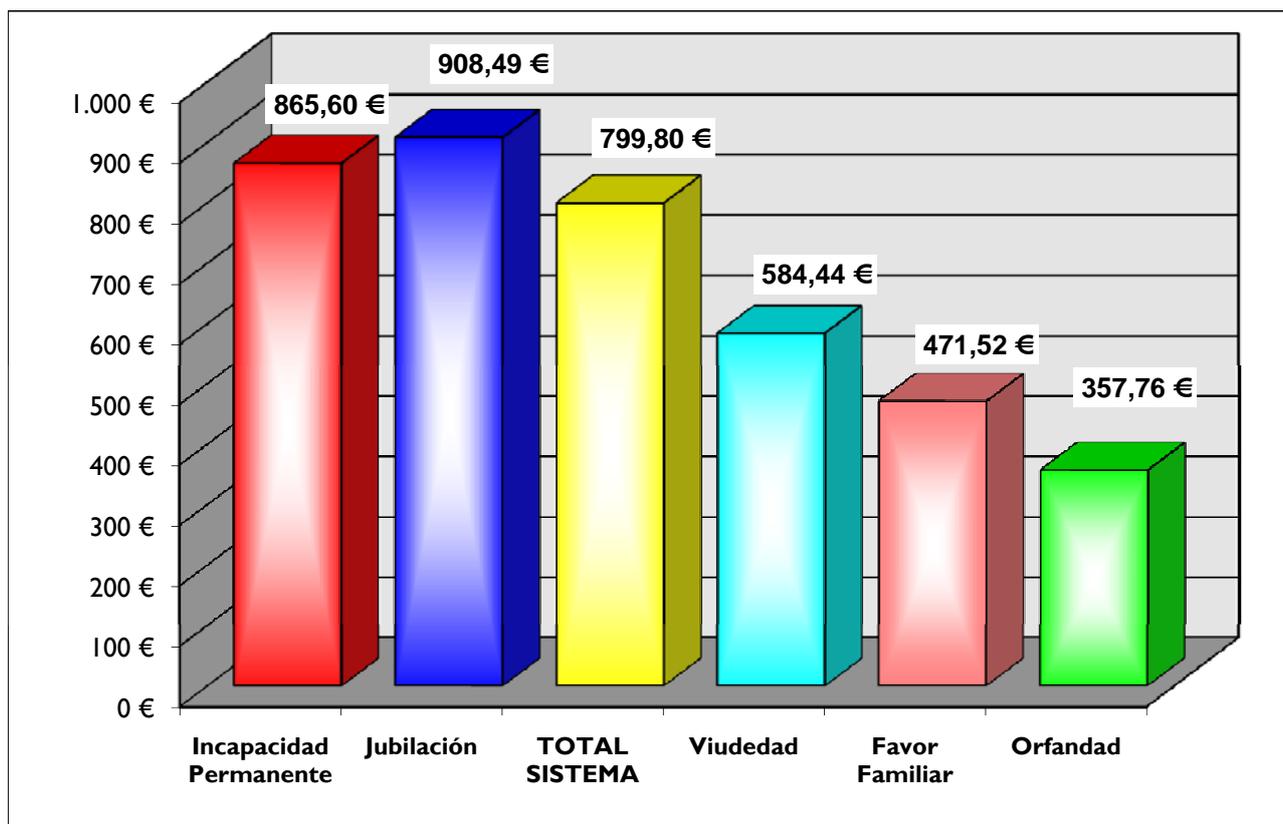


EVOLUCION DEL NUMERO DE PENSIONES. (POR CLASES)



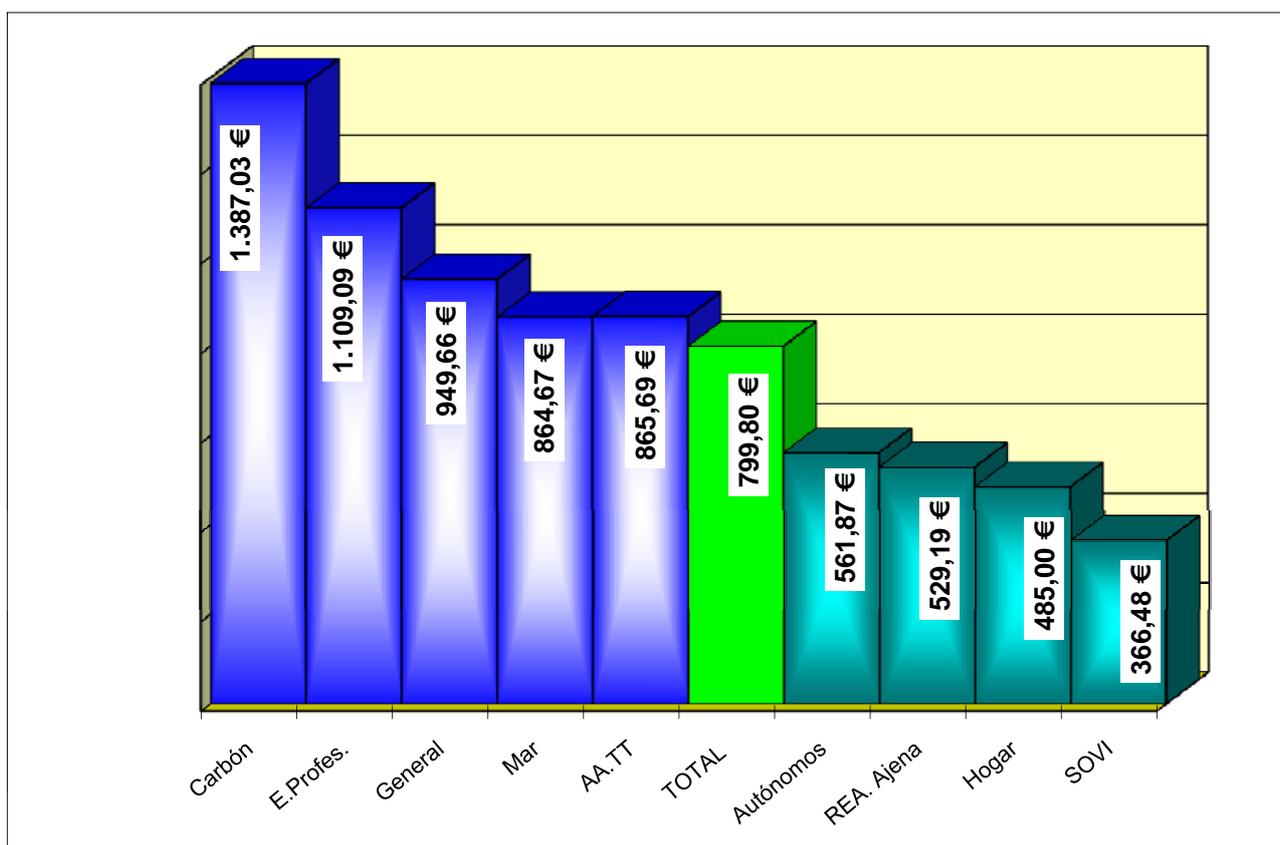
IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR CLASES)

1-feb-11



IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR REGIMENES)

1-feb-11



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-2-2011 | 865,60 | 908,49 | 584,44 | 357,76 | 471,52 | 799,80 |

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-2-2011 | 2,3 | 3,6 | 2,6 | 2,5 | 3,2 | 3,3 |

(*) 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 |
| 1-2-2011 | 1.128,52 | 619,71 | 580,88 | | 1.087,88 | 1.843,85 | 499,83 | 902,77 | 1.599,28 | 369,01 | 908,49 |

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 |
| 1-2-2011 (*) | 3,31 | 3,38 | 2,01 | | 2,70 | 3,11 | 1,90 | 5,19 | 1,71 | 1,89 | 3,58 |

(*) 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 |
| 1-2-2011 | 647,59 | 434,85 | 471,34 | | 581,81 | 752,96 | 291,64 | 726,69 | 812,70 | 338,17 | 584,44 |

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 |
| 1-2-2011 (*) | 2,46 | 2,57 | 1,85 | | 2,46 | 3,23 | 1,27 | 2,45 | 3,48 | 3,68 | 2,61 |

(*) Incremento sobre mismo período de 2010

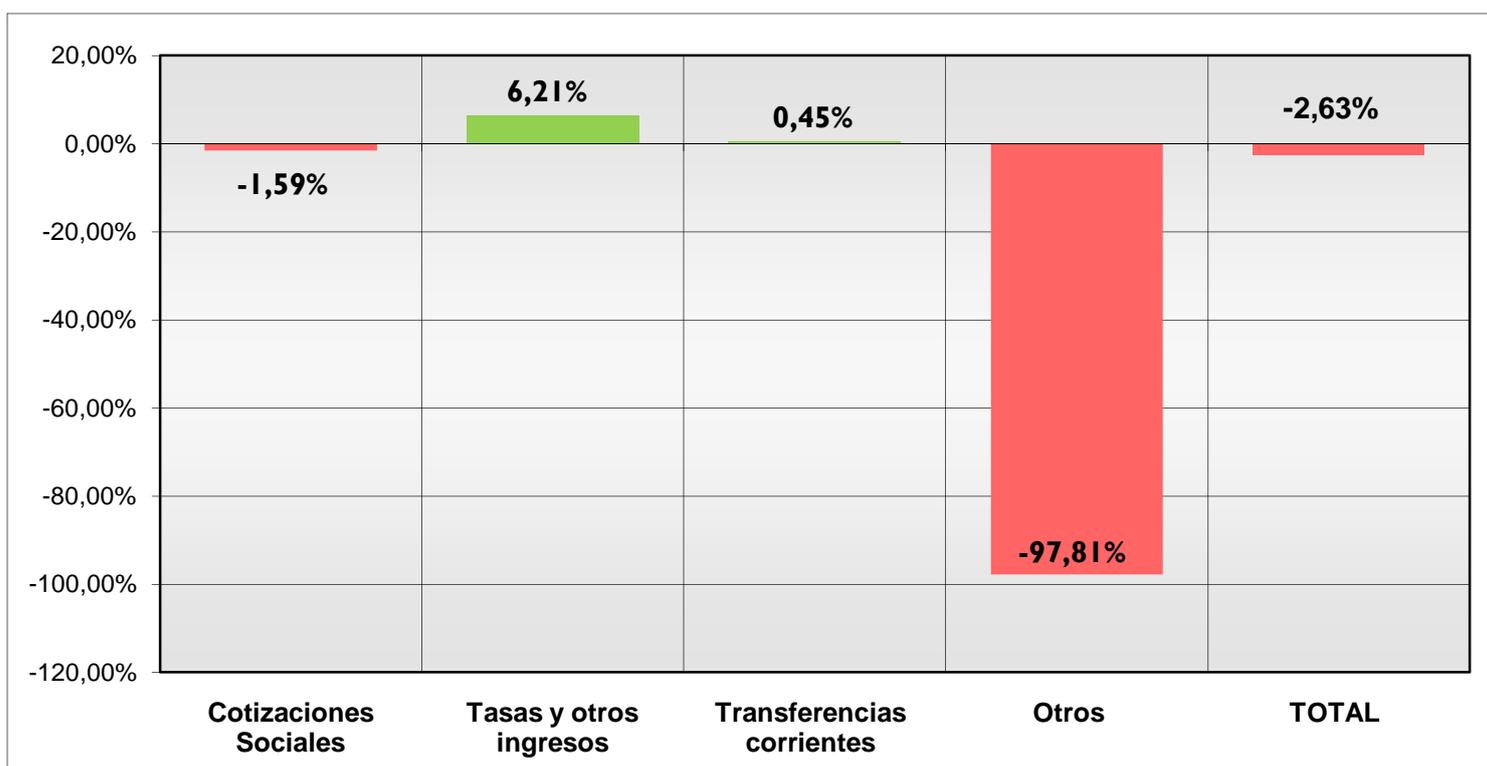
EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACUMULADO AL MES DE ENERO

(Millones de Euros.)

| CLASIFICACION ECONOMICA | PREVISIONES DE INGRESOS 2.011 | DERECHOS RECONOCIDOS HASTA ENERO DE 2011 | % DE EJECUCION | TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR |
|--|-------------------------------------|---|-------------------|--|
| Cotizaciones Sociales | 99.325,96 | 7.932,41 | 7,99% | -1,59% |
| Tasas y otros ingresos | 1.397,39 | 83,45 | 5,97% | 6,21% |
| Transferencias corrientes | 11.497,47 | 927,91 | 8,07% | 0,45% |
| Otros | 3.765,82 | 2,74 | 0,07% | -97,81% |
| Activos, pasivos financieros y remanentes tesorería | 36,81 | 0,55 | 1,49% | 3,77% |
| TOTAL | 116.023,45 | 8.947,06 | 7,71% | -2,63% |

VARIACIÓN INTERANUAL EN %



RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

enero-I I

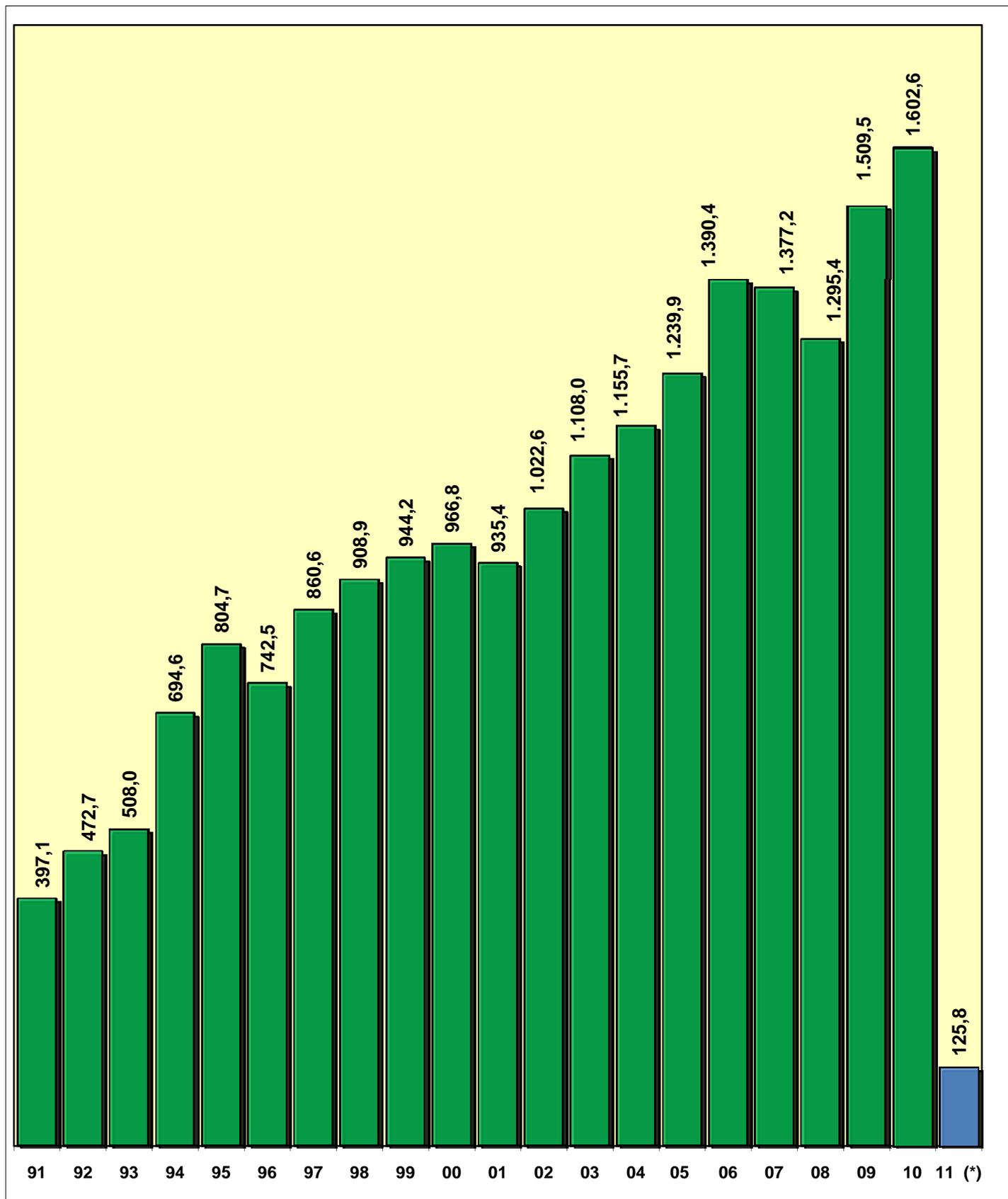
(Millones de Euros)

| 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 | 1.578,41 | | | 24,19 | 1.602,60 | 93,08 | 6,17 |
| 2011 | | | | | | | |
| Enero | 121,38 | | | 4,46 | 125,84 | | |
| Febrero | | | | | | | |
| Marzo | | | | | | | |
| Abril | | | | | | | |
| Mayo | | | | | | | |
| Junio | | | | | | | |
| Julio | | | | | | | |
| Agosto | | | | | | | |
| Septiembre | | | | | | | |
| Octubre | | | | | | | |
| Noviembre | | | | | | | |
| Diciembre | | | | | | | |
| Acumulado | | | | | | | |
| 2011 | 121,38 | | | 4,46 | 125,84 | | |

EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

enero-11

En millones de euros



(*) Acumulado enero

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO A FEBRERO 2011

(Millones de Euros.)

| CLASIFICACION ECONOMICA | PRESUPUESTO 2011 | DERECHOS RECONOCIDOS HASTA FEBRERO 2011 | % DE EJECUCION | TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR |
|--|-------------------|---|----------------|---------------------------------------|
| Prestaciones Económicas | 108.617,24 | 15.289,98 | 14,08% | 4,88% |
| Pensiones contributivas | 99.089,68 | 14.012,24 | 14,14% | 5,20% |
| Pensiones no contributivas | 1.995,01 | 306,68 | 15,37% | 2,66% |
| Incapacidad temporal | 2.787,60 | 116,06 | 4,16% | -18,09% |
| Prestaciones por maternidad y paternidad | 2.126,69 | 316,29 | 14,87% | -1,71% |
| Riesgos por embarazo y lactancia | 9,95 | 1,50 | 15,08% | 1,35% |
| Prestaciones familiares | 1.000,67 | 385,15 | 38,49% | 15,62% |
| Asistencia Sanitaria | 266,84 | 30,30 | 11,36% | -12,73% |
| Servicios Sociales | 1.850,50 | 155,37 | 8,40% | -39,79% |
| LISMI | 44,31 | 6,36 | 14,35% | -14,86% |
| Tesorería e Informática | 5.288,87 | 113,03 | 2,14% | -5,10% |
| T O T A L | 116.023,45 | 15.588,68 | 13,44% | 3,99% |

PRESTACIONES ECONÓMICAS. (Variación Interanual en %)

