



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 145

Abril 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 incluye un resumen del Informe Anual del Banco Nacional Belga, que contiene diversas recomendaciones para impulsar la economía del país, especialmente en lo que se refiere al mercado de trabajo; de **Francia** se incluye un estudio sobre la evolución de los derechos individuales de la mujer a lo largo del siglo XX; de **Rumanía** se inserta un documento explicando la percepción de los ciudadanos en relación a la gestión de la crisis económica que está realizando el Gobierno, según una encuesta realizada por CURS (Center for Urban and Regional Sociology); 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 **EE.UU** se incluye un resumen del Informe Anual 2010 relativo a las pensiones de jubilación y otras prestaciones de Seguridad Social, elaborado por el Consejo de Dirección de Fondos Fiduciarios, dependiente de la Administración Federal de la Seguridad Social; de **Italia** se publican dos documentos: el primero se refiere a la reforma de las pensiones que afectarán en el futuro a los jóvenes trabajadores, con la finalidad de alcanzar una mayor sostenibilidad económica y financiera en el Sistema de Seguridad Social; el segundo es una entrevista al Presidente del Instituto Nacional de Seguridad Social, en la que plantea, entre otras cuestiones, la creación de un fondo complementario para la futura pensión de los trabajadores; de **Países Bajos** se informa de los recortes presupuestarios que se han aplicado en el ámbito del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, con la finalidad de sanear las finanzas del Estado.

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 marzo de 2011, según los datos de la Agencia Federal de Empleo, el cual sigue mejorando respecto a los meses anteriores teniendo en cuenta los principales indicadores económicos; el segundo es un resumen del informe de evaluación realizado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en relación a las medidas del Gobierno para impulsar el mercado laboral; de **Bélgica** se publican dos documentos: el primero es un resumen del Informe Anual de la Oficina Nacional de Empleo, que analiza la evolución del mercado de trabajo en los últimos doce meses así como las medidas aplicadas para su reactivación; el segundo muestra la situación del mercado de trabajo en marzo de 2011, situándose la tasa de desempleo en un 11,3%; de **Canadá** se inserta un resumen sobre la situación del mercado de trabajo en el mes de marzo, que destaca, entre otras informaciones, el descenso de la tasa de desempleo hasta un 7,7 %; de **Dinamarca** se informa de las nuevas medidas adoptadas por el Gobierno para impulsar el empleo de los jóvenes trabajadores, de **EE.UU.** se incluye un artículo en relación a la situación del mercado de trabajo en el mes de marzo, en el que se generaron 216.000 puestos de trabajo, situándose la tasa de desempleo en el 8,8%, según los datos de la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo; de **Francia** se insertan dos artículos: el primero ha sido elaborado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Sanidad, señalando los requisitos jurídicos que deben cumplir los Contratos de Duración Determinada para no confundirlos en su objeto y ámbito de aplicación con los Contratos de Duración Indefinida; el segundo informa de las características del Contrato de Renta de Autonomía para los Jóvenes, establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2010, y desarrollado posteriormente en el Decreto 2011-128 de 31 de enero de 2011; de **Grecia** se publican los resultados de la Encuesta del Cuarto Trimestre de 2010 sobre Población Activa,

elaborada por el Servicio Nacional de Estadística, estableciendo la tasa de desempleo en un 14,2%, frente al 12,4% del trimestre anterior; de **Italia** se insertan los datos del mercado de trabajo correspondiente al trimestre de octubre-diciembre de 2010, en el cual los indicadores económicos de crecimiento han experimentado un resultado positivo respecto al mismo trimestre de 2009; de **Países Bajos** se publican las principales conclusiones del congreso “Mercado Laboral en 2020, cambio de paradigmas”; en el que se discutió el futuro del mercado de trabajo con la finalidad de investigar nuevas perspectivas; de **Rumanía** se incluye un resumen de la situación del mercado de trabajo en el mes de febrero de 2011, en el que la tasa de desempleo se sitúa en 6,58%, lo que implica una disminución del 1,75% respecto al mismo mes de 2010.

En el apartado de **Formación Profesional**, de **Francia** se incluyen dos artículos: el primero informa sobre las medidas que se destinarán a la formación en alternancia, cuyo objetivo se dirige a mejorar la formación profesional de los trabajadores, combinando los períodos de conocimiento teórico y práctica en la empresa; el segundo es un documento que explica los requisitos técnicos que debe reunir el plan de formación elaborado por el empresario.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Alemania** se publican dos artículos: el primero es un resumen de las modalidades de empleos que están dotados con una baja remuneración según la legislación vigente, analizando a su vez el impacto producido en los últimos años en la economía y en la sociedad; el segundo es un resumen del informe elaborado por la Oficina Federal de Estadística sobre la evolución de los costes laborales, correspondientes al cuarto trimestre de 2010; de **Canadá** se incluye un artículo sobre la evolución de las características laborales de la mujer en el mercado de trabajo canadiense; de **Francia** se publica un documento que analiza las medidas que se han ido incorporando en materia de igualdad profesional entre mujeres y hombres; de **Rumanía** se incluye un artículo que informa de la aprobación en el Parlamento del nuevo Código Laboral, en el que destacan los cambios estructurales introducidos para impulsar la flexibilidad y la adaptación a la realidad socio-económica que atraviesa el país.

En el apartado de **Negociación Colectiva**, de **Bélgica** se informa de las negociaciones llevadas a cabo entre Sindicatos y Organizaciones Patronales para finalmente alcanzar el Acuerdo Interprofesional en el periodo 2011-2012, que servirá de marco para los posteriores convenios colectivos sectoriales y de empresa.

En el apartado de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, de **Bélgica** se informa de la nueva reglamentación relativa al bienestar de los trabajadores temporales, desarrollada a través del Real Decreto de 15 de diciembre de 2010, donde se implementan diversas medidas para mejorar la seguridad y salud laboral; de **Dinamarca** se incluye una noticia sobre el nuevo acuerdo alcanzado entre el Gobierno y la oposición para desarrollar diversas medidas que disminuyan la siniestralidad laboral.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**, de **Alemania** se incluyen dos documentos: el primero informa del endeudamiento alcanzado por los municipios como consecuencia de la gestión de diversas competencias en el área social, que se financian con los Presupuestos Generales del Estado; el segundo es un estudio realizado por la Fundación Friedrich Ebert que analiza la situación de la mujer en el mercado laboral de Alemania y Francia; de **Países Bajos** se informa de los proyectos impulsados por el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia para favorecer la emancipación de la mujer; de **Rumanía** se inserta un artículo que explica los principales problemas del Sistema Sanitario, especialmente graves en el ámbito financiero, estructural y de personal médico.

En el capítulo de **Migraciones**, de **Dinamarca** se inserta un artículo sobre el acceso de los extranjeros a las prestaciones de bienestar, para lo cual el Gobierno nombró una Comisión Interministerial que ha estudiado la situación presentado una serie de propuestas sobre la materia; de **Italia** se informa del acuerdo entre el Gobierno y las Regiones para la distribución de los flujos

migratorios del norte de África en el territorio nacional italiano, según el plan elaborado por el Ministerio del Interior; de **Países Bajos** se publican dos documentos: el primero se refiere a los nuevos criterios que ha adoptado el Gobierno en los procesos de admisión de asilo; el segundo informa del impacto positivo tanto en la economía como en la sociedad de los empresarios y trabajadores autónomos de origen no holandés, según el estudio realizado por la Universidad de Ámsterdam; de **Ucrania** se incluye un artículo que analiza la nueva Ley de Inmigración , aprobada por el Parlamento el pasado 5 de abril.

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

Bélgica12
----------------	----------------

- Recomendaciones del Banco Nacional Belga

Dinamarca14
------------------	----------------

- Comentario general

Francia17
----------------	----------------

- Breve estudio sobre la evolución de los derechos de la mujer*

Grecia20
---------------	----------------

- Comentario general

Italia23
---------------	----------------

- Comentario general

Reino Unido25
--------------------	----------------

- Comentario general

Rumanía28
----------------	----------------

- Comentario general
- Percepción de la crisis económica por los ciudadanos rumanos

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

EE.UU40
--------------	----------------

- Informe Anual 2010 del Consejo de Dirección de los Fondos Fiduciarios

Italia47
---------------	----------------

- El futuro de las pensiones
- Entrevista a Antonio Mastrapasque, Presidente del INPS

Países Bajos51
---------------------	----------------

- Grandes recortes en el ámbito del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania55
-----------------	----------------

- Situación del mercado de trabajo y de la economía en marzo de 2011
- Evaluación de las Políticas Activas de Empleo

Bélgica78
----------------	----------------

- Informe Anual de la Oficina Nacional de Empleo
- Informe sobre el mercado de trabajo en marzo de 2011

Canadá87
---------------	----------------

- Situación del mercado de trabajo en marzo de 2011

Dinamarca89
------------------	----------------

- Nuevas medidas para combatir el desempleo juvenil

EE.UU	90
--------------	-------	-----------

- Situación del mercado de trabajo en marzo de 2011

Francia	94
----------------	-------	-----------

- Régimen jurídico de los Contratos de Duración Determinada
- Contrato de Renta de Autonomía para los jóvenes

Grecia	104
---------------	-------	------------

- Situación del mercado de trabajo en el cuarto trimestre de 2010

Italia	107
---------------	-------	------------

Situación del mercado de trabajo en el cuarto trimestre de 2011

Países Bajos	109
---------------------	-------	------------

Congreso “El Mercado Laboral en 2020, cambio de paradigmas”

Rumanía	112
----------------	-------	------------

- Situación del mercado de trabajo en febrero de 2011

FORMACIÓN PROFESIONAL

Francia	113
----------------	-------	------------

- Impulso de la formación en alternancia y otras medidas de fomento de empleo
- El plan de formación en Francia

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Alemania	120
-----------------	-------	------------

- Trabajo precario en Alemania: los mini-empleos
- Los costes laborales en Alemania

Canadá131
---------------	----------

- Las mujeres en el mercado laboral canadiense: 1976-2009*

Francia134
----------------	----------

- Igualdad profesional entre hombres y mujeres*

Rumanía137
----------------	----------

- El nuevo Código Laboral

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Bélgica144
----------------	----------

- Acuerdo Interprofesional 2011-2012

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Bélgica149
----------------	----------

- Nueva reglamentación relativa al bienestar de los trabajadores temporales

Dinamarca152
------------------	----------

- Nuevo acuerdo político sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo

AREA DE ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania155
-----------------	----------

- Alarma en los municipios ante el endeudamiento y el incremento del gasto social
- La mujer en el mercado laboral de Francia y Alemania*

Países Bajos167
---------------------	----------

- Emancipación de la mujer*

Rumanía	169
----------------	-------	------------

- Balance del Sistema Sanitario

AREA DE MIGRACIONES

Dinamarca	174
------------------	-------	------------

- El acceso de los extranjeros a las Prestaciones de Bienestar

Italia	179
---------------	-------	------------

- Acuerdo entre el Gobierno y las Regiones para la distribución de los flujos migratorios del Norte de África

Países Bajos	180
---------------------	-------	------------

- Racionalización en los procesos de admisión de asilo
- Iniciativa empresarial como medida integradora

Ucrania	184
----------------	-------	------------

- Nueva Ley de Inmigración

ESPAÑA

INDICADORES

- Últimos datos estadísticos.....190
- Cuadros en materia de Seguridad Social –marzo de 2011.....191

* 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**

BELGICA

RECOMENDACIONES DEL BANCO NACIONAL BELGA¹

Cada año, al publicarse el Informe Anual del Banco Nacional Belga (BNB), su Gobernador hace una serie de recomendaciones a los dirigentes del país. Los puntos principales son: vigilar el coste del empleo belga con respecto a los países vecinos, subir la edad real de salida del mercado de empleo, mejorar la cualificación de la mano de obra y reducir el gasto de la investigación, desarrollo e innovación. A continuación esquematizamos las recomendaciones específicas para el empleo que ha realizado el BNB.:

En su análisis sobre la situación del empleo belga, el Gobernador refleja que, si bien Bélgica ha conseguido mejores resultados que en los dos años anteriores y también mejores que el resto de los países miembros de la UE, -la flexibilidad del empleo interior no sólo permitió adaptarse a situaciones límite sino también crear empleo-, no se puede permitir pasividad en este ámbito porque referirse a las medias europeas no es, según el BNB, un objetivo suficientemente ambicioso, y Bélgica necesita medidas concluyentes para, por una parte, eliminar la diferencia inflacionista existente con los países del entorno y también consolidar sus finanzas públicas que, a largo plazo, son las que preservaran la competitividad del país. En cuanto al coste generado por el envejecimiento de la población, resalta que no sólo deben adoptarse medidas para reducir considerablemente las salidas anticipadas del mercado de empleo sino que también debería aumentar la edad efectiva de la jubilación.

El bienestar de una pequeña economía abierta como es la belga depende principalmente, según el Gobernador de la competitividad -en el sentido amplio de la palabra- y, primordialmente, de la carga salarial por unidad productiva y productos ofertados. Aunque el nuevo dispositivo europeo que vigila las macroeconomías dedica una atención especial a la variación de los precios y a los costes, los sistemas belgas necesitan mayor transparencia por lo que se impone verificar algunos de los mecanismos de adaptación de los precios. La indexación automática de los sueldos, exclusiva en Bélgica, los ajustes de otros ingresos y las tarifas de los sectores protegidos de la competencia internacional incrementan el riesgo de los efectos de segunda ronda (inflación).

La referencia al índice salud, según el Gobernador, no origina corrección alguna ya que sólo descarta los combustibles, alcoholes y tabacos. Lo que interesa, de acuerdo con la Ley sobre la promoción del empleo y mejora preventiva de la competitividad, es que las diferencias existentes con los países colindantes se corrijan con la negociación salarial. El Gobernador se dice satisfecho con el contenido del Acuerdo Interprofesional 2011/2012 porque contempla subida salarial (a sumar a la indexación automática) sólo para el 2012 y que ésta, además, no será superior al 0,3%. También se dice satisfecho por el compromiso de los interlocutores sociales de estudiar la posibilidad de reducir la inestabilidad que causa el sistema belga de indexación, principalmente en el precio de los productos energéticos y confía en que se lleguen a realizar reformas para atenuar la vulnerabilidad de las empresas belgas ante la competencia internacional.

La moderación del coste salarial estimula, según el Gobernador, la creación del empleo, pero también pone de manifiesto que sería ineficaz si no va acorde con políticas que refuercen la oferta del empleo, tanto en el aspecto cualitativo como cuantitativo. Para ello hay que intensificar los esfuerzos en el acompañamiento individualizado en el itinerario de inserción laboral de los parados para, por una parte, impedir que aumente el paro de larga duración y, por otra, que se pierdan aptitudes para reencontrar empleo. La diferencia de paro existente entre las distintas Regiones belgas y los grupos sociales también requiere políticas específicas de formación y de movilidad. Por ello debe dedicarse especial interés a la reinserción de los jóvenes, sobre todo los

¹ .Fte.: Rapport 2010 - Banque Nationale de Belgique

poco cualificados, con actividades de formación inicial y en empresas además de estimularles para que participen en la vida profesional activa. El informe refleja, asimismo, que para reforzar las bases de la Seguridad Social es preciso aumentar la tasa de empleo de la población belga (20-64 años)

DINAMARCA

COMENTARIO GENERAL

[El Gobierno danés ha presentado el plan 2020 sobre el control de la economía](#)

El 12 de abril, el Gobierno danés ha presentado su plan económico denominado “Medidas de Reforma 2020 - garantizar el bienestar de Dinamarca”. El citado plan presenta cómo obtener el equilibrio de las finanzas públicas hasta el año 2020. El punto de partida de las medidas son las previsiones del Gobierno de un déficit de 47.000 millones de coronas danesas (aprox. 6.267 millones de €) hacia el año 2020, si no se llevan a cabo reformas en el mercado laboral que impliquen el aumento de la edad de jubilación y la anulación del sistema de prejubilación voluntaria del mercado laboral.

[Reformas ya aprobadas en el 2010](#)

El plan para el restablecimiento de la economía de Dinamarca, pactado el 25 de mayo de 2010 entre el Gobierno (Partidos Liberal y Conservador) y el Partido Popular Danés, reduce el déficit en 24.000 millones de coronas (aprox. 3.200 millones de €). Mediante este plan se ha procedido a reducir la duración de la prestación por desempleo de 4 a 2 años, a limitar a 3.000 coronas (aprox. 400 €) la desgravación fiscal de las cuotas sindicales y a la congelación de los umbrales impositivos que se aplican a varias modalidades de deducciones fiscales. Además de esto, también se ha acordado la congelación nominal de las ayudas para acciones de Cooperación Internacional al Desarrollo durante el período 2011-2013

[Contenido de las medidas propuestas el 12 de abril de 2011](#)

Con las nuevas medidas, el Gobierno pretende llevar a cabo recortes del orden de 24.000 millones de coronas danesas (aprox. 3.200 millones de €), a través de reformas. Los puntos principales del actual plan “Medidas de Reforma 2020 - garantizar el bienestar de Dinamarca son los siguientes:

- La reforma destinada a aumentar la edad para la prejubilación y la jubilación general. Aquí se ha propuesto el adelanto de las medidas adoptadas en el Acuerdo de Bienestar del año 2006, de manera que la edad para acceder a la prejubilación voluntaria del mercado de trabajo será incrementada gradualmente a partir del 2014 y, en la misma medida, la pensión general de jubilación aumentará a partir del 2019. Esto significa que se procederá a suprimir gradualmente el derecho a prejubilarse de forma voluntaria para aquellos trabajadores que en el año 2010 superaran la edad de 45 años, mientras que se suprimirá en su totalidad para todos los que tuvieran menos de 45 años en el 2010.

Ahorro: 18.000 millones de coronas (aprox. 2.400 millones de €).

- La reforma de la jubilación anticipada por incapacidad y del sistema de puestos en condiciones especiales para personas con la capacidad laboral reducida (puestos flexibles). La pensión anticipada por incapacidad quedará suprimida para todas las personas menores de 40 años, al mismo tiempo que se elaborarán programas individuales que prevengan las necesidades de pensión anticipada por incapacidad. Los puestos en condiciones especiales para personas con la capacidad laboral reducida (puestos flexibles) se harán más flexibles y sólo se ofrecerán por períodos de cinco años. Las subvenciones para estos puestos serán mayores para las categorías salariales inferiores.

Ahorro: 2.000 millones de coronas danesas (aprox. 267 millones de €).

- La reforma del sistema de beca salario, al que tienen derechos todos los estudiantes de enseñanza reglada, se limitará al tiempo de duración de cada formación o carrera y se premiarán a los estudiantes que terminen más pronto sus estudios. Por otra parte, se incrementará el umbral de ganancias compatibles con la beca salario y se suprimirá el derecho a la beca salario para aquellos estudiantes de enseñanza secundaria superior que convivan con sus progenitores.

Ahorro: 1.000 millones de coronas (aprox. 134 millones de €).

- Sistemas para efectivizar los presupuestos de Defensa. Se tendrán que ahorrar 2.000 millones de coronas en los presupuestos de defensa (aprox. 267 millones de €). Esto equivale al 10 por 100 del presupuesto total de Defensa. Ahorro: 2.000 millones de coronas (aprox. 267 millones de €).

Otras medidas

- Sistemas adicionales, aún no concretados, para efectivizar la Defensa. Además de las anteriores medidas, el Gobierno ha propuesto sistemas adicionales destinados a hacer más eficaz las actividades de Defensa. Ahorro: 2.000 millones de coronas (aprox. 267 millones de €).
- Se mantiene la congelación de los impuestos. No se modificarán los impuestos en general y no se incrementarán los impuestos del catastro.
- Limitación de costes en municipios y regiones. Hasta ahora ha sido un gran reto controlar los costes de los municipios y regiones y, por ello, el Gobierno introducirá nuevas restricciones presupuestarias en los acuerdos de cuatro años de duración y un nuevo límite sancionador, de manera que la economía pública sólo ascienda al 27 por 100 del PIB. En la actualidad, esta cifra es del 29 por 100 del PIB.

El significado del bienestar en la política

A través de la historia, la mayoría de los políticos han tenido que reconocer que el bienestar es el tema central de la política danesa, ya que generalmente siempre ha condicionado el resultado de las elecciones generales.

El impulso del crecimiento económico y la mejora de las condiciones de las empresas tienen ambos como objetivo asegurar el crecimiento. Los políticos de la derecha que abogan por la reducción de los impuestos y los políticos de izquierda que proponen incrementar los impuestos, lo justifican con una mejora del bienestar.

El Primer Ministro danés, Lars Løkke Rasmussen (liberal) y el resto del Gobierno (Partidos Liberal y Conservador) son conscientes de que no podrán ganar las próximas elecciones, ni tampoco conseguir un acuerdo sobre la economía del país, si los valores liberales y conservadores no se vincular fuertemente al bienestar. Por esta razón, las reformas de la edad de jubilación, la pensión anticipada por incapacidad, la beca-salario y los demás puntos del plan económico del Gobierno 2020 generan recursos económicos para mantener el bienestar y evitan el crecimiento cero, al mismo tiempo que el consumo público se mantiene en un tope máximo del 27 del PIB.

Los economistas prevén que el Primer Ministro tendrá dificultades para alcanzar sus objetivos

Un 85 por 100 de 123 economistas encuestados por el diario Berlingske, han manifestado que el Primer Ministro danés, Lars Løkke Rasmussen (liberal), tendrá que llevar a cabo importantes

reformas de la economía danesa, si desea alcanzar su objetivo de que Dinamarca en el 2020 se sitúe en el ranking de los 10 países más con mayor PIB per cápita.

Los citados economistas, de seis distintas universidades danesas, han sido encuestados justo después de la presentación del Plan sobre las medidas de reforma 2020 el martes día 12 de abril de 2011. Un 62 por 100 opina que el Primer Ministro tendrá que optar por reformas adicionales a las propuestas, mientras que un 23 por 100 cree que esta opción sólo se requiere en menor medida.

Sin embargo, a pesar de las objeciones, la mayoría de los economistas opina que el Plan 2020 del Gobierno es un paso correcto para crear el equilibrio a largo plazo en la economía danesa.

El economista de la Universidad de Copenhague, David Dreyer Lassen estima, sin embargo, que el equilibrio en la economía pública no es suficiente para situar a Dinamarca entre los diez países más ricos del mundo, ya que esto requiere un incremento de los ingresos que sólo se obtiene a través del crecimiento.

En la época de bonanza económica a partir del año 2001, Dinamarca se situó en los primeros cinco puestos del ranking de países más ricos del mundo y, desde entonces, ha descendido al 17 puesto actual.

Según el catedrático de la Facultad de Ciencias Empresariales de Copenhague, Niels Blomgren-Hansen, el Plan del Gobierno 2020 no contribuye crear dinamismo en la sociedad danesa, ni tampoco sitúa a Dinamarca hacia un estatus como país para establecer empresas.

Un 71 por 100 de los economistas encuestados subraya la reducción de los impuestos sobre la renta a personas físicas como una reforma importante, mientras que un 47% opinan que el aumento del copago por servicios de sanitarios es una medida indispensable a implementar. Esto podría contribuir al incremento del PIB.

Otros economistas han manifestado que se debería combinar un aumento de los impuestos sobre el catastro con una disminución de los impuestos sobre la renta a personas físicas, tal y como han indicado los expertos del Consejo Económico danés.

El viernes día 15 de abril de 2011 se han iniciado las negociaciones con los partidos políticos del Parlamento danés y si el actual Gobierno no consigue mayoría para implementar sus reformas, el Primer Ministro, Lars Løkke Rasmussen (liberal), se verá obligado a convocar elecciones generales anticipadas.

En el informe correspondiente al mes de mayo, informaremos sobre la evolución de las citadas negociaciones.

FRANCIA

BREVE ESTUDIO SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA MUJER².

A lo largo del siglo XX, se han aprobado diversas disposiciones para erradicar progresivamente la situación de inferioridad de la mujer, inferioridad consagrada por el código civil (código napoleónico) de 1804 que establecía la incapacidad jurídica de la mujer casada y su sometimiento total al marido. El Código de Napoleón se ha ido reformando para reconocer los mismos derechos a ambos cónyuges.

En el ámbito privado, se reconocieron a la mujer, en primer lugar, derechos individuales y, posteriormente, la posibilidad de controlar su fecundidad.

Reconocimiento de los derechos individuales

Durante mucho tiempo, se ha invocado la necesaria estabilidad de la familia para justificar la sumisión de la mujer a la autoridad del marido: el matrimonio bajo la dominación del marido y del padre garantiza el funcionamiento de la familia patriarcal. Esta concepción de la familia fue instaurada por el Código civil de 1804.

El trabajo de la mujer y la situación creada por los dos últimos conflictos mundiales pusieron de manifiesto la capacidad de las mujeres para realizar las mismas funciones y asumir las mismas responsabilidades que los hombres. Estos cambios modifican el equilibrio familiar y, al término de la segunda guerra mundial, provocan una evolución del derecho de la familia, concediendo de manera progresiva derechos idénticos al padre y a la madre.

En el Código de Napoleón, la inferioridad de la mujer es, en primer lugar, inferioridad de la esposa. Las hijas mayores y las viudas tienen capacidad jurídica para gestionar su patrimonio. La conquista de los derechos idénticos al hombre requiere, pues, en primer lugar una reforma profunda del matrimonio. El matrimonio debe evolucionar progresivamente hacia una asociación en la que cada miembro tenga los mismos derechos.

Esta evolución comienza con la ley de 13 de julio de 1965, de reforma del régimen matrimonial, que suprime las disposiciones relativas a la incapacidad de la mujer casada, permite a la mujer gestionar los bienes del matrimonio en iguales condiciones que el marido y abrir una cuenta bancaria sin la autorización de su esposo. La ley establece la comunidad de bienes gananciales siempre y cuando los cónyuges no hayan estipulado la separación de bienes. En virtud del principio de igualdad en la gestión, si el marido administra los bienes gananciales debe rendir cuentas a la esposa y, en caso de no hacerlo, esta puede, por decisión judicial, sustituir al marido en la gestión de los mismos. En todo caso, a partir de la ley las decisiones más importantes (petición de préstamos, venta o hipoteca del domicilio conyugal) deben tomarse con la aprobación de los dos esposos.

En 1970, la ley de 4 de junio suprime la noción de “jefe de familia” y sustituye el concepto de “poder paterno” por el de autoridad común del padre y de la madre.

La ley de 23 de diciembre de 1985 afirma que corresponde a los esposos la gestión común de los bienes gananciales y, para resaltar la igualdad entre ambos, suprime toda referencia al marido o a la mujer.

La instauración del divorcio y, principalmente, del divorcio por mutuo acuerdo en 1975, es considerada como una conquista de la mujer, puesto que, hasta entonces, el matrimonio, dominado por la figura del marido, tenía un carácter indisoluble.

² www.vie-publique.fr Dossier sobre la mujer con motivo del día de la mujer

Paralelamente a las evoluciones legislativas, cambian los modos de vida. El hecho de que en los años 70 la mujer no esté bajo la autoridad del marido, no impide el declive de la institución matrimonial y la aparición de otras formas de convivencia en pareja: en primer lugar la unión libre y después el “pacto civil de solidaridad (PACS). Al mismo tiempo aumentan los nacimientos extramatrimoniales (que en 2010 representan el 54,8% del total de nacimientos) y las familias monoparentales o con una composición diferente (con hijos de diferentes progenitores).

Con el incremento de nacimientos extramatrimoniales se abrió nuevamente el debate sobre el régimen de autoridad común del padre y la madre, regulado en la ley de 1970, y se aprobaron sendas leyes relativas a la familia en los años 1999 y 2002. Para algunos, estos textos confirman la igualdad de los progenitores. Para otros, sin embargo, establecen una regresión de los derechos de la mujer. Consideran que bajo los aspectos consensuales y modernos de estas leyes, se oculta una verdadera reestructuración de la familia cuyo objeto es restablecer la plenitud del lazo jurídico entre padre e hijo para equilibrar el lazo natural madre hijo.

Control de la fecundidad

El control de la mujer sobre su fecundidad puede considerarse como una de las grandes evoluciones de la sociedad en la segunda mitad del siglo XX. Esta libertad (“nuestro cuerpo nos pertenece”, eslogan de las feministas de los años 70) está presente en los movimientos paralelos de la sociedad y, también, en los progresos de la ciencia y la medicina (métodos contraceptivos, etc.). Se considera que una mejor adecuación entre fecundidad deseada y efectiva, una mejora de las condiciones de realización del proyecto familiar y una reducción de los embarazos no deseados, son reflejo de una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

Desde 1956, el movimiento francés por la planificación familiar milita por la mejora de las condiciones relativas a la maternidad y al nacimiento y resalta las consecuencias positivas de una contracepción ampliamente difundida. La ley Neuwirth de 28 de diciembre de 1967 relativa a la regulación de nacimientos plantea el principio del derecho a la contracepción pero restringe enormemente la difusión de medios contraceptivos, principalmente la píldora: venta exclusiva en farmacia y con presentación obligatoria de receta médica, pagada íntegramente por la utilizadora y, para las menores, necesidad del consentimiento expreso de los padres. Además, la ley prohíbe todo tipo de propaganda o publicidad sobre estos productos. La ley se aplica muy tardíamente porque los decretos de aplicación fueron publicados en 1969 y en 1972.

En 1974, la ley de 4 de diciembre instauro el reembolso por la seguridad social de los medios contraceptivos recetados por un médico. Se suprime la exigencia de autorización de los padres para la venta a menores y los centros de planificación familiar obtienen la posibilidad de ofrecer gratuitamente los productos contraceptivos prescritos por un médico.

A partir de 1991 se autoriza la publicidad.

Actualmente, se recurre ampliamente a la contracepción (72% de mujeres de 20 a 44 años declaran utilizar algún método contraceptivo). Desde 1999, fecha en la que se puede acceder a la contracepción de urgencia sin necesidad de receta médica, esta modalidad de contracepción ha progresado enormemente. Para evitar el importante número de abortos practicados en menores (15.000 por año), un notable profesor de medicina propone que se conceda la píldora de forma anónima y gratuita a los menores de 18 años.

La ley de 17 de enero de 1975 (denominada Ley Veil), relativa a la interrupción voluntaria del embarazo (IVG), despenaliza el aborto. Las disposiciones de la ley Veil se recogen y amplian en la ley de 30 de noviembre de 1979 pero, esta vez, es aprobada por una mayoría inferior a la ley de 17 de enero de 1975. En 1982, la denominada ley Roudy, de 31 de diciembre, instauro el reembolso por la seguridad social de la interrupción voluntaria del embarazo. Posteriormente, para proteger la práctica legal de la IVG, la ley Neiertz de 27 de enero de 1993 tipifica como delito el

obstaculizar la IVG. Se trataba de poner un término a las actuaciones de ciertas asociaciones contrarias a la práctica de la IVG.

En el año 2000, a pesar de la legislación en vigor, las mujeres que desean practicar una IVG encuentran numerosas dificultades para acceder a un centro que lo practique por lo que una gran mayoría recurren a los servicios sanitarios de otros países.

Se aprobaron otras medidas para mejorar el ejercicio del derecho de las mujeres a disponer de su cuerpo y a controlar su fecundidad. En este sentido, la ley de 13 de diciembre de 2000 autoriza la compra de medicamentos cuyo objeto es la contracepción de urgencia (píldora del día siguiente). La ley de 4 de junio de 2001 sienta el derecho a la IVG en el código de salud pública y suprime la autorización parental para las menores. La ley de 9 de agosto de 2004 inscribe la contracepción y la IVG en el ámbito de actuación de la sanidad pública y fija el objetivo de garantizar el acceso a una contracepción adaptada, a una contracepción de urgencia y a la interrupción voluntaria del embarazo en buenas condiciones para todas las mujeres.

Para mejorar el acceso de las mujeres a la IVG y multiplicar las estructuras de acogida, la práctica de la IVG a través de medicamentos se amplía a los centros de planificación familiar y a los centros de salud (decreto 2009-516 de 6 de mayo). Se están aprobando progresivamente medidas de acompañamiento en la aplicación del nuevo dispositivo de las IVG con medicamentos fuera de los centros de salud, en colaboración con los Consejos generales (órganos ejecutivos de ámbito provincial) y la seguridad social. Además, la ley "hospital, pacientes, sanidad y territorios" amplía las competencias de las comadronas en la prescripción de la contracepción.

En definitiva, la situación es paradójica, los métodos de contracepción están ampliamente difundidos y las mujeres francesas ocupan la primera plaza mundial en la utilización de los métodos médicos de contracepción reversible (píldora y dispositivo intrauterino). Pero al mismo tiempo, el número de IVG permanece estable (alrededor de 200.000 por año). Se constata que dos embarazos no previstos sobre tres tienen lugar en mujeres que declaran utilizar un método anticonceptivo en el momento de quedar embarazadas. A la vista de ello, cabe concluir que el problema principal reside, no en el acceso a la contracepción sino en la inadecuación de los métodos contraceptivos prescritos y en las condiciones de vida de las mujeres, así como en una insuficiente explicación sobre las modalidades de utilización de estas.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

También en marzo, como va sucediendo desde hace varios meses, el principal motor de la vida política griega ha seguido siendo la crisis y sus corolarios (léase el préstamo de rescate y los esfuerzos para restituirlo). Y concretamente las cumbres extraordinarias de la UE celebradas en Bruselas los días 11 y 24.

El día 13, a pesar de ser domingo, el primer ministro reunió a su Consejo de Ministros para detallarle los resultados de la primera de dichas cumbres (que fue ratificada por la segunda), en la que los restantes países de la Eurozona han decidido apoyar la mejora de las condiciones del rescate de 110.000 millones, acordando a Grecia un aumento del plazo para devolver el préstamo (se ha pasado de los 5 a 10 años), así como la reducción de los intereses (de una media de 5,2% al 4,2%), dos puntos esenciales para que el país heleno no caiga en bancarrota. Papandreou, aun mostrándose, como siempre, optimista, ha subrayado que aunque se haya «ganado una batalla», aún «no ha terminado la guerra».

Y durante la Sesión Parlamentaria del día 17, donde reseñó sobre las citadas cumbres, pidió de los jefes políticos propuestas y consenso para la formación de una política nacional unitaria ante la crisis, recomendándoles bajar los tonos de la disputa y buscar unánimemente soluciones eficaces. Y ello a pesar de que dos días antes, en la reunión que mantuvo con los diputados de PASOK sobre el mismo argumento, atacara con fuerza al partido de la ND diciendo que «intentan convencernos de que los problemas empezaron con el plan de ajuste económico, como si no conociéramos todos que las causas de la grave crisis económica engrandecieron durante su última administración cuando se duplicó la deuda pública del país».

Pero tampoco ha sido suave la reacción de los líderes de la oposición. El presidente de la ND, Antonis Samaras, acusa a Yorgos Papandreou de cantar victoria sin motivo por los resultados de la Cumbre Extraordinaria de la UE. La Secretaria General del Partido Comunista Griego, Aleka Papatrifa, culpó al primer ministro de mentir en cuanto a la toma de más medidas económicas y resaltó que sí que se tomarán medidas y todavía más bárbaras. El presidente de LAOS, Yorgos Karatzaferis, dijo que los resultados de la Cumbre Extraordinaria fueron positivos y acusó a la ND por mantener una postura poco constructiva. El presidente del Grupo Parlamentario de SIRIZA, Alexis Chipras, comentó que la táctica del primer ministro tras la cumbre tiene como único fin crear falsas impresiones.

Situación económica y social

Refiriéndose a las decisiones de la UE, Papandreou ha declarado que los esfuerzos del pueblo griego han sido reconocidos. Las de la Cumbre «son decisiones históricas para el futuro de la zona euro», ha declarado Papandreou, refiriéndose también a la creación del Mecanismo permanente de estabilidad del euro (MES), dotado con 500.000 millones de euros, así como a la potenciación del Fondo actual (FESF), incluido en el nuevo Pacto para el euro. Según el Ministro de Finanzas, Georges Papaconstantinou, la UE ha lanzado un mensaje a los mercados internacionales. Ahora el objetivo para Grecia es volver a los mercados para obtener condiciones de préstamo normales en 2012 o incluso ya desde finales de 2011.

Pero el alivio por la decisión de los países de la Eurozona ha sido contrastado por la ducha fría de las dos principales agencias de calificación del riesgo, Moody's (a primeros de mes) y Standards & Poor's (a finales). Moody's, pocos días antes de la primera cumbre extraordinaria de la UE rebajó en tres escalones la nota de solvencia de Grecia, provocando una reacción indignada por parte del Gobierno heleno. En su comunicado, la agencia justifica el descenso con el hecho de

que, pese a los progresos hechos, la consolidación fiscal de Grecia y las reformas estructurales necesarias para estabilizar la deuda están sujetas a significativos riesgos en su aplicación. Pero según el Ministerio de Hacienda, la decisión de Moody's es completamente injustificada y no refleja las condiciones económicas del país. Los progresos realizados sólo son mencionados en la premisa, pero no se han tomado en consideración ni en el análisis ni en las perspectivas que crean para la economía. Además, la dimensión del descenso y la fecha elegida por la Agencia para anunciarlo son incomprensibles y suscitan serios interrogativos en cuanto a su finalidad.

En cuanto a Standard & Poor's, que rebajó de dos escalones (de BB+ a BB-) la nota de solvencia de Grecia, no descartó la posibilidad de más recortes a corto plazo, puesto que mantiene el *rating* griego bajo vigilancia con implicaciones negativas. S&P explicó que la rebaja refleja su opinión de que el comunicado final de la cumbre de la UE confirma los temores de la agencia de que el acceso a los fondos del Mecanismo de Estabilidad Europeo esté condicionado a la reestructuración de la deuda soberana. Según S&P el Gobierno griego no ha endurecido suficientemente los controles al gasto, a la vez que los ingresos públicos han quedado por debajo de lo previsto. La agencia advierte de que la adopción de medidas adicionales de recaudación podría generar nuevas presiones políticas y sociales. En todo caso, la agencia apunta que resolverá la situación de vigilancia negativa sobre la deuda griega en los tres próximos meses, después de que el Gobierno presente sus datos definitivos de la ejecución presupuestaria de 2010 y se hayan aclarado las tendencias fiscales del presente ejercicio.

Por su parte, el primer ministro griego, Yorgos Papandreou, ha rechazado las valoraciones, considerando que las agencias de calificación han entrado en estado de pánico por su incapacidad de realizar estudios fiables de las economías que tratan de valorar.

La portavoz de la Comisión Europea, Amelia Torres, ha reiterado su posición de no comentar las valoraciones de las agencias de calificación, añadiendo que la Comisión hace sus propias valoraciones, y en ellas focaliza todo su interés.

- Para hacer hablar a los números, veamos los últimos datos sobre variaciones interanuales de los principales indicadores:
- PIB, cuarto trimestre 2010: - 6,6% a precios constantes y - 4,6% a precios corrientes
- Producción industrial (enero 2011): -3,9%
- Cartera de pedidos (enero 2011): +9,1%
- IPC (febrero 2011): +4,4%
- Desempleo (diciembre 2010, 14,8%) :+4,6 puntos

Además, el Informe del Ministerio de Finanzas sobre el seguimiento del presupuesto estatal para 2011, indica que el déficit en los dos primeros meses es más bajo de lo previsto: 1.024 millones de euros, contra los 1.076 previstos. Y, según datos de la autoridad Helena de Estadística (ELSTAT), el índice general del volumen de negocios en la industria ha aumentado un 13,9% en enero, frente al aumento del 0,4% del año pasado.

Por otra parte, según el Banco de Grecia, «el poder adquisitivo de los empleados del sector público ha retrocedido a niveles inferiores a los de 2003, mientras que en el conjunto de la economía el poder adquisitivo ha descendido en promedio a niveles inferiores a los de 2006». Esto abre la puerta a que los inversores realicen apetitosas operaciones, atraídos por una rebaja del coste de la mano de obra del 3% en promedio.

El gobierno está decidido a continuar su trabajo y conseguir los cincuenta mil millones extras provenientes de privatizaciones y del uso de propiedades estatales, algo que los expertos del FMI y de la Unión Europea consideran imprescindible y la mayoría de los economistas griegos imposible.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

La vida política del país sigue muy "animada" y los choques, en el Parlamento y fuera, entre mayoría y oposición se suceden casi a diario y con elevada intensidad y fuerza.

Este clima resulta muy deletéreo para el país tanto a nivel internacional, por las repercusiones negativas que suscita, como a nivel interno, ya que frena toda actividad del Gobierno, que se ve obligado, aunque no siempre con razón, a recurrir al voto de confianza para aprobar algunas medidas. Es lo ocurrido con el Decreto Legislativo sobre el fisco municipal, uno de los Decretos de aplicación del federalismo, y lo que podría ocurrir con el sucesivo Decreto en la misma materia, sobre el fisco regional.

Y sobre el federalismo ha intervenido el mismo Jefe del Estado, insistiendo sobre la necesidad de completar la normativa de aplicación respetando dos aspectos clave: la celeridad y sobre todo la adopción de medidas compartidas.

Las intervenciones del Jefe de Estado son cada vez más frecuentes, y siempre incluyen la exhortación al diálogo y al abandono de una litigiosidad destructiva, pero prácticamente nadie le hace caso, ni la mayoría, que responde con dureza y arrogancia a las intervenciones de la oposición, ni ésta, que parece tener un programa único y monotemático: la demonización del Jefe de Gobierno y la insistente petición de su dimisión.

El Gobierno, de todas maneras, sigue adelante, lentamente, como hemos dicho, con una mayoría no muy amplia pero segura. Así, ha presentado ya el proyecto de reforma de la justicia, cuyo principio base es la neta separación entre carrera fiscal y carrera judicial.

El clima litigioso, de todas maneras, está destinado a continuar al menos hasta junio, ya que en mayo se celebrarán elecciones locales de cierta importancia (entre otros se elegirán los alcaldes de Turín y Milán) y en junio una serie de referendos (entre ellos, el que pide la abrogación de la norma que dispone la vuelta a la energía nuclear, abandonada por Italia hace unos años, precisamente tras un referéndum).

Situación económica

Todos los indicadores económicos confirman, con mayor o menor fuerza, que efectivamente la fase aguda de la crisis puede considerarse superada, pero también confirman las características de la recuperación: lenta, débil y expuesta a riesgos. Lo han reiterado claramente el anterior Presidente de los industriales y actual presidente de Ferrari, Montezemolo, y la actual Presidente de los Industriales, Marcegaglia. Esta última ha insistido de nuevo en la necesidad de que el país sea gobernado, que el ejecutivo utilice su fuerza para intervenir seriamente y sobre todo que las empresas no sean dejadas solas. Es, en definitiva, lo que también pide Montezemolo.

El problema de Italia, pues, es eminentemente político incluso en lo que concierne a la economía. y la política navega confusamente, con audaces hipótesis de reforma que no llegan a concretizarse. Y esta situación parece destinada a durar hasta junio, es decir una vez conocido el resultado de las elecciones locales (en mayo) y las posibles repercusiones a nivel de Gobierno.

Mientras tanto, se ha ido asomando un nuevo peligro, es decir el aumento de la inflación (en marzo, +0,4% mensual y +2,5% interanual), que ha reducido el poder adquisitivo de las retribuciones y por tanto puede frenar más aún la recuperación, máxime si se confirma que la presión fiscal está en vías de aumentar.

En cuanto a los últimos datos disponibles, la ligera caída de la producción industrial (-1,5% mensual en enero) no despierta excesivas preocupaciones, ya que a nivel interanual, el dato resulta positivo (+3,8%). Por otra parte, los índices de facturación (+8,0% interanual) y cartera de pedidos (+17,5% interanual) resultan ampliamente positivos. También aumenta el PIB (+1,5% en el IV trimestre de 2010, sobre el IV trimestre de 2009), pero se trata de un aumento reducido y considerado poco incentivador y no determinante para invertir la tendencia al aumento del desempleo.

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

Mercado laboral

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

La tasa de desempleo para el trimestre noviembre 2010-enero 2011 se situó en el 8%. El número de personas en situación de desempleo aumentó en un 0,1%, ascendiendo el total de desempleados para dicho trimestre a 2,53 millones de personas.³

La llamada "cuenta de perceptores" (claimant count), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, disminuyó en 10.200 personas entre enero y febrero de 2011, situándose en 1,45 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 noviembre de 2010- enero 2011. Esto equivale a un descenso del 0,1% durante dicho trimestre. El número de trabajadores del sector público se redujo en 45.000 desde septiembre de 2010, situándose en 6,20 millones, mientras que el número de trabajadores del sector privado aumentó en 77.000 desde septiembre de 2010, situándose en 22,96. Por otra parte, el número de empleados a jornada completa aumentó en 75.000 (situándose en 21,24 millones), mientras que el número de trabajadores a tiempo parcial descendió en 43.000 (situándose en 7,91 millones).

Durante el trimestre octubre-diciembre, estuvieron vacantes 496.000 puestos de trabajo, lo que supuso un aumento de 24.000 respecto del trimestre anterior y de 15.000 respecto de un año antes.

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

<http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/lmsuk0311.pdf>

³ Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

- sin trabajo, que quieren un trabajo, que han buscado activamente trabajo en las últimas cuatro semanas y que están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas.

- que no están trabajando, pero han encontrado un trabajo y están esperando para empezar en las próximas dos semanas.

⁴ La cuenta de perceptores (claimant count) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas con el desempleo o, teniendo derecho a ellas, deciden no solicitarlas.

Presupuestos generales 2010-2011

El Ministro británico de Economía, George Osborne, presentó el pasado 23 de marzo en un discurso al Parlamento británico, los Presupuestos Generales para el nuevo ejercicio (de 6 de abril de 2011 a 5 de abril de 2012).

Osborne afirmó que, tras los recortes y ajustes fiscales anunciados en los últimos meses, el Gobierno no ha dedicado estos Presupuestos a exigir mayores esfuerzos a la ciudadanía británica, sino a fomentar el crecimiento empresarial en el Reino Unido, para contribuir a la estabilidad económica y fomentar las inversiones y las exportaciones como motor del crecimiento económico y la creación de empleo.

La primera parte del discurso fue dedicada a proporcionar información actualizada sobre los pronósticos macroeconómicos facilitados por la Oficina independiente para la Responsabilidad Presupuestaria a la luz de los nuevos Presupuestos. Así, por ejemplo, se confirmó que la previsión de crecimiento de la economía para 2011 sería del 1,7% (algo inferior a lo previsto anteriormente), para situarse entre el 2,5% y el 2,9% en los cuatro años posteriores. La inflación se situaría entre el 4% y el 5% este año, descendiendo al 2,5% el próximo año y al 2% el año siguiente. El déficit pasará de 146.000 millones a 29.000 millones de libras en cinco años como resultado de los recortes ya anunciados.

Entre las nuevas medidas se anunció que se llevará a cabo una reforma del sistema fiscal en general, para reducir su complejidad y contribuir al crecimiento de las empresas. En este contexto, el Gobierno abrirá un periodo de consultas para estudiar la posible fusión de las contribuciones a la Seguridad Social y el pago de Impuestos sobre la Renta.

La reforma fiscal perseguirá el fin de convertir al Reino Unido en un lugar atractivo y competitivo para las empresas, de modo que una de las medidas anunciadas es una reducción del 2% en el Impuesto sobre Sociedades este año (hasta ahora se preveía una reducción del 1%), con posteriores reducciones del 1% anual en los próximos 3 años, hasta quedar fijado en el 23%, lo que lo convertiría en el Impuesto de Sociedades más competitivo del grupo de países del G7. Según Osborne, los bancos no se beneficiarán de este incentivo, ya que el impuesto sobre beneficios de los bancos se ajustará para compensar dicha reducción fiscal.

Asimismo, se llevarán a cabo una serie de modificaciones y simplificaciones en la normativa de relaciones laborales. Aunque aún no se ofrecieron muchos detalles al respecto, sí que se confirmó que las empresas con menos de 10 empleados, así como las empresas de nueva creación, estarán exentas, a partir de abril y durante tres años, de modificaciones legislativas que supongan cargas adicionales.

El Gobierno anunció además un paquete de medidas de inversión en I+D+I, así como incentivos fiscales a la iniciativa empresarial y a la inversión en empresas británicas. Igualmente, con el objetivo de que el país cuente con mano de obra más cualificada, los Presupuestos prevén una serie de medidas para el desarrollo de capacidades profesionales, incluyendo la creación de 250.000 nuevos puestos de trabajo-formación en los próximos cuatro años.

En materia de pensiones, Osborne recordó el incremento ya anunciado de la edad de jubilación a los 66 años para 2020, y afirmó que el Gobierno va a estudiar la introducción de un sistema de actualización automática de la edad de jubilación, que se basaría en una fórmula que tendría en cuenta la evolución de la longevidad de la población.

Algunas de las medidas anunciadas fuera del ámbito sociolaboral incluyen modificaciones en el impuesto sobre sucesiones (incluyendo un descuento del 10% a quienes dejen el 10% o más de su patrimonio a entidades benéficas), medidas para reducir la evasión fiscal, y variaciones en las cuantías de los impuestos sobre el tabaco y el combustible.

Puede obtenerse más información en el siguiente enlace:

<http://www.hmtreasury.gov.uk/2011budget.htm>

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Introducción

Durante el mes de marzo, se ha insistido tanto desde el gobierno como desde los medios de comunicación, en que el principal objetivo en el momento presente es la recuperación económica. Si nos referimos estrictamente a Rumanía, el año 2011 conllevará, en plano político, elecciones en el seno de las principales formaciones políticas en el Poder, el PDL y la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía, así como asistiremos a la consolidación de la coalición de la oposición.

Desde el punto de vista económico, Rumanía continuará el programa que persigue su salida de la crisis, para lo que es preciso tener en cuenta también el nuevo acuerdo con el FMI, de tipo preventivo.

Los aspectos sociales centrarán la atención dado que el descontento popular ha venido ampliándose desde el año pasado y están estrechamente relacionados con la situación económica. Lo más probable es que la economía no registrará mejoras espectaculares, no sólo en Rumanía sino también en toda Europa porque, opinan los analistas, las políticas de austeridad no han producido todos los efectos esperados.

En el capítulo de política exterior, el principal objetivo de Bucarest sigue siendo la adhesión al espacio de Schengen, prevista para el mes de marzo del corriente, que no pudo llevarse a cabo por la anunciada oposición de los miembros europeos de mayor peso, Francia y Alemania. A pesar de señales de optimismo recibidas desde los organismos europeos, incluso desde el propio Parlamento europeo, de que Rumanía (no así Bulgaria) cumple las condiciones técnicas necesarias para su ingreso, como el apoyo expreso de otros estados miembros (declaraciones del gobierno húngaro) en respuesta a una presión eficaz de la diplomacia rumana, estas consideraciones no ha logrado hacer mella en la resolución del bloque franco-alemán, cuyas autoridades han vuelto a repetir que una cosa son los requisitos técnicos y otra muy distinta la necesidad de un clima de confianza mutua como condición para eliminar fronteras.

Rumanía dependerá de la situación de la economía europea así como de la situación de la política interior. Lo que marzo ha evidenciado es que los próximos 3, o 4 meses, van a ser bastante duros. Del modo en que la oposición se coordine, va a depender, en gran medida, todo el resto del año 2011. El hecho de que en Rumanía, la crisis política ha precedido a la crisis económica, puede explicar el dramatismo de la crisis económica, como también que la solución de la crisis política depende en parte de la solución de la crisis económica.

De todas maneras, los próximos trimestres de este año serán los más difíciles desde el punto de vista económico, porque la batalla se tendrá que librar en dos frentes, uno para salir de la recesión y otro, para lograr el equilibrio presupuestario. Esto es lo que ha explicado el consejero del gobernador del Banco Central de Bucarest, Adrian Vasilescu. En su opinión, los rumanos no percibirán un auge económico en 2011, con independencia del nivel del mismo, dado que hacen falta 2, hasta 3 años de crecimiento económico para que la población sienta de veras una mejora de su nivel de vida.

En opinión de Adrian Vasilescu, el primer objetivo del Banco Nacional será este año, reducir la inflación a la mitad, por debajo del umbral de un 4%, dado que Rumanía registra, hoy por hoy, la mayor inflación de la Unión Europea. El segundo objetivo persigue asegurar la estabilidad del mercado de divisas, tras haber comenzado y finalizado el pasado 2010 con la misma cotización de cambio, de casi 4,3 lei por un euro. Y ello, añade Adrian Vasilescu, porque sin un mercado de divisas estable no podemos asegurar la estabilidad financiera del país y todos los demás objetivos

o promesas quedarán sin cumplir. Durante el mes de marzo, se ha podido consolidar este segundo objetivo, situándose el curso del leu en 4,1 euros. No así el primero, ya que la inflación se ha disparado hasta más allá del 7%.

La prioridad del gobierno para el año 2011 es estimular a los inversionistas, simplificando la burocracia, añaden los especialistas, parece haberse cumplido con la promulgación de la reforma del Código Laboral y el anuncio de la de la Ley de negociación colectiva.

Situación Política

La atención de los observadores políticos se ha centrado en Rumania durante el mes de marzo en la evolución de las fuerzas políticas y, particularmente, la situación en el PDL, partido mayoritario de la coalición de gobierno. Las próximas elecciones en el partido se han polarizado definitivamente en torno a los dirigentes de las dos facciones más importantes, la liderada por el actual presidente del partido y primer ministro, Emil Boc, y la del máximo representante de la vieja guardia y ex ministro del interior, Vasile Blaga, artífice principal del éxito electoral que en el 2004 llevó a Traian Basescu a la jefatura del Estado y hoy enfrentado a su antiguo mentor.

Blaga y Boc encarnan las dos caras de la moneda en el PDL. Mientras que el primero ha sido el artesano de la organización del partido, el segundo ha sido el artífice de su cohesión política en torno a la figura máxima de Traian Basescu. Emil Boc ha construido su carrera política como fiel ejecutor de la política diseñada por Basescu. Un ejemplo vivo de cómo es posible conciliar la sumisión y la obediencia con las propias ambiciones personales.

El método seguido por el aun primer ministro y sin embargo presidente del PDL ha sido el de aplicar un principio de gobierno: lo justo de la causa es lo que legitima la estrategia, lo que no deja de ser una versión occidentalizante y democratizadora del viejo axioma comunista de que el fin justifica los medios. Así, el objetivo principal de sacar a Rumania de la crisis económica plegándose escrupulosamente a las recetas del FMI, ha justificado su papel al frente del gobierno, del partido y no le ha hecho dudar a la hora de aplicar las medidas de austeridad más drásticas que se recuerdan en la historia de los países que han recibido ayuda de las instituciones financieras internacionales.

Vasile Blaga ha tenido un papel muy diferente. Ha jugado menos a la representación y más a la organización de las filas del partido en situaciones clave. Ha sabido como atraerse a los dirigentes de diferentes rangos del partido, a fin de establecer un sistema seguro de gobernanza, lo que no resulta fácil en un grupo político aquejado de un pronunciado clientelismo.

Pero lo que se está ventilando no es solo la primera posición dentro del partido. Hay muchas más cosas. La primera de todas, es el futuro político del presidente de Rumania. Traian Basescu se ha acostumbrado a este sistema en el que al final siempre ha hecho valer su autoridad aun a costa de alejarse del papel de poder moderador, más acorde con lo que se espera de un jefe del estado. Las atribuciones que la constitución de Rumania confiere al presidente, van más lejos de las que tiene su homólogo en Alemania o Italia, pero no llegan a las del presidente de Francia. Basescu ha conseguido sin embargo asemejarse más a este último que a los primeros.

Esta claro por que a Basescu le gustaría mantener a Emil Boc al frente del partido. Si esta solución no fuera posible, hay quien ha señalado la posibilidad de que sería el propio Basescu quien asumiría la dirección del partido y del gobierno, reemplazando a Boc. Las mismas fuentes señalan que esta maniobra podría hacerse sin relativa dificultad y sin que fuera necesario convocar elecciones presidenciales anticipadas. Previamente habría que reemplazar a Mircea Gheoana como presidente del Senado (lo que podría hacerse sin demasiado esfuerzo dado el escaso apoyo de que este goza en estos momentos en su propio partido) renunciando a continuación Basescu a la jefatura del Estado. Las previsiones constitucionales encumbrarían

automáticamente al presidente del Senado a la más alta magistratura y Basescu tendría las manos libres para hacerse con la dirección de su partido y con la jefatura del gobierno.

No hay duda de que si Vasile Blaga puede ponerle las cosas difíciles a Emil Boc. Blaga encarna un cierto aire de cambio y tiene el apoyo de no desdeñables figuras del partido. Pero a pesar de todo, no es candidato para Traian Basescu. Su derrota podría como mucho mantener una cierta tensión en el partido, pero nada que no pudiera contrarrestar el liderazgo directo y efectivo de Basescu.

El partido esta por el cambio, pero no demasiado, como se vio en la conferencia que tuvo lugar en el mes de marzo, en la que un grupo de eurodiputados y parlamentarios nacionales capitaneados por la ex ministra de justicia, Monica Macovei, pretendió, en vano, llevar al partido nuevos aires anticorrupción. La mayoría de parlamentarios del PDL rechazaron sin embargo la propuesta de separar de sus cargos a todos aquellos miembros del partido que tuvieran un expediente abierto por corrupción. La propuesta para modificar los estatutos del partido en ese sentido fue presentada por Macovei. Fuentes oficiosas del PDL dijeron a los medios que, de adoptarse esta enmienda, el PDL podría perder hasta 200 alcaldes y 8 parlamentarios.

Esto puede explicar que tras la euforia declarada en torno a la candidatura de Blaga, el primer ministro parece haber recuperado inesperadamente terreno, lo que significaría que la autoridad del jefe del estado sigue contando.

En definitiva, parece que la solución se encaminaría cada vez mas a una solución pactada, una tregua al menos hasta las próximas elecciones generales que tendrán lugar en el 2012, que permita al PDL estar en condiciones de oponerse a la nueva alianza izquierda – derecha recientemente consolidada.

Los partidos rumanos de oposición han oficializado su unión destinada a aumentar sus posibilidades de derribar el poder actual. Ha aparecido, así pues una nueva alianza: la Unión Social Liberal. Los arquitectos de esta nueva construcción política son dos rivales ideológicos, el Partido Social Demócrata y el Partido Nacional Liberal y el pequeño y versátil Partido Conservador, cuya contribución consiste en un fuerte grupo de prensa que es propiedad de Dan Voiculescu, mentor de esta partido (y recientemente denunciado como colaborador de la Securitate en tiempos del dictador Ceausescu).

La nueva coalición no ha hecho sino institucionalizar una línea de cooperación política iniciada en octubre del 2009 a raíz de la ruptura de la coalición PDL-PSD. Dicha línea de cooperación se ha traducido en la presentación conjunta de hasta 8 mociones de censura contra el gobierno, las mismas que iniciativas legislativas presentadas por aquel para aprobar las más importantes reformas por la vía rápida, sin tener que someterlas al análisis y a la discusión parlamentaria. Reformas que en opinión de los sindicatos están transformando el modelo socioeconómico rumano en un modelo netamente neoliberal.

Hasta la fecha la Oposición ha sido acusada de haber aflojado sus ataques, a la espera de que la recesión y los errores gubernamentales afecten la credibilidad de la coalición liderada por el Partido Demócrata Liberal en el poder, y sobre todo del jefe del Estado, pero el no haber conseguido pasar ni una sola de las 8 mociones de censura no parece dejar mucho margen a la nueva coalición

Preguntado el líder del Partido Social demócrata, Victor Ponta, responde lo siguiente. A la pregunta "" Qué haremos para librarnos de Traian Băsescu y del PD-L", la respuesta es "Nos unimos." A la siguiente pregunta: "¿Qué haremos después de librarnos de Traian Băsescu y del PD-L?" responde Victor Ponta: "Vamos a remediar las injusticias, vamos a relanzar la economía, vamos a devolver la esperanza a los rumanos".

Un defensor enérgico de esta asociación con los social-demócratas – y posiblemente el principal beneficiario del mismo en los comicios presidenciales de 2014 es el líder del PNL, Crin Antonescu. El líder liberal ha dicho estar muy contento con la rapidez con que se ha constituido la unión y confiar mucho en la solidez de esta relación. Sin embargo, no queda muy clara la posición de Antonescu y del PNL respecto a “remediar las injusticias”, “relanzar la economía” y “devolver la esperanza a los rumanos”, y si estas tres cosas las piensa llevar a acabo dando marcha atrás al modelo neoliberal que el PDL, según las centrales sindicales, ha conseguido implantar en Rumania, y si esto se va a hacer de acuerdo con los principios que defienden sus socios del PSD.

Por el momento, la retórica es el único arma de la Oposición. Antonescu ha conducido su partido hacia esta gran alianza Izquierda – Derecha a pesar de las voces liberales que no creen que sea muy buena idea y que puede tener consecuencias negativas sobre la identidad doctrinaria del partido. Hay pocos que ven posible la conciliación entre el impuesto de tasa única, pilar de la visión económica de los liberales rumanos, y el impuesto progresivo que defiende el PSD.

Tampoco creen que es posible una reconciliación doctrinaria entre el estado minimalista liberal y el estado social. Aunque el PNL y el PSD consigan armonizar sus programas y realizar un programa común, esta alianza coyuntural se mantiene incierta, con el terreno inseguro de la política rumana.

Algunos observadores han recordado las similitudes que presenta la Unión Social Liberal con dos alianzas que pertenecen al pasado, la Convención Democrática, que se creó en torno a los cristiano-demócratas y los liberales, o la más reciente Alianza Justicia y Verdad, entre el Partido Nacional Liberal y el Partido Demócrata. Ambas construcciones políticas se desmantelaron, dinamitadas por su propia heterogeneidad, por errores y luchas internas. El problema es que el primer fracaso lo pago el partido cristiano-demócrata con su desaparición del espectro político rumano.

A este respecto, el profesor Cristian Pârvulescu ha comentado: “La nueva formación política, porque la podemos llamar formación política, se parece mucho a la Alianza Justicia y Verdad o a la Convención Democrática. En otras palabras, trata de utilizar el símbolo de la unidad contra el PD-L, que a su vez apuesta por el símbolo de la reforma. No hacemos más que repetir, si se quiere, un ciclo político interrumpido en 2007, cuando la Alianza Justicia y Verdad. Desapareció desde punto de vista político. Esta nueva alianza tiene altas esperanzas, pero, las circunstancias no son muy buenas, porque la aritmética parlamentaria sigue favoreciendo al PD-L”.

En este momento, la Alianza lidera los sondeos, pero eso se debe a los porcentajes de los dos partidos por separado. Pero muchos analistas piensan que en Política, 1 más 1 no siempre es igual a 2. Dicho de otro modo, la ventaja inicial de la Alianza se basa en un supuesto voto de castigo hacia el PDL por las medidas de austeridad, pero esta situación va perdiendo efectividad conforme la reactivación económica comience a dar frutos. La seguridad en ganar las próximas elecciones se aleja si los comicios no se celebran muy pronto, o lo que es lo mismo, de no organizarse comicios anticipados.

Por su parte, el PDL confía en que la salida de la crisis económica sea el principal elemento de credibilidad ante el electorado, haciéndole olvidar el mal trago de las medidas impopulares que ha llevado a cabo especialmente durante el 2010. Sin embargo, es sabido que los efectos de la reactivación no se van a dejar sentir en la población hasta pasado un tiempo. Los mensajes de optimismo lanzados por el Gobierno con respecto a una próxima salida de la crisis en la primera parte de este año, de hecho no han tenido un gran efecto. Un sondeo de opinión realizado por CURS señala que la gran mayoría de los rumanos consideran que las cosas no van bien.

Dos tercios de la población aprecian que su vida ha empeorado en comparación con el año pasado y se muestran escépticos ante una posible salida de la crisis en la primera parte de este año y creen que Rumanía superaría la crisis dentro de tres o incluso más tarde.

La crisis económica sigue siendo la preocupación mayor de los rumanos, ya que un 75% de la población afirma que la crisis ha afectado de manera significativa a sus ingresos. Pese a todo eso, el 4% de todos los que responden, afirman que su vida ha mejorado en el último año. El mismo porcentaje considera que el Gobierno tiene razón y, por lo tanto, Rumanía saldrá rápido de la crisis. Frente a ello, una mayoría muy clara, el 77%, duda de que el Gobierno actual tenga la capacidad de resolver los problemas económicos, mientras un 13% afirma lo contrario.

Los entrevistados consideran que las principales medidas que debería tomar el Ejecutivo de Bucarest son: generar nuevos empleos, ofrecer ayuda financiera a los agricultores, combatir la corrupción, aumentar las pensiones y los sueldos. También sería necesario rebajar el precio de los alimentos, mejorar los servicios sanitarios, reducir tasas e impuestos, acceder a los fondos europeos y mejorar el sistema de enseñanza.

Respecto al sistema fiscal, la gran mayoría de los rumanos prefieren el impuesto progresivo y sólo un cuarto de los entrevistados se muestran a favor de la cuota única, vigente en la actualidad.

En cuanto a las instituciones más creíbles, las alcaldías encabezan la lista, con un 46%. Detrás están los medios de comunicación, 42 % y la Policía, 33%. Las compañías multinacionales, los bancos comerciales, los sindicatos y la Presidencia logran, difícilmente, superar el 10%. Los parlamentarios, los partidos políticos, el Gobierno y el Parlamento se sitúan por debajo de este nivel, en la cola de la clasificación.

La Unión Social-Liberal, creada a principios de este año y formada por la oposición social-demócrata, liberal y conservadora, obtendría un 59% de los votos si las elecciones parlamentarias se celebraran ahora. Detrás está el PDL, el principal partido de la coalición en el poder con 17 % de los votos, el Partido del Pueblo - recientemente creado pero invalidado por la Justicia – con un 8% de los votos y la UDMR, también parte de la coalición actual con 5 % de los votos. El mismo sondeo señala que la gran mayoría de los rumanos consideran que la USL ganaría tanto las elecciones locales como las elecciones legislativas de 2012. (El sondeo realizado por CURS se ha basado en las respuestas ofrecidas por 1.104 personas representativas a nivel nacional, y tiene un margen de error de +/-2,95%.)

Situación Económica

La reactivación económica parece que va a ser, pues, el elemento central de la propaganda del gobierno durante los próximos meses. Se trata, sin embargo, de una reactivación que presenta luces y sombras, y que ante el optimismo triunfalista del gobierno, ha tenido que ser matizada por el Fondo Monetario Internacional.

Los más recientes datos suministrados en Bucarest por el Instituto Nacional de Estadística insiste en poner una nota de optimismo al cabo de tres años de crisis en Rumanía. Según dicho instituto, el volumen de las exportaciones rumanas ha continuado creciendo al comienzo de este año mientras que las importaciones han registrado un crecimiento en un 30%. Esto llevó a la reducción, en enero pasado, del déficit comercial en un 60%. El contrapunto a este dato, según afirman los analistas, es que las exportaciones no pueden determinar por sí solas el crecimiento económico teniendo en cuenta el peso bastante reducido que tienen en la formación del PIB.

Por otro lado, la evolución de las importaciones más bien refleja una reducción del consumo que un mejoramiento sustancialmente de la producción interna. Las autoridades rumanas y el FMI, a través del jefe de la misión en Bucarest, Jeffrey Franks, recuerdan que Rumanía ha registrado un aumento en el primer trimestre y hay señales de que este aumento positivo continuará este trimestre también. En estas condiciones la previsión del crecimiento económico en 1,5% se mantendrá este año también. Otros analistas, como Razvan Voican, ofrece más detalles al respecto, diciendo que esta nota de optimismo, al comienzo del año, es algo bueno, pero al mismo tiempo, existe el riesgo de que este optimismo sea prematuro, debido sobre todo a que en los

primeros dos meses del año, el Estado no logrado iniciar las inversiones públicas que tendrían un papel decisivo en este proceso para superar la recesión.

Hasta la salida de la crisis todavía queda un largo camino. Esta es la opinión de los analistas, políticos, especialistas y parece ser que también de la población. Y esto porque la crisis de Rumanía se parece al modelo económico de consumir sin producir, hipermercados sin fábricas, coches sin carreteras, bancos sin verdadera economía, según aprecia otro analista, el ex - ministro Ilie Serbanescu, quien anuncia que Rumania necesitara 20 años para salir de este impasse, debido a la disfuncionalidad del modelo. En un modelo económico en el que se consume en un 70-80% habrá crecimiento económico sólo si el consumo aumenta. Pero, la subida del consumo agrava determinados desequilibrios." Esta es la desgracia de Rumanía." Para la mayoría de los analistas, sólo se podrá hablar de una verdadera salida de la crisis o, por lo menos que esta sea perceptible para la población, en el momento en que se pueda hablar de un crecimiento del consumo, del índice de empleo y de una mayor facilidad en pagar las deudas corrientes.

Nos encontramos, pues ante una situación compleja que permite ver la crisis desde dos puntos de vista diametralmente opuestos: de una parte, el punto de vista de los analistas, a la vista de los indicadores, que indicarían que la crisis esta comenzando a remontar, si bien lentamente. De otra, el de la población, que no percibe aun que la situación este mejorando. El problema es que en esta balanza, el peso del segundo punto de vista viene reforzado por el hecho de que Rumania se encuentre en puertas de un periodo electoral. En tal situación, la percepción de la población, convertida en electorado, puede tener mucho mas peso específico que la más autorizada de los analistas.

De ahí que las autoridades se esfuercen en ofrecer análisis tras análisis como prueba del principio de la bonanza económica.

El gobierno, con el FMI considera que la apreciación de la moneda nacional rumana ha sido determinada por una ola de confianza de los inversores en Rumanía. El consejero del gobernador del Banco Nacional de Bucarest, Adrian Vasilescu, coincide con la institución financiera en que la apreciación de la moneda es un reflejo directo de la confianza en la Economía. Vasilescu ha declarado:

"No estoy de acuerdo con aquellas voces que sostienen que desde el pasado mes de febrero el Banco Centra ha intervenido permanentemente en el mercado situando el curso de cambio a este nivel de consolidación artificial de la moneda rumana. No es verdad. Si el Banco Nacional hubiera deseado intervenir en el mercado, habría renunciado en el momento en que viera que el mismo mercado lleva la moneda rumana hacia dicho nivel. Los bancos extranjeros han visto que pueden confiar en la moneda nacional y vinieron con divisas para cambiarlas en lei (moneda nacional rumana). Esto es lo que sucede en el mercado y por eso el leu se fortalece."

Volvamos al axioma de la mujer del Cesar, que entraña la diferencia entre "ser" y "parecer". Según Jeffrey Franks, Jefe de la Delegación del FMI en Rumania, la población empezará a resentir una mejora de la situación a partir de este año, aunque no se ve muy bien como, a la vista de que las reformas guiadas por la austeridad parece que no han terminado. Más adelante hablaremos de este asunto, pero avancemos diciendo que tras las duras medidas de ajuste en las pensiones, las ayudas sociales, la reforma del Código Laboral y la de la negociación colectiva, los compromisos entre el gobierno y el FMI van a atacar en el próximo periodo otro de los puntos negros de la economía rumana: las empresas estatales.

En una rueda de prensa convocada por Jeffrey Franks para anunciar la firma de un nuevo acuerdo económico con el gobierno rumano, la economía rumana se está recuperando lentamente, como evidencian los indicadores recientes que muestran el crecimiento del PIB más sustancial en el primer trimestre de este año, ligeramente superior al de los últimos tres meses del 2010. "Creo

que las autoridades rumanas tienen la intención de decir que a finales de marzo por lo tanto el final del tercer trimestre se ha cumplido, estadísticamente hablando, la condición básica necesaria para salir de la recesión, es decir, dos trimestres consecutivos de crecimiento económico". Sin embargo, a continuación tuvo que explicar la diferencia entre salir técnicamente de la recesión y, la superación de la crisis. Son cosas distintas. Así ha hecho hincapié, por su parte, John Lipsky, Primer Subdirector Gerente de la Delegación del FMI, quien considera que, en plena crisis, pero gracias al aumento de las exportaciones de los últimos tiempos, Rumanía se ha convertido en la tercera economía más competitiva en la región, después de Polonia y Turquía.

El jefe de la delegación del FMI en Bucarest señaló que el próximo acuerdo de prevención de tipo estructural se centrará en las cuestiones económicas, como la reducción de las pérdidas de las empresas de propiedad estatal. Franks dijo que el nuevo acuerdo contiene cláusulas estrictamente relacionadas con este asunto. "A finales de abril, se deberán haber negociado algunas medidas clave con las autoridades rumanas sobre las diez primeras empresas rumanas del Estado, siguiendo con las medidas adecuadas necesarias para las demás empresas, a finales de julio". El funcionario del FMI dijo que, según este esquema, algunas de las empresas estatales es seguro que deberán cerrarse, otras se privatizaran, mientras que otras se reestructuraran. Cualquiera de los tres procedimientos sin embargo requerirá un gran número de despidos. "Rumanía tiene más de 170 empresas estatales, y las deudas acumuladas por estas empresas cuelgan como una enorme piedra alrededor del cuello de la economía rumana", dijo Franks, quien continuó diciendo que, es necesario que este sector sea saneado con el fin de seguir adelante. Al preguntarle si tiene miedo de protestas callejeras, el funcionario del FMI dijo que mantiene buenas relaciones con los dirigentes sindicales. "Mi temor es no repetir errores del pasado, y, sobre todo, no ralentizar el ritmo de las reformas".

Situación social

Llevadas a cabo las principales reformas comprometidas con las instituciones financieras internacionales, y en camino las demás, el termómetro de la opinión pública parece que va a pasar a ser una parte importante de las preocupaciones del gobierno para los próximos trimestres. Esta posición se entiende que se incrementara conforme el calendario vaya acercando al país a la cita electoral del 2012.

Los anuncios optimistas sobre el anunciado fin de la recesión económica han tenido como contrapunto la fuerte contracción del consumo y el alza de precios

La inflación, uno de los criterios fijados en el acuerdo de financiación entre Rumanía y entidades de préstamo internacionales, coordinado por el Fondo Monetario Internacional (FMI), que resulta clave para unirse a la zona-euro, ha sobrepasado durante el mes de marzo las estimaciones tanto del Banco Central como de los analistas. Según el Instituto Nacional de Estadística, la inflación en febrero del presente año pasó del 6,99% al 7,6%, con una inflación mensual del 0,77%, causado especialmente por la subida de los alimentos. Los analistas económicos esperaban una tasa mensual del 0,5%, que habría llevado a la tasa anual al 7,3%. En febrero, los precios de los alimentos subieron en total un 1,76%; los vegetales y las patatas se encarecieron un 8 y un 10% respectivamente. De hecho, las patatas se encarecieron en 2010 un 45%. Los únicos alimentos que no se encarecieron fueron los huevos, que bajaron un 2,2%.

Uno de los aspectos más sensibles para la población lo constituye la subida de los carburantes, que ha experimentado incrementos inesperados durante el 2010, generando movimientos de protesta de los consumidores que bien pueden calificarse de espontáneos. Estos, y no las protestas organizadas por los sindicatos contra las reformas de las pensiones o del Código Laboral parecen haber despertado las alarmas del gobierno.

Careciendo, prácticamente, de cualquier palanca económica de intervención en el mercado, pero criticado por tolerar los precios cada vez más altos de los combustibles, el Gobierno de Bucarest

está tomando en cálculo una medida radical, a saber, la congelación de los precios. El hecho de que el más caro tipo de gasolina haya alcanzado y superado ya el precio de 6 lei (casi 1,5 euros) por litro y que los precios de los carburantes hayan aumentado en el 30% en los 2 últimos años, no crea necesariamente las condiciones para una situación excepcional en el mercado de los carburantes.

Por otra parte el acta normativa que reglamenta este asunto fue adoptado antes de la adhesión de nuestro país a la UE. Por esta razón, el primer ministro Emil Boc ha solicitado al Consejo de la Competencia y al Departamento para Asuntos Europeos que verifiquen si la legislación comunitaria permite la congelación de los precios de los carburantes. Emil Boc:

“Dicho artículo fue adoptado antes de que Rumanía entrara en la UE. Si la respuesta será positiva, encontraremos una solución.”

El Consejo de la Competencia continúa también investigando la manera en que se establecen los precios en el mercado rumano. Los resultados serán conocidos antes de la mitad del año corriente. El pasado mes de enero, la Agencia Tributaria ha elaborado un informe del cual resulta que el precio de la gasolina había crecido de manera injustificada durante el pasado año 2010. Según la Agencia Tributaria, el precio no fue determinado por la evolución del precio del petróleo en la bolsa, por las fluctuaciones del curso de cambio, ni tampoco por las tasas percibidas por el Estado – elementos invocados por las compañías petroleras.

Casi todas las petroleras han declarado pérdidas, pero existe la sospecha de que esconden sus beneficios para evadir impuestos. Los precios de los combustibles no representan una preocupación sólo a nivel nacional o regional. En Bruselas, la Comisión Europea ha propuesto que cambie la modalidad de calcular las tasas en el sector de la energía. Según dicha iniciativa de la Comisión Europea, las tasas se calcularán en función de la energía generada por los combustibles y no en función del volumen de combustible utilizado. El propósito sería promover la eficiencia y el consumo de energía ecológica, sin distorsionar la competencia en el mercado único europeo. Este nuevo sistema, que ha de ser introducido gradualmente, prevé tasas más altas al gasoil, que a la gasolina. Países como Alemania, Francia y el Reino Unido han expresado ya su desacuerdo, Alemania incluso con vehemencia. Sus temores se vinculan a la posibilidad de que esta tasa afectara la venta de coches con motor Diesel. La Comisión Europea declara, sin embargo, que estos temores no se justifican.

En cualquier caso, que una protesta espontánea de los consumidores preocupe al gobierno mas que las campanas orquestadas desde el pasado septiembre por las centrales sindicales, indica con elocuencia que la acción sindical no constituye en opinión de la coalición de gobierno un serio problema a la hora de implantar su modelo neoliberal.

Sin duda, la situación de los sindicatos en Rumania tiene mucho que ver con esto. Durante el régimen comunista, los sindicatos fueron una mera una correa de transmisión para las directivas del partido único. Desde los años '90 volvieron a la arena pública con la ola de las esperanzas populares pos-decembristas. Dos décadas después de los cambios de 1989, todas las grandes organizaciones sindicales de Rumanía están perdiendo fuerza y credibilidad en su relación con las patronales.

En opinión de Daniel Barbu, profesor de ciencias políticas en la Universidad de Bucarest: “Entre 1991 y 1993, los sindicatos no eran sólo un actor nuevo, pero también uno muy pluralista. Los Sindicatos disponían entonces de la capacidad de hacer unas masivas movilizaciones sociales. Hubo mítines en Bucarest que lograron reunir más de 100.000 miembros.

En aquel periodo, los sindicatos, con sus raíces más o menos arraigadas en una economía fundamentalmente pública, en una economía que todavía era muy industrializada, además

contaban con unos temas sumamente actuales. Era el momento cuando se iniciaba un nuevo sistema de fiscalidad.

En 1992-1993 se pasa al IVA que modifica los procedimientos del consumo y sobre todo la actitud ante el consumo de las familias. Se ponen en marcha las primeras privatizaciones, los primeros despidos, las jubilaciones anticipadas, en conclusión se trata de unas acciones sindicalistas muy duras, y las confederaciones plurales se aprovechan de eso para movilizar y para convertirse en un socio de diálogo, en gran medida importante para el gobierno”.

En una época de formación y consolidación de las principales fuerzas políticas, los líderes sindicales comienzan a dejarse tentar por la política. De las filas de los sindicatos proceden varios políticos rumanos, tales como Miron Mitrea, Victor Ciorbea, Ion Radoi. El problema es que en Rumania, la acción política lleva aparejada la corrupción y el acceso a la riqueza. Por una parte, la intrusión del sindicalismo en la política es una de las razones por las cuales la confianza de la gente en los sindicatos ha venido bajando, según indican todos los sondeos.

El sociólogo Alfred Bulai, de la Escuela Nacional de Estudios Políticos y Administrativos ofrece también otras explicaciones:

”En general, hoy en día tenemos una mala imagen. La gente está descontenta con el movimiento sindical por varias razones. El movimiento sindical ha quedado inmóvil en el proyecto. Los líderes del movimiento sindical son más o menos los mismos que en sus comienzos. Es ésta la estructura que no se ha movido en nada. Eso es algo que anula la credibilidad de una estructura. Repito, no se trata de un sólo sindicato, porque hay personas de excepción, pero nosotros vemos a los mismos líderes que en los años 90.

El segundo tema es la afiliación política de muchos líderes sindicales, lo que da la impresión de que los mismos tienen un compromiso con el poder. Los sindicatos podían muy fácilmente ser espectaculares en los años 1990, porque la gente tenía entonces muchas ganas de salir a la calle.

Por eso, los sindicatos parecían muy fuertes. El último elemento que ha paliado el movimiento sindical fue periodo de aumento económico de los últimos años del mandato de Nastase y luego, el gobierno Tariceanu, bajo el cual se registró un aumento real. Los sindicatos perdieron el protagonismo.”

Por otra parte, los sindicatos rumanos tienen también otra característica especial: algunos de sus líderes son tremendamente ricos. Un ejemplo evidente - Liviu Luca, líder de los sindicatos del sector petrolero. El mismo encabezó, durante muchos años, según señala la prensa, una empresa en propiedad de los sindicatos, que aseguraba en exclusiva el mantenimiento de los equipos de la compañía Estatal de PETROM. Otro ejemplo sería el Banco Romexterra, en cuyo Consejo de administración encontraron su lugar, en d momento, varios líderes de federaciones sindicales. Por ultimo, los escándalos respecto a líderes sindicales se suceden a lo largo de los años. El ultimo fue la detención, e marzo del 2011, del El Presidente de la Confederación Nacional de Sindicatos Libres Fratria, Marius Petcu, fue detenido por la DNA en el momento de aceptar un soborno por valor de 40.000 euros, que la agencia declara ser un primer pago de un total de unos 200.000. El líder de la CNSL es uno de los sindicalistas mas ricos, pues tanto el como su mujer tienen cientos de miles de euros en sus cuentas bancarias, amen de tres casas, tres automóviles, joyas, obras de arte y acciones en cinco empresas distintas.

Sobre este asunto, vuelve a opinar Daniel Barbu. “Ellos son líderes de sindicato y hombres de negocios a la vez. Nuestros sindicatos, que tienen cada vez menos miembros, no disponen de fondos propios importantes. Aquí, el caso es que muchos líderes sindicales tienen, al lado de las empresas de donde reclutan a sus miembros, sus propias compañías, en las cuales sea son ellos los patrones, sea los accionistas.

Esta especie de accionista y empresario es completamente atípica para el mundo europeo. Los líderes de sindicato son atípicos para los miembros que ellos declaran que los representan porque de hecho no comparten las preocupaciones de la gente. Están lejos de los asuntos de legislación laboral, de condiciones salariales. Ellos no dependen de los sueldos y de la jornada de trabajo de 8 horas.

Junto a estos dirigentes, multitud de cuadros sindicales medios trabajan con verdadera vocación sindical, a veces sin medios ni formación, en las peores condiciones. Algunas centrales como Cartel Alfa están desarrollando proyectos de formación cofinanciados con el FSE destinados a la formación de cuadros sindicales. Pero este esfuerzo no ha conseguido volver a generar las grandes movilizaciones de antaño.

Las reformas económicas también han contribuido al serio atraso del sindicalismo en Rumanía. Hay compañías que prohíben, de manera explícita, a sus empleados que entren en estas fórmulas de solidaridad. La reducción del porcentaje económico en el sector público va a acelerar el proceso de desindicalización. Sin instrumentos reales de presión, los sindicatos pierden su poder de negociación y su influencia.

De ésta forma, el futuro es uno inseguro para los que siguen creyendo en la capacidad de dichas organizaciones de ser socios de diálogo y de defender eficazmente los derechos de sus miembros. Entre estos, según variadas opiniones, el gobierno, al parecer, ha dejado de creer.

LA PERCEPCIÓN DE LA CRISIS ECONÓMICA POR LOS CIUDADANOS RUMANOS

Los mensajes relativamente optimistas que lanzó el Gobierno de Bucarest con respecto a una próxima salida de la crisis del país en la primera parte de este año no tuvieron efecto. Un sondeo de opinión realizado por CURS señala que la gran mayoría de los rumanos consideran que las cosas no van bien.

Dos tercios de la población considera que su vida ha empeorado en comparación con el año pasado, se muestran escépticos ante una posible salida de la crisis en la primera parte de este año Y estiman que Rumanía superaría la crisis dentro de tres años o incluso más tarde.

La crisis económica sigue siendo la preocupación mayor de los rumanos, ya que un 75% de la población afirma que la crisis ha afectado de manera significativa a sus ingresos. Sin embargo, el 4% de los entrevistados afirman que su vida ha mejorado en el último año. El mismo porcentaje considera que el Gobierno tiene razón y, por lo tanto, Rumanía saldrá rápido de la crisis.

Por otra parte, una mayoría muy clara, el 77%, duda que el Gobierno actual tenga la capacidad de resolver los problemas económicos, mientras un 13% afirma lo contrario. Los encuestados consideran que las principales medidas que debería tomar el Ejecutivo de Bucarest son: generar nuevos empleos, ofrecer ayuda financiera a los agricultores, combatir la corrupción, aumentar las pensiones y los sueldos. También sería necesario rebajar el precio de los alimentos, mejorar los servicios sanitarios, reducir tasas e impuestos, acceder a los fondos europeos y mejorar el sistema de enseñanza.

Por otra parte, la gran mayoría de los rumanos prefieren el impuesto progresivo y sólo un cuarto de los entrevistados se muestran a favor de la cuota única de imposición, vigente en la actualidad. Las alcaldías encabezan la lista de las instituciones más creíbles de Rumanía, con un 46%. Detrás están los medios de comunicación, 42 % y la Policía, 33%. Las compañías multinacionales, los bancos comerciales, los sindicatos y la Presidencia logran, difícilmente, superar el 10%. De la cuota de confianza En cambio, los parlamentarios, los partidos políticos, el Gobierno y el Parlamento se sitúan por debajo de este nivel, en la cola de la clasificación.

La Unión Social-Liberal, creada a principios de este año y formada por la oposición social-demócrata, liberal y conservadora, obtendría un 59% de los votos si las elecciones parlamentarias se celebraran ahora. Detrás está el PDL, el principal partido de la coalición en el poder con 17 % de los votos, el Partido del Pueblo (recientemente creado pero invalidado por la Justicia) con un 8% de los votos y la UDMR, también parte de la coalición actual, con 5 % de los votos. El mismo sondeo señala que la gran mayoría de los rumanos consideran que la USL ganaría tanto las elecciones locales como las elecciones legislativas de 2012.

El sondeo realizado por CURS se basó en las respuestas ofrecidas por 1.104 personas representativas a nivel nacional, y tiene un margen de error de +/-2,95%.

**AREA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

EE.UU

INFORME ANUAL 2010 DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN DE LOS FONDOS FIDUCIARIOS

Introducción.

El Programa federal "Social Security"

Creado por la Ley de Seguridad Social de 1935 ("Social Security Act"), firmada por el Presidente Franklin D. Roosevelt, cuando la mitad de la población mayor norteamericana vivía en la pobreza, se refiere al sistema de pago de jubilación garantizado por el gobierno. Las prestaciones por invalidez se añadieron en la década de los 50. Y fue en 1965, bajo la Presidencia de Lyndon B. Johnson, cuando el Congreso aprobó la ley que creaba el seguro público sanitario "Medicare" como una enmienda a la legislación de la Seguridad social norteamericana. Posteriormente, en 1988, 1997 y 2003 se ha ido ampliando la cobertura de servicios, siendo en el 2003 cuando se extendió a las medicinas.

De acuerdo, por tanto con la legislación vigente, un trabajador a cuenta ajena paga, además de sus impuestos, una cuota mensual (que viene a ser globalmente aproximadamente un 7,65 del salario) para la "Social Security" (es decir, para la pensión) y otra para "Medicare", mientras su empleador paga otro 7,65 por los dos conceptos, de manera que la cuota para pensión y seguro público médico representa alrededor de un 15,30 del salario del trabajador. Por su parte, el trabajador por cuenta propia, paga todo el 15,30.

Las cotizaciones son recaudadas por el "Internal Revenue Service" (IRS) como parte de los procedimientos de ese Servicio para la recaudación del impuesto federal sobre la renta de las personas físicas. El pago de las prestaciones corresponde al Departamento del Tesoro, mientras que la mayor parte de las funciones del régimen de jubilaciones son competencia de la "Social Security Administration" (SSA), organismo independiente cuyo Comisionado es designado por el Presidente.

Todas las normas relativas a la cuantía y a la estructura de las prestaciones y de las cotizaciones están contenidas en la legislación, y cualquier mínima modificación exige la adopción de una nueva ley. El pago de las prestaciones no depende de una decisión anual del Congreso, sino que se pagan indefinidamente en tanto las prestaciones puedan financiarse con los ingresos obtenidos de las cotizaciones y con las reservas constituidas a lo largo de los años anteriores.

El seguimiento financiero del régimen de las pensiones lo realiza un Consejo de Administración, que anualmente siguen la evolución financiera y realiza las proyecciones.

Dicho Consejo de Dirección de los Fondos Fiduciarios de los Seguros de jubilación, de sobrevivientes y de incapacidad ("Board of Trustees of the federal Old-Age and Survivors Insurance and Federal Disability Insurance Trust Funds") está formado por seis consejeros. Cuatro de ellos lo son ex-oficio, los Secretarios de Trabajo, del Tesoro, de Sanidad y Asuntos Sociales y el Comisionado ("Commisioner") de la Administración de la Seguridad Social. Los otros dos son nombrados por el Presidente y confirmados por el Senado que representan a los ciudadanos. Estos dos últimos puestos del consejo están actualmente vacantes. También ex-oficio, el Vicecomisionado de Seguridad Social es el Secretario del Consejo.

Los fondos se crearon dentro del Departamento del Tesoro para llevar la contabilidad de los ingresos y gastos. Las cotizaciones, primas y otros ingresos se acreditan a los fondos. Los fondos son fideicomisos y sólo pueden efectuar desembolsos por prestaciones y gastos de administración. Los ingresos que no se utilizan en el año fiscal para cubrir prestaciones o gastos administrativos se invierten en valores especiales, no negociables, del Estado (bonos), devengando el tipo de interés vigente en el mercado. Por lo tanto, los fondos representan el valor

acumulado, interés incluido, de todos los superávits anuales anteriores, y confieren automáticamente los recursos necesarios para pagar las prestaciones.

Existen dos fondos de Seguridad Social, uno de ellos para las contingencias de jubilación y viudedad y orfandad (OASI, por sus siglas en inglés correspondientes a Old-Age and Survivors Insurance) y otro para las de invalidez (DI – Disability Insurance). La suma de ambos fondos recibe el nombre de OASDI (Old-Age, Survivor and Disability Insurance).

Informe anual referido al 2009.

En diciembre de 2009, 4.242 millones de personas percibían prestaciones de jubilación, viudedad y orfandad y 10 millones, de invalidez. Las operaciones financieras de los fondos se muestran en la siguiente tabla, en miles de millones de dólares (los totales están redondeados).

	OASI	DI	OASDI
Activo, final 2008	2.202,9	215,8	2.418,7
Ingresos 2009	698,2	109,3	807,5
Gastos 2009	564,3	121,5	685,8
Incremento activos en 2009	133,9	- 12,2	121,7
Activo, final 2009	2.336,8	203,5	2.540,3

Principales cambios en las perspectivas de futuro

En relación con el Informe del año anterior, el mayor cambio ha sido la reducción del déficit previsto a 75 años desde el 2% al 1,92%. La principal razón del descenso de la previsión de déficit es el efecto de la tasa prevista de crecimiento de los salarios consecuencia de la reforma sanitaria (Patient Protection and Affordable Care Act) aprobada en marzo de 2010, ya que ralentiza la tasa de descenso de porcentaje de compensación que los trabajadores reciben en salarios sobre los que se aplican cotizaciones de Seguridad Social a partir de 2018, por lo que los salarios reales crecerán a un ritmo mayor y se incrementarán las bases de cotización al sistema de Seguridad Social sin que suban los tipos de cotización. En conjunto, los fondos cuentan con financiación adecuada a lo largo de los 10 próximos años, aunque el fondo DI contará con activos por debajo del nivel de gasto a partir de 2013 y se agotará en 2018.

Financiación

La mayor parte de la financiación de los Fondos proviene de las cotizaciones sobre los ingresos laborales aportadas por empleados y empresas, así como por los autónomos (un total de 162 millones de personas por las contingencias de pensiones). Los autónomos cotizan por el tipo combinado de empleado y empleador. Los tipos de cotización son fijados por ley. El tope máximo anual de ingresos por los que se cotiza se incrementa con la media salarial (está fijado en 106.800 dólares en 2010). Los tipos de cotización para 2010 son:

	OASI	DI	OASDI
Empleados	5'30	0'90	6'20
Empleadores	5'30	0'90	6'20
Total	10'60	1'80	12'40

A ello hay que añadir una cotización del 1,45% al seguro sanitario público Medicare --que cubre a trabajadores, jubilados y sus cónyuges a partir de los 65 años de edad—, con lo que las cotizaciones totales de jubilación y sanidad de los trabajadores ascienden al 7,65%, las de las empresas a la misma cifra, y las de los trabajadores autónomos al 15,30%. La siguiente tabla muestra los ingresos de ambos fondos según su origen en 2009 (los totales están redondeados).

Fuente <i>(en miles de millones)</i>	OASI	DI
Cotizaciones	\$572,5	\$96,9
Ingresos del Fondo General	- 2,1	--
Interés	107,9	10,5
Primas	--	--
Impuestos sobre prestaciones	19,9	2,0
Otros	*	--
Total	698,2	109,3

* Menos de 50 millones de dólares

Los gastos administrativos en 2010, fueron:

	OASI	DI
Gastos administrativos 2003	3,4	2,3

[Confección de los cálculos sobre el futuro estado financiero de los Fondos](#)

Los cálculos a corto plazo (10 años) y a largo plazo (75 años), que se llevan a cabo para todos los Fondos, se basan en la legislación actual, así como en supuestos que incluyen todos los factores que afectan a los ingresos y gastos. Los supuestos comprenden el crecimiento económico y salarial, la inflación, el paro, la fertilidad, la inmigración, la mortalidad y otros factores relacionados con la incidencia de la invalidez y los costos hospitalarios, médicos y farmacéuticos.

Dada la falta de certeza inherente al futuro, se utilizan tres conjuntos de supuestos (alternativas I, II y III). El supuesto intermedio (alternativa II) refleja la valoración que los consejeros estiman más probable. En la alternativa I se recoge una visión más optimista para las finanzas del fondo, mientras que la alternativa III es más pesimista; muestran condiciones económicas y demográficas más y menos favorables, respectivamente, para las finanzas de los fondos. Los supuestos se revisan con periodicidad anual para recoger las experiencias más recientes y las nuevas informaciones disponibles sobre las tendencias futuras. En general, se puede dar un mayor margen de confianza a las proyecciones a corto plazo que a las de largo plazo.

[Perspectivas a corto plazo \(2010-2019\)](#)

A corto plazo, se calcula la suficiencia de los Fondos mediante la comparación del nivel de las reservas a principio del año con los costos proyectados para ese año (ratio del fondo). Un ratio de 100 o superior —es decir, reservas al menos iguales a los gastos estimados para el año— se considera un indicador bueno de suficiencia para ese año. Dicho nivel de reservas proyectadas para un año significa que, incluso si los gastos exceden los ingresos, las reservas del fondo combinadas con los ingresos por primas serán suficientes para hacer frente a las prestaciones durante varios años, permitiendo que las medidas legislativas restauren la suficiencia económica.

Según esta medición, se considera que el Fondo de pensiones de jubilación, viudedad y orfandad (OASI) está en la actualidad suficientemente dotado a corto plazo, porque sus reservas cuentan con un ratio superior a 100 al menos hasta el año 2019, pero el fondo de pensiones de invalidez (DI) no supera esta exigencia, pues su ratio caerá por debajo del 100 a principios de 2013 y a partir de dicho continuará cayendo hasta desaparecer en el año 2018.

La siguiente tabla muestra los ingresos y gastos, y los cambios en los balances de los Fondos de Reserva durante los próximos 10 años.

Perspectivas a 10 años de ingresos, gastos y cambio en las reservas

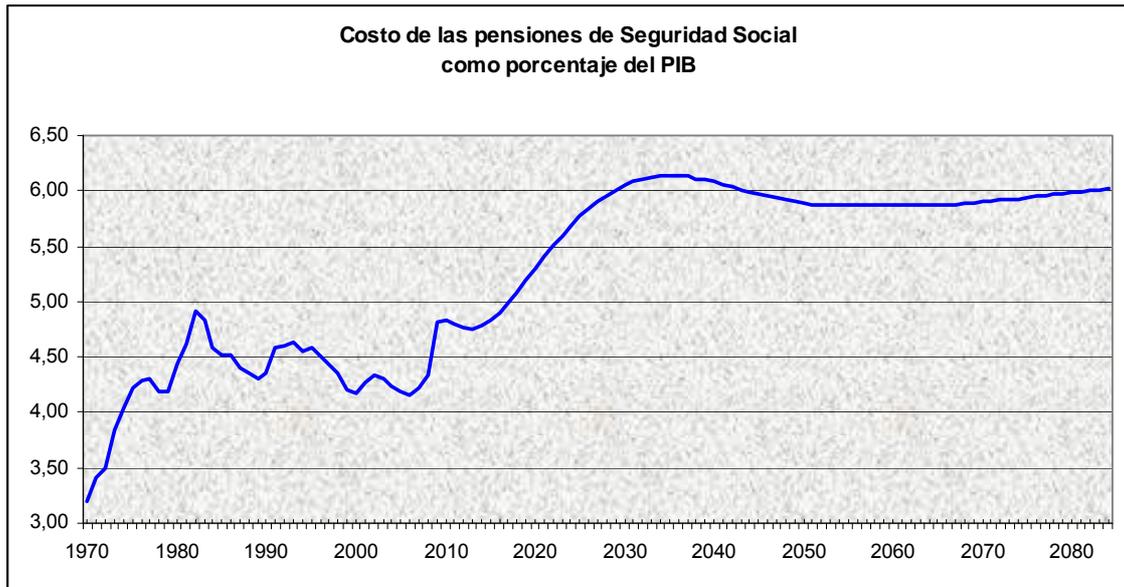
(En miles de millones de dólares, redondeados)

Año	Ingresos		Gastos		Saldo acumulado	
	OASI	DI	OASI	DI	OASI	DI
2010	\$686	\$105	\$586	\$128	\$100	-\$23
2011	742	113	608	134	134	-21
2012	790	118	638	141	151	-23
2013	845	124	680	147	165	-23
2014	902	131	728	153	174	-23
2015	959	137	780	160	179	-23
2016	1,019	144	836	167	183	-23
2017	1,078	150	897	174	181	-24
2018	1,137	*	962	182	175	*
2019	1,193	*	1,032	190	161	*

*Se prevé que el fondo se agotará en 2018, por lo que alguna información no se muestra por carecer de valor.

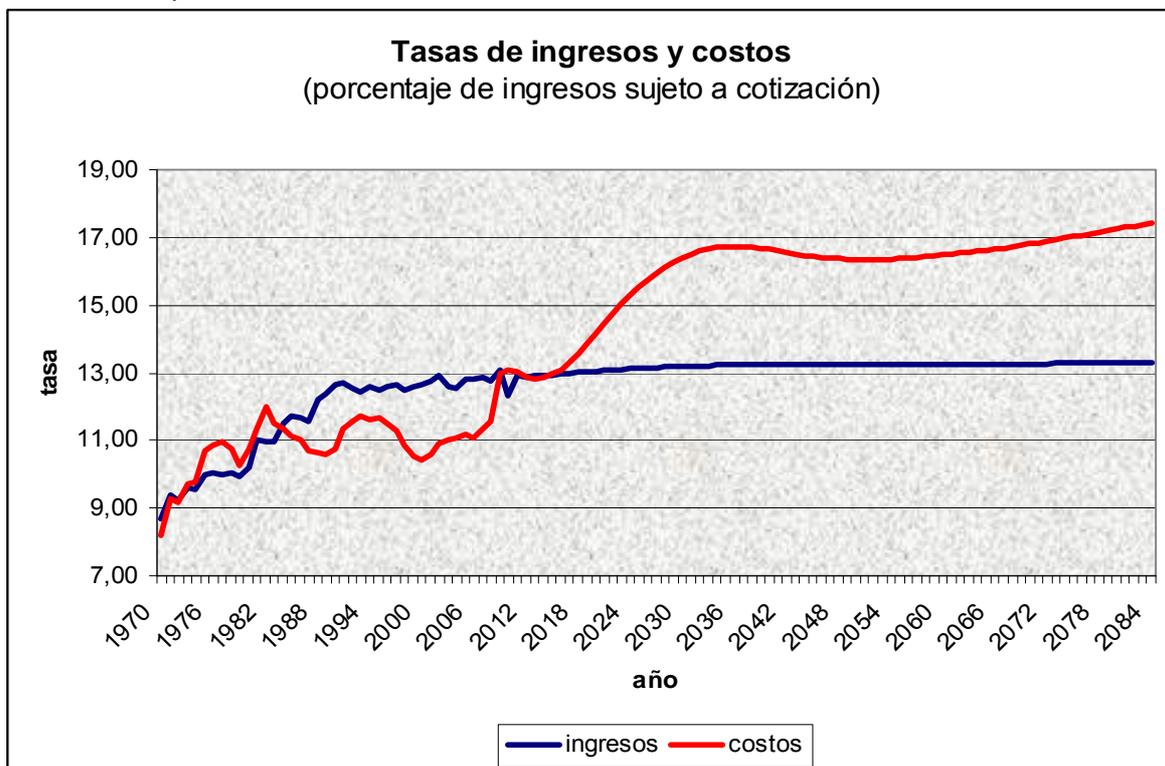
[Perspectivas a largo plazo \(2009-2083\)](#)

Los costos de las pensiones de Seguridad Social experimentarán un crecimiento enorme entre 2015 y 2030 dado que el número de beneficiarios de la prestación crecerá considerablemente a medida que se jubilen los miembros de la generación de la explosión de la natalidad ("baby boomers", los nacidos entre 1946 y 1964). A partir de ese momento, se suavizará el crecimiento de los costos de la Seguridad Social, y la mayor parte del aumento se deberá entonces al incremento de la esperanza de vida. A partir de 2030, los gastos de la Seguridad Social se incrementarán de manera más suave, alcanzando su punto álgido en 2036, momento en el que representarán el 6,14% del PIB, para bajar gradualmente hasta el 5,87% en 2052 y volver a experimentar una subida gradual, hasta el 6,02% del PIB en 2084. La evolución completa desde 1970 se aprecia en el siguiente gráfico.



Perspectivas de los costos de las pensiones en relación con las cotizaciones

Aunque se espera que los costos de Seguridad Social crezcan a un ritmo substancialmente más rápido que el PIB durante las próximas décadas, no está previsto que lo hagan las cuotas del programa. Dado que su fuente principal de financiación son las cotizaciones, se suelen comparar sus ingresos y gastos como porcentaje de las cotizaciones, tal como se hace en el siguiente gráfico. Nótese que las líneas correspondientes a las cotizaciones no se elevan de forma significativa a largo plazo debido a que no hay programado ningún cambio en los tipos de cotización. Los ingresos procedentes de las otras fuentes de financiación de los programas (impuestos sobre las prestaciones de pensiones) se incrementarán sólo de forma paulatina, principalmente como consecuencia de que una mayor proporción de perceptores serán sujeto de cotización en los próximos años.



Perspectivas de balance actuarial a largo plazo de los Fondos de OASI y DI

Tradicionalmente, las perspectivas de los Fondos se estiman en términos de sus balances actuariales a 75 años. El balance actuarial de un Fondo es esencialmente la diferencia entre los ingresos y los costos anuales, expresados como un porcentaje de los ingresos de los trabajadores sujetos a cotizaciones. Los Fondos de OASI y DI cuentan con déficit actuariales al utilizarse el supuesto intermedio.

Los déficit pueden interpretarse como el porcentaje que se debería añadir al tipo de cotización estipulado actualmente durante cada uno de los próximos 75 años, o como el porcentaje que debería restarse de la tasa de costos cada uno de dicho años, para equilibrar el balance actuarial.

Déficit actuarial de los Fondos de OASE, DI y HI (Como porcentaje de las bases totales de cotización)

	OASI	DI	OASDI
Déficit actuarial	1,62%	0,30%	1,92%

Fechas clave en la financiación a largo plazo de OASI, DI y HI

Cuando los costos exceden los ingresos por cotizaciones, la utilización de las reservas de los Fondos se produce en fases. El Fondo OASDI tendrá más gastos que ingresos por cotizaciones (41.000 millones) en 2010, aunque continuará creciendo debido a que los ingresos por intereses (118.000 millones) superan claramente los 41.000 millones. Los costos anuales superarán por 7.000 millones a los ingresos por cotizaciones en 2011, tras lo cual se producirán leves superávits por estos conceptos en los tres años siguientes, tras lo cual, en 2015, los déficit de estos conceptos serán permanentes. No obstante, los ingresos totales del fondo continuarán superando los costos, y por lo tanto, el fondo continuará creciendo, hasta el año 2025. A partir de entonces, los ingresos totales serán inferiores a los costos, por lo que será necesario utilizar las reservas hasta su agotamiento en el año 2037. Desde dicha fecha, los ingresos de la Seguridad Social permitirán pagar solamente el 78% de las fechas claves para los diversos fondos se expresan en la siguiente tabla:

	OASI	DI	OASDI
Los gastos exceden los ingresos (excluyendo interés)	2018	2005	2015
Los gastos exceden los ingresos (incluyendo interés)	2026	2009	2022
El Fondo queda agotado	2037	2018	2029

Necesidad de una reforma para mejorar el desequilibrio financiero de la Seguridad Social

La preocupación pública por el estado financiero de la Seguridad Social tiende a enfocarse en las fechas de agotamiento de los fondos de reserva, cuando los programas no puedan afrontar los gastos totales de las prestaciones. Pero existe un motivo más acuciante por el que es necesario reformar la Seguridad Social: el programa comenzará a utilizar cada vez más fondos del Fondo General Federal mucho antes de que los fondos se agoten.

La legislación actual no prevé ninguna medida para posibilitar el pago de prestaciones cuando los fondos de reserva se agoten. Si los fondos llegan a agotarse, sólo podrían pagarse prestaciones hasta donde llegaran los ingresos de los programas, puesto que no podrían utilizarse fondos de los presupuestos generales para financiar el déficit. Dado que ni el interés que aportan los bonos del Tesoro con que cuentan los fondos, ni su amortización, aportarán ingresos al Tesoro, la

totalidad de los pagos del Tesoro a los fondos debe ser financiada mediante incrementos impositivos, un mayor aumento de la deuda federal y una reducción del gasto federal. Por lo tanto, dichos pagos representarían una presión añadida al Fondo General Federal.

El costo de las prestaciones de Seguridad Social presenta una problemática de financiación preocupante. Hay un gran aumento de la diferencia entre los gastos y los ingresos por cotizaciones y primas entre los años 2010 y 2030, como consecuencia de la jubilación de la generación de la explosión de la natalidad, y la insuficiencia continuará creciendo a partir de entonces debido al aumento de la esperanza de vida de los beneficiarios.

En resumen, los cálculos sobre la Seguridad Social en el actual marco legislativo ponen de manifiesto el desequilibrio financiero de los Fondos fiduciarios y demuestran, según el Consejo de Administración, la necesidad de tomar medidas rápidas y efectivas.

ITALIA

EL FUTURO DE LAS PENSIONES

Los jóvenes y sus futuras pensiones. Problemas de sostenibilidad del sistema

En Italia, «las reformas de las pensiones han permitido alcanzar una mayor sostenibilidad económica y financiera del sistema, pero la sostenibilidad social podría ser un problema, en el futuro». Es esta la conclusión de la OCDE sobre Italia, según palabras de Anna D'Addio, economista de la organización de los Países más industrializados, comentando la presentación del Informe OCDE sobre pensiones, que analiza las de 43 países. «La situación económica actual», puntualiza D'Addio, «y las características del mercado de trabajo en Italia, donde se asiste al aumento de formas de precariedad en los puestos de trabajo y en las retribuciones, tienen el potencial de reducir las prestaciones de pensiones futuras para estos trabajadores».

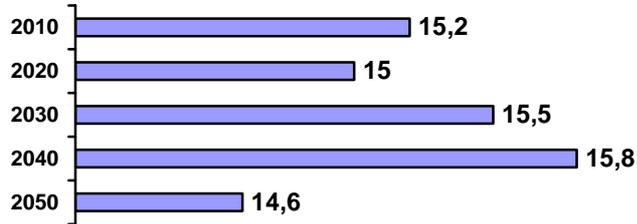
El riesgo es que los jóvenes de hoy no tengan una buena pensión. De ahí el problema de la «sostenibilidad social». Desde el punto de vista financiero, Italia sigue gastando mucho, el 14,1% del PIB, frente a la media OCSE del 7% para las pensiones; además Italia es el segundo país, después de Japón, en cuanto a proporción entre jóvenes y mayores. Para garantizar el éxito de las reformas, según el Informe, «es necesario aumentar la tasa de participación» en el trabajo de las personas mayores de 55 ó incluso 60 años.

El futuro de las pensiones no es dramático, con tal de que la economía crezca al menos un 1,5%. En todo caso, es bueno pensar desde jóvenes en construirse una pensión complementaria de la pública. Sobre esto están de acuerdo grandes expertos, como Andrea Brambilla, de Itinerari Previdenziali, y Paolo Onofri, de Prometeia, que han presentado la primera "Jornada Nacional de la Previsión" que se celebrará entre el 4 y el 5 de mayo ante la Bolsa de Milán, que también promueve la iniciativa, que se celebrará con el patrocinio de la Presidencia de la República y en colaboración con varios entes y bancas, así como representantes de Confindustria y de los sindicatos UIL y CISL.

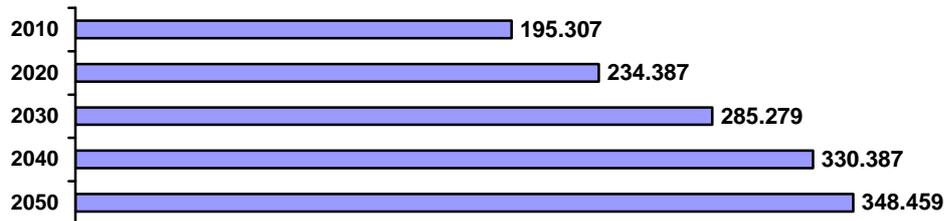
El objetivo de la iniciativa, en la que participarán 68 entes de previsión social públicos y privados es dar la mayor información posible a los ciudadanos para que sean conscientes de la necesidad de pensar en la pensión.

PREVISIONES DEL GASTO EN PENSIONES HASTA 2050

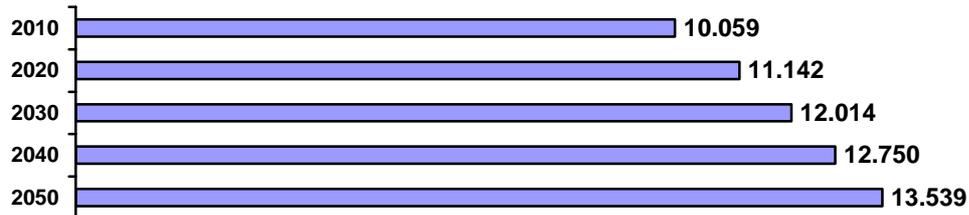
■ Gasto en pensiones/PIB (%)



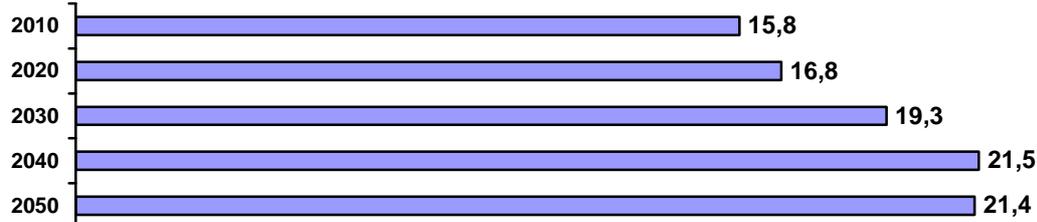
■ Gasto en pensiones a precios 2000 (millones de euros)



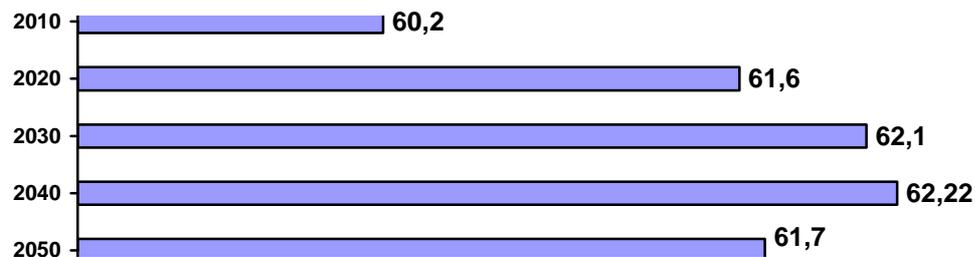
■ Importes medios anuales a precios 2000 (euros)



■ Número medio de pensionistas (en millones)



■ Población total (en millones)



Fuente: Elaboración de la Oficina de Estudios de CONFARTIGIANATO sobre datos MEF-RGS

Considerando las tasas de cobertura de las pensiones netas (una vez pagados los impuestos) sobre los salarios (sin considerar las cotizaciones), se puede estimar, en línea con las previsiones de la Contabilidad General del Estado, que la pensión de un trabajador por cuenta ajena que empiece a trabajar hoy será equivalente al 60-65% de la última retribución, mientras que para los autónomos se estará alrededor del 55%. Pero ello, siempre que se confirme la estimación de un crecimiento del PIB del 1,5 al año para los próximos decenios. Sin embargo, en los últimos diez años, el PIB ha crecido menos, con una media del 1%, y podría seguir así, también debido al envejecimiento de la población. Además, según Brambilla, si las rentas declaradas siguen siendo tan bajas (y la evasión tan alta), las pensiones pagarán las consecuencias. Es por tanto necesario, según los expertos, que los jóvenes empiecen desde ya a pensar en su (pobre) pensión y pongan pronto remedio, principalmente con dos medidas ahora a su alcance: el "rescate" de los años de carrera universitaria, para aumentar el período de cotización, y la adhesión a un fondo de pensión integrativo.

ENTREVISTA A ANTONIO MASTRAPASQUE, PRESIDENTE DEL INPS⁵

«Creo que después de casi veinte años las obras para la reforma de la previsión social se puedan considerar cerradas. Pero es necesario que, sobre todo los jóvenes, asuman una actitud nueva para con la pensión, porque su sistema será muy distinto del que había antes. Es muy importante, por ejemplo, rescatar cuanto antes el período de la carrera universitaria, evitar el trabajo sumergido, inscribirse pronto a un fondo de pensión complementaria». EL presidente del INPS, Antonio Mastrapasqua, mira con cierta tranquilidad el equilibrio de las cuentas de previsión social, pero no esconde cierta aprensión sobre el futuro de los jóvenes.

Presidente Mastrapasqua, ¿las cuentas de las pensiones está en orden?

«Sobre todo después de las últimas reformas, y en particular con la norma que entrará en vigor en 2015 y que prevé la adecuación automática de la edad de jubilación a la esperanza de vida, creo que las cuentas están a salvo. También el Comisario europeo de Asuntos Económicos, Olli Rehn, ha reconocido la validez de nuestras reformas».

Aparte de la sostenibilidad financiera, ¿no existe el riesgo de que el sistema sea insostenible socialmente porque las pensiones serán demasiado bajas respecto a los salarios?

«Yo diría otra cosa. Que con el sistema contributivo hay que cambiar el enfoque con que se considera la pensión. Los jóvenes necesitan, antes de nada, que se les eduque bien sobre este aspecto, y además una serie de pasos concretos para evitar el escenario que ha mencionado».

¿Cuáles?

«En primer lugar, quien obtenga una licenciatura debería rescatar los años de la carrera. Con las nuevas normas se puede hacer incluso antes de empezar a trabajar y con condiciones particularmente ventajosas, porque la cuota es proporcional al nivel mínimo de los artesanos y comerciantes. Además, la cotización se puede realizar a plazos en diez años, sin intereses, y se puede deducir de la renta del interesado o si está a cargo de los padres, éstos pueden recuperar el 19% del gasto. Con el rescate de la carrera universitaria, se podrá contar, podrá significar, en el momento de la jubilación, con algunos años más de cotización, importantes para obtener una prestación más alta».

⁵ de Enrico Marro, Corriere della Sera, 6 de marzo de 2011

Y ¿los que no pueden "rescatar" la carrera universitaria?

«Para todos, también para los licenciados, es todavía más necesario que antes no trabajar en negro, para no perder cotizaciones. Además hay que inscribirse en un fondo de pensión complementaria en cuanto se encuentre trabajo. Por último, hay que controlar siempre la vida laboral, como se hace con una cuenta corriente. Son ya 7 millones las personas afiliadas al INPS que han activado el pin para acceder online a su cuenta. Se trata de un tercio del total de afiliados a los que hemos enviado el pin. Es un buen comienzo, pero hay que hacer más».

Accediendo a la cuenta personal, ¿también puede hacerse una simulación de la pensión que se irá a cobrar?

«En general no. Sólo si faltan menos de 24 meses para la jubilación puede hacerse la simulación».

Para los jóvenes, sobre todo si son precarios, ¿no sería útil obtener una estimación de lo que podría ser su prestación futura?

«El INPS ha decidido hacer posible la estimación de la pensión sólo cuando se está cerca de la misma y esto vale para todos los trabajadores, no sólo para los autónomos dependientes. Prever la posibilidad de la simulación antes no garantizaría una previsión fiable».

¿Por qué la pensión complementaria, a pesar de todo, no consigue despegar?

«Creo que en gran parte depende del escaso conocimiento que se tiene del sistema de previsión social».

RECONOCIMIENTO DE LOS AÑOS UNIVERSITARIOS COMO PERIODO DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

1.- Todo trabajador puede "rescatar", a fin de aumentar sus periodos de cotización a la Seguridad Social, los años empleados para realizar sus estudios universitarios.

2.- Condiciones y limitaciones

- En el momento de solicitar el "rescate" o reconocimiento, el interesado debe estar afiliado a la Seguridad Social y tener acreditado, al menos, una cuota por actividad laboral efectiva.
- Se pueden "rescatar" sólo los años correspondientes a la duración legal de los estudios (generalmente de 3 a 5 años).
- El solicitante tiene que haber obtenido el título universitario (diploma, licenciatura doctorado).
- No es posible "rescatar" estos años si el solicitante hubiera ya cotizado durante los mismos por trabajo efectivo.
- Se puede "rescatar" incluso sólo una parte del citado "periodo legal" de estudios.

3.- Solicitud

- Puede presentarse en cualquier momento de la vida laboral. La presentación no está sujeta a plazos y el derecho no prescribe.
- Debe presentarse ante la entidad gestora de la Seguridad Social.
- Debe ir acompañada del correspondiente título universitario y de una específica certificación de la autoridad académica competente, en la que se harán constar los años del "periodo legal".

4.--Costes

- El "rescate" no es gratuito
- El coste lo determina la entidad gestora correspondiente mediante un complejo sistema, establecido por la ley, que depende de una serie de variables: edad de interesado cuando presente la solicitud; el sexo; los años que se quieren "rescatar" y los años cotizados en el momento de presentación de la solicitud.

PAÍSES BAJOS

GRANDES RECORTES EN EL ÁMBITO DEL MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES Y EMPLEO

El actual gobierno holandés ha fijado su objetivo prioritario en poner orden en las finanzas del Estado. Considera que favorecerá el crecimiento económico y salvaguardará el empleo y el bienestar del país. Para el ejecutivo, aplazar la moderación no sólo es arriesgado sino también dañino teniendo en cuenta el envejecimiento de la población y la falta de crecimiento de la misma dentro de los Países Bajos. Este es el motivo por el que quiere ahorrar 18.000 millones de euros de aquí a 2015.

El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo contribuirá a este esfuerzo con un ahorro de 2.500 millones de euros que afectará en gran medida tanto al propio departamento ministerial, como al Organismo de Gestión de los Seguros Sociales, UWV, y al Banco de los Seguros Sociales, SVB.

La meta es lograr una Administración más reducida y eficaz que proporcione al ciudadano un servicio eficiente y que ayude a reconducir el presupuesto estatal.

En el periodo 2012-2015, los ahorros estructurales conjuntos se elevarán a 288 millones en 2015. Este importe proviene del acuerdo gubernamental y forma parte del total de ahorros de 410 millones de euros anunciados por el gobierno. Las medidas conducen a un menor número de funcionarios y a la desaparición de cientos de empleos en el Banco de los Seguros Sociales, SVB, y de miles de puestos de trabajo (entre 5.000 y 6.000) en el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV.

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Henk Kamp, ha dirigido una carta al Congreso en la que explica los recortes que quiere llevar a cabo en la organización del ministerio y en los entes UWV y SVB, poniendo como primer objetivo, el poner orden en las finanzas estatales.

La meta de ahorro total de 18.000 millones de euros no puede llevarse a cabo sin drásticas medidas en el ámbito del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo. Estas medidas son la consecuencia real del afilado trazo que aparece en la línea divisoria que separa las responsabilidades de los ciudadanos, de las instituciones y de la Administración. El gobierno considera que no puede, ni debe, hacerlo todo y que los ciudadanos tienen la responsabilidad primordial de participar en el mercado laboral para lo cual la Administración debe poner todo el apoyo que sea necesario.

Recortes en el ámbito de Asuntos Sociales y Empleo en millones de euros

	UWV	SVB	SZW	Total
Acuerdo gubernamental periodo 2012- 2015	221	26	41	288
Decisión del gobierno anterior 2012-2015	78	27	17	122
Total	299	54	58	410

Leyenda:UWV = Instituto de Gestión de los Seguros Sociales SVB = Banco de los Seguros Sociales SZW = Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo

Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores, UWV.

Como consecuencia de los ahorros generales, durante el periodo gubernamental 2012-2015, el presupuesto anual del Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores se reduce en 288 millones. Además, como consecuencia de los drásticos reajustes presupuestarios, este organismo debe aplicar una serie de medidas políticas específicas tales como el ahorro en la intermediación y la eliminación del presupuesto de (re) integración de los desempleados. En total, el presupuesto de costes de gestión en este campo baja en 450 millones de euros.

Además, habrá consecuencias humanas por la posible evolución del mercado laboral y eventuales consecuencias por la ley de Trabajo según capacidad (Wet Werken naar Vermogen).

Para llevar a cabo estos ahorros, el gobierno debe tomar decisiones difíciles y efectuar una profunda revisión en la prestación de servicios del Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores.

Desglose de los recortes en el UWV (en millones de euros)

Ahorros por aumento de eficacia, tecnología de información, oficinas y personal	100
Simplificación de leyes y normativas	50
Rediseño del UWV Werkbedrijf y planteamiento general de tareas	22
Diversos, entre otros, reconsideración de tareas, investigación modelos más baratos, posibles ahorros por agrupación de tareas estatales, eventual ejecución de tareas por terceros en el ámbito público	127
Total de ahorros	299

En primer lugar, en el UWV se adoptarán medidas para aumentar la eficacia que conduzca a menores costes, por ejemplo, con tecnología de información y comunicación y en oficinas. Antes del verano se habrá desarrollado una mayor especificación del recorte.

En segundo lugar, se logrará una gestión más barata a través de una simplificación de la legislación y de las disposiciones que maneja el UWV.

En tercer lugar, se renovará el método de trabajo del UWV Werkbedrijf (servicio público de empleo) a través de un nuevo concepto de prestación de servicios. Por ejemplo, se da a los buscadores de empleo una mayor responsabilidad en su propia búsqueda de trabajo; tendrán que utilizar más la prestación de servicios de las empresas privadas de empleo (Uitzendbureau). Esta prestación de servicio se lleva a cabo sobre todo vía digital.

Los buscadores de empleo que estén desempleados entre tres y doce meses recibirán un adiestramiento vía Internet que les prestará un profesional experto en este campo del UWV. Para un número limitado de desempleados sigue siendo factible la prestación de servicios personalizada. El número actual de centros de UWV Werkbedrijf (servicio público de empleo) se reducirá de 100 a 30 oficinas regionales.

Este organismo dejará de prestar ayuda para la reintegración de los desempleados. Se traspasa la responsabilidad a donde el Ejecutivo cree que debe de estar, a los trabajadores y a los empresarios. Según las palabras del Ministro de Asuntos Sociales, “las personas tienen que ocuparse de estar bien preparadas y de tener habilidades que les hagan atractivas para un empresario” y “El empresario tiene que ofrecer un trabajo que sea atractivo. La Administración no lo puede hacer todo, ese es mi convencimiento y la filosofía de este Gobierno”.

El Ministro considera que un trabajador que ha mantenido sus conocimientos a un buen nivel y se queda desempleado, casi siempre encuentra un puesto de trabajo sin la ayuda del Órgano Gestor

de los Seguros de los Trabajadores. “Los desempleados no son el grupo más vulnerable”. Los desempleados mayores que actualmente pasan a percibir una prestación por desempleo, en el futuro pueden volver a trabajar sin tener tanta ayuda de reintegración. “Actualmente, el mercado laboral necesita gente, ya vemos como el programa de reintegración para los mayores de 45 años se esta convirtiendo en un programa de ayuda para mayores de 50 años.”.

Siguen existiendo las regulaciones destinadas a que los mayores continúen participando en el mercado laboral. Actualmente, el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo está dialogando con empresarios y sindicatos sobre la introducción de una bonificación de movilidad para trabajadores mayores, cuyo fin es estimular el cambio de puesto de trabajo.

Se quiere una mayor participación proporcional de los mayores, mujeres, inmigrantes y personas parcialmente incapacitadas en el mercado laboral. La participación laboral de las mujeres ya está aumentando.

Banco de Seguros Sociales, SVB.

En este periodo gubernamental, el presupuesto anual del Banco de los Seguros Sociales, SVB, se reducirá en 54 millones de euros. En total, el presupuesto global del SVB baja en un 30%.

El recorte de 27 millones de euros programado por el anterior ejecutivo se introducirá con mayor eficacia. Además, se ahorrará 14,3 millones de euros a través de una austeridad adicional y de eficiencia en el ahorro. También se ha planeado un ahorro de 3,7 millones de euros en alternativas de tareas y prestaciones de servicios y el ahorro de 8,3 millones de euros por cambios en leyes y reglamentos que facilitarán que la gestión del SVB sea más fácil y barata.

Desglose de los recortes en el SVB. Acuerdo gubernamental 2011-2015 (en millones de euros)

Austeridad y eficiencia	14,3
Tareas alternativas/prestación de servicios	3,7
Simplificación de leyes y normativas	8,3
Total	26,4

Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, SZW.

El presupuesto del núcleo ministerial se reduce en 58 millones de euros, para lo cual el departamento adoptará una serie de medidas. Así, se ahorrará en la reducción de subsidios, la disminución de informes sobre proyectos y se harán menos estudios. También se dejará que haya más tareas que sean ejecutadas por otras partes implicadas, tales como lo relativo a las condiciones laborales que deberá ser llevado a cabo por empleadores y empleados.

Además, los recortes en el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales y en el Banco de los Seguros Sociales se traducirán en ahorros indirectos en el ministerio. El ministerio también recorta a través de la digitalización y de una gestión más eficaz, así como en oficinas.

También se corta la contribución financiera del ministerio al Consejo Trabajo e Ingresos (RWI). En la inspección de servicios se realizará una fusión de la Inspección de Trabajo, la Inspección Social y el Servicio de Investigación y de Inspección de Trabajo e Ingresos. Entre otros, la inspección organizará su trabajo con menor uso de recursos y de personas.

Según el ministro Kamp con esta reorganización se ofrece a la vez una perspectiva del Administración suficientemente ágil para prestar un buen servicio al ciudadano. Sus palabras son muy expresivas "Veo en 2015 una organización simplificada con muchos menos puestos de trabajo y con capacidad para actuar con rapidez y cumplir su misión en la sociedad."

**AREA DE MERCADO DE
TRABAJO**

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y DE LA ECONOMÍA EN MARZO DE 2011⁶

Perspectivas de la economía en marzo 2011

La Agencia Federal de Empleo informa (Bundesagentur für Arbeit, 2011a) que el número de desempleados se situó en 3,21 millones, 102.000 menos que en febrero. En comparación al mes anterior la tasa de desempleo cayó en 0,3 puntos para situarse en el 7,6% (marzo 2010: 8,5%). En comparación a marzo de 2010 el número de personas inscritas en el registro del desempleo ha caído en 350.000 (-10%). Un total de 1.010.000 personas pertenecen al ámbito de las prestaciones contributivas, otras 2.201.000 al de las no contributivas. La caída del número de desempleados ha sido más pronunciada en el ámbito de las prestaciones contributivas que en el de las no contributivas (-98.000 y -5.000, respectivamente).

El número de personas con un período de desempleo superior a los 12 meses ha caído en 51.000 hasta los 904.000. Dado que la contracción de este número ha sido menor que la del conjunto de desempleados, su porcentaje sobre el total aumenta un 2%, situándose en el 31%. Se ha reducido sobre todo el número de desempleados de larga duración pertenecientes al ámbito de las prestaciones no contributivas (-51.000 y -1.000, respectivamente). En el ámbito de las prestaciones contributivas suelen ser personas que no perciben prestaciones.

En total el registro de desempleados contabilizó 650.000 altas y 752.000 bajas, lo que supone una reducción del 11% y 7%, respectivamente. El número de personas que pasan a la situación de desempleo teniendo con anterioridad un trabajo por cuenta ajena ha caído un 8% mientras que el de desempleados que abandonan esta situación para acceder al mercado de trabajo regular crece un 9%.

Las disparidades regionales siguen siendo importantes. En Alemania Oriental la tasa de desempleo alcanza el 12,4% mientras en Alemania Occidental es del 6,4%. Mientras que algunas regiones del sur de Alemania se acercan al pleno empleo (Baviera: 4,3%, Baden-Wurtemberg: 4,4%), otras de la parte oriental del país mantienen elevadas tasas de empleo (Mecklemburgo: 14,3%; Berlín: 14,0%). La Agencia Federal también publica la suma de personas desempleadas y los participantes en medidas de empleo. En marzo esta cifra se situó en 4,163 millones, 580.000 menos que hace un año. Al parecer, esta reducción se debe sobre todo a la contracción del número de empleos de 1 euro la hora, el principal instrumento para activar a los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo que ha pasado de aproximadamente 400.000 a 200.000.

⁶ FUENTES Bundesagentur für Arbeit, Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen März 2011, Nuremberg, 2011c
 Bundesagentur für Arbeit, Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen, März 2011, Nuremberg, 2011b
 Bundesagentur für Arbeit, Monatsbericht März 2011, Nuremberg, 2011a
 Destatis, Arbeitskosten steigen im 4. Quartal 2010 um 0,7% zum Vorquartal, nota de 11.3.2011
 Destatis, 1,5% mehr Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe, nota de 17.3.2011
 Destatis, Beschäftigung im Dienstleistungsbereich im 4. Quartal 2010: + 3,9% zum Vorjahr, nota de 8.3.2011
 IW-Köln, MINT-Trendreport, Colonia, 2011
 IZA, Erwerbstätigkeit im Lebenszyklus. Benchmarking Deutschland: Steigende Beschäftigung bei Jugendlichen und Älteren, Bonn, 2011
 OIT, Germany. A job-centred approach, Ginebra, 2011
 Destatis, 4. Quartal 2010: Reallöhne steigen um 1,5%, nota de 23.3.2011
 IMK, Deutsche Arbeitskosten entwickeln sich weiter unterdurchschnittlich – Platz im europäischen Mittelfeld, Düsseldorf, 1.3.2011

El subempleo, que recoge la cifra real de personas en situación de desempleo al contabilizar también a los desempleados que participan en alguna medida de empleo, ha caído en 118.000 en comparación al mes anterior. En comparación interanual el subempleo se redujo en 579.000 debido a que varios de los instrumentos de políticas activas de empleo están siendo menos utilizados (medidas de la activación y entrenamiento: -95.000; oportunidades de empleo, medidas creación de puestos de trabajo: -120000; fomento del autoempleo: -15.000).

La cifra de ocupados ha vuelto a batir un récord, alcanzando los 40,29 millones en cifras sin desestacionalizar, con un ligero incremento de 15.000, lo que supone un aumento de 494.000 en comparación interanual. En enero el número de cotizantes a la Seguridad Social creció en 65.000 a pesar de las duras condiciones climatológicas, situándose en 27,86 millones, un crecimiento de 608.000 personas frente a enero de 2010.

En el mismo mes un total de 155.000 personas recibían la prestación para trabajadores afectados por la reducción temporal de la jornada, lo que supone una reducción de 720.000 en comparación interanual.

En marzo un total de 5.594.000 personas recibieron prestaciones pertenecientes al ámbito contributivo y no contributivo, lo que supone una reducción de 593.000 (-10%) en comparación interanual. El número de beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo fue de 937.000, el incremento en comparación al mes de diciembre 2010 fue de 177.000, en cifras, la reducción en comparación al mes anterior fue de 109.000 y en comparación interanual de 346.000. El 88% (824.000) de los beneficiarios estaban inscritos en el registro de desempleo, los 113.000 beneficiarios restantes no son contabilizados como desempleados por estar enfermos, participar en una de las medidas de empleo, etc.

Los datos correspondientes a noviembre de 2011 indican que de los 5.447.000 beneficiarios registrados ese mes el 47% (2.562.000) recibía una prestación sin ser demandantes de empleo. Los principales colectivos son los participantes en medidas de empleo, el grupo de personas que no están a disposición del mercado de trabajo por atender a hijos menores de tres años, cuidar a un familiar, los jóvenes que acuden a la escuela y, por último, las personas que tienen que complementar los ingresos de un trabajo regular con esta prestación. En ese mes un total de 1,38 millones de beneficiarios contaban con ingresos obtenidos a través de una actividad laboral, la gran mayoría de un trabajo por cuenta ajena (1,26 millones).

La demanda de trabajadores se mantiene en un nivel récord y en marzo incluso aumentó ligeramente. Las vacantes notificadas crecieron en 9.000 en febrero, en total el SPE contaba con 442.000 ofertas de empleo, 122.000 más que hace un año. La Agencia Federal informa que desde hace años no se había registrado tal oferta de empleo, aunque en marzo parece que se ha ralentizado algo esa dinámica. Una de cada tres ofertas de trabajo procede de una ETT, pero también sectores como la construcción, la gastronomía y la sanidad tienen una considerable demanda de trabajadores. En algunas regiones las empresas tienen dificultades para poder contratar a nuevos trabajadores. En Baviera, el 12% de las empresas afiliadas a la Federación de la industria del metal y electrónica dice no poder cubrir vacantes.

La Agencia cifra el colectivo de desempleados de larga duración en 800.000 y señala que el 50% de los beneficiarios de la prestación no contributiva que encuentra un trabajo regular al año de nuevo depende de esta prestación. La Agencia critica duramente los recortes de las políticas activas de empleo y señala que a consecuencia de ello en diciembre de 2010 el número de participantes en las medidas de formación cayó en un 20%.

En marzo la prensa alemana comentó ampliamente un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) sobre el mercado laboral alemán. Los autores del informe hacen especial hincapié en el reto que presenta el cambio demográfico. Reconocen la eficacia de los instrumentos aplicados por el Gobierno alemán para afrontar la crisis económica pero echan en

falta medidas adecuadas para dar respuesta al envejecimiento de la población como p.ej. la incorporación de mayores y mujeres al mercado de trabajo. Advierten del riesgo que encierra la caída del número de personas en edad laboral, que en Alemania además va acompañada de un menor nivel de formación. Recomiendan mantener las medidas para incrementar el número de intermediadores y alcanzar la ratio de un intermediador por cada 75 beneficiarios de la prestación no contributiva menores de 25 años y de 1:150 para los mayores de 25 años. Asimismo, insisten en la necesidad de combatir el desempleo de larga duración, ya que Alemania presenta una de las tasas más elevadas de los países desarrollados. Mencionan que no solo es necesario dotar con suficientes fondos los programas de formación para este colectivo sino también hacer uso de estos programas. Por último parece interesante la mención explícita de la necesidad de que los salarios experimenten una subida real después de varios años de haber experimentado un estancamiento o una bajada.

Un informe publicado por el Instituto de investigación del futuro del trabajo (IZA, 2011) advierte que un segmento importante de los jóvenes desempleados puede instalarse de forma definitiva en el desempleo de larga duración. El porcentaje de jóvenes que no estudian, trabajan ni están realizando una formación profesional es del 4% entre los jóvenes de 15 a 19 años, del 14% entre los 20 a 24 años y del 17% entre los de 25 a 29 años. En lo relativo a la tasa de ocupación, Alemania ocupa un lugar intermedio en el grupo de jóvenes entre 20 y 29 años, muy por detrás de países como Dinamarca, Noruega o los Países Bajos. Los autores del informe critican el elevado número de programas estatales para este colectivo que no desembocan en un título de formación profesional homologado.

Las políticas activas de empleo

En marzo de 2011, un total de 1.350.000 personas participaron alguna de las medidas activas de empleo. Esto supone un descenso del 20% en comparación interanual.

En el ámbito de la prestación contributiva por desempleo las medidas activas de empleo contaban con 717.000 participantes, una reducción del 17%. Se mantiene la predominancia de las medidas de formación profesional con un 44,1% sobre el total. En el ámbito de las prestaciones no contributivas participaron 586.000 personas, lo que supone una reducción el 24%.

Participantes en medidas de políticas activas de empleo en el ámbito de la prestación no contributiva

INSTRUMENTOS	Prestaciones no contributivas	Prestaciones contributivas
Apoyo a la intermediación	5,7%	24,2%
Cualificación	16,7%	14,2%
Fomento de la formación profesional	44,1%	8,2%
Apoyo a la inserción laboral	29,2%	16,7%
Medidas de creación de empleo	0,1%	33,7%
Otros	4,2%	3,1%
Total	100%	100%

La cuota de activación, es decir, el porcentaje de participantes en estas medidas sobre el total de posibles beneficiarios prestaciones no contributivas fue del 26,5% en noviembre de 2010.

La creación de empleo

La fuerte demanda de ingenieros en la economía alemana ha ocasionado un boom en las matriculaciones en carreras de Ingeniería. Con 93.200 estudiantes de primer curso el porcentaje es este año un 8,2% superior al año pasado. La Asociación de ingenieros alemanes (VDI) advierte que la tasa de estudiantes que interrumpen los estudios es también elevada, de casi el 50% en las

universidades y de más del 30% en las escuelas superiores. En 2009 se diplomaron en Alemania 47.000 ingenieros; una cifra suficiente para compensar los que se jubilan, cerca de 36.000 al año. Sin embargo, se prevé que hasta 2023 esta cifra crezca hasta casi 50.000. El Instituto de investigación de la economía (IW) cree que la necesidad de ingenieros irá en aumento debido a la transformación estructural y al crecimiento. En la actualidad hay cerca de 80.000 vacantes para ingenieros y únicamente 23.255 ingenieros desempleados, por lo que faltan en el mercado laboral alemán 58.400 ingenieros, principalmente en la construcción de maquinaria y vehículos, así como en el sector de la electrónica. En comparación interanual la demanda de ingenieros ha aumentado un 123%. La patronal alemana reivindica del Gobierno que facilite la inmigración de especialistas extranjeros.

El sector servicios presenta una dinámica en la creación de empleo mayor que la industria transformadora. Según los datos publicados por la Oficina Federal de Estadística, durante el 4º trimestre de 2010 el número trabajadores el sector terciario creció un 3,9% en comparación interanual. El mayor incremento se produjo en los servicios no privados (+8,6%), mientras que en otros ramos fue más moderado (transportes y almacenes: 1,6%, información y comunicación: 2,4%, servicios científicos y técnicos: 1,5%). La facturación creció un 3,8% en comparación al mismo período del año anterior, siendo especialmente pronunciado el incremento registrado por los transportes y almacenes (4,8%), los servicios científicos y técnicos (4,1%) y los servicios no privados (8,3%). En cifras desestacionalizadas el incremento del conjunto de servicios fue del 1,9%.

Trabajadores y facturación en los servicios, 2009 a 2010					
Sector	4º tr. 2009	1º tr. 2010	2º tr. 2010	3º tr. 2010	4º tr. 2010
Variación interanual en % (cifras sin desestacionalizar)					

Número de trabajadores

Transportes y almacenes	- 0,5	- 0,5	0,6	1,2	1,6
Información y comunicación	1,9	2,6	1,4	2,6	2,4
Serv. técnicos y científicos	0,2	0,5	1,2	0,8	1,5
Otros servicios no privados	0,7	6,5	11,2	10,4	8,6
Total	0,5	2,4	4,1	4,2	3,9

Facturación

Transportes y almacenes	- 6,9	1,4	8,4	9,6	4,8
Información y comunicación	0,2	- 0,3	0,5	- 0,4	1,2
Serv. técnicos y científicos	- 2,2	- 1,2	5,2	4,6	4,1
Otros servicios no privados	- 2,7	0,0	6,5	9,4	8,3
Total	- 3,1	0,1	4,9	5,3	3,8

Variación en comparación al trimestre anterior en % (cifras desestacionalizadas)

Número de trabajadores

Transportes y almacenes	0,1	0,0	0,7	0,4	0,5
Información y comunicación	0,5	1,4	- 1,2	1,9	0,3
Serv. técnicos y científicos	- 0,4	0,4	0,3	0,6	0,3
Otros servicios no privados	2,5	3,3	3,4	0,9	0,8
Total	1,0	1,1	1,3	0,8	0,7

Facturación

Trabajadores y facturación en los servicios, 2009 a 2010					
Sector	4º tr. 2009	1º tr. 2010	2º tr. 2010	3º tr. 2010	4º tr. 2010
Transportes y almacenes	3,5	0,1	4,1	1,4	- 0,7
Información y comunicación	1,5	- 1,2	0,0	- 0,3	2,3
Serv. técnicos y científicos	1,5	- 1,8	3,8	1,1	0,7
Otros servicios no privados	3,1	- 0,5	3,4	3,1	1,9
Total	3,4	- 2,8	3,6	1,2	1,9

En cuanto a la evolución del empleo por sectores económicos, la Oficina Federal de Estadística (Destatis, 17.3.2011) informa que en enero de 2011 las empresas de la industria transformadora con más de 50 trabajadores daban trabajo a cerca de 5,0 millones de personas, lo que supone un incremento de 73.200 personas en comparación interanual (+1,5%).

El número de horas de trabajo ascendió a 640 millones, lo que supone un incremento del 8,2% frente a enero de 2010, sin embargo señalan que este mes de enero contaba con 21 días laborables, uno más que el año anterior. Las retribuciones salariales alcanzaron los 17.600 millones de euros, el 6,6% más que hace un año.

Los fabricantes de plásticos y gomas experimentaron el mayor incremento del número de trabajadores (+4,7%), seguidos de los fabricantes del metal, equipos de procesamiento de datos, equipos electrónicos y ópticos con sendos 3%. El crecimiento de empleo fue inferior a la media en los fabricantes de automóviles y componentes (+0,1%) y maquinaria (+0,8%).

Industria transformadora, empresas con más de 50 trabajadores, enero 2011				
Ramo	Trabajadores	Horas trabajadas	Salarios	
	En 1.000	En millones de horas	En millones de euros	
C Total industria transformadora de esta	4.986	640	17.626	
10 Fabricación y elaboración de alimentos	388	51	874	
20 Fabricación de productos químicos	298	40	1.180	
Fabricación de productos plásticos / gomas	309	41	876	
Fabricación y elaboración de metal	235	30	844	
25 Fabricación de productos de metal	463	60	1.369	
26 Fabricación de equipos de procesamiento de datos	241	31	1.036	
27 Fabricación de equipos electrónicos	355	45	1.427	
28 Fabricación de maquinaria	854	109	3.215	
29 Fabricación de componentes y automóviles	702	84	2.847	

Industria transformadora, empresas con más de 50 trabajadores, enero 2011			
Ramo	Trabajadores	Horas trabajadas	Salarios
	Variación interanual en %		
C Total industria transformadora de esta	1,5	8,2	6,6
10 Fabricación y elaboración de alimentos	2,1	2,7	3,3
20 Fabricación de productos químicos	2,5	5,4	4,2

Industria transformadora, empresas con más de 50 trabajadores, enero 2011

Ramo	Trabajadores	Horas trabajadas	Salarios
	Variación interanual en %		
Fabricación de productos plásticos / gomas	4,7	10,0	7,2
Fabricación y elaboración de metal	1,1	9,9	9,0
25 Fabricación de productos de metal	3,0	12,0	8,9
26 Fabricación de equipos de procesamiento de datos	3,0	8,6	12,1
27 Fabricación de equipos electrónicos	3,0	9,6	9,6
28 Fabricación de maquinaria	0,8	12,9	8,3
29 Fabricación de componentes y automóviles	0,1	10,3	5,4

Un informe del Instituto de la economía alemana (IW, 2011), cercano a la patronal, señala que en febrero el número de vacantes para ingenieros y técnicos que no pudo ser cubierto aumentó en 21.000. El instituto califica este "agujero" laboral de "alarmante y subraya que el déficit de este personal cualificado, denominado MINT por sus iniciales, está creciendo en Alemania. "La falta personal cualificado para empleos MINT se convertirá en un freno para la recuperación", alertó por su parte la Federación de Asociaciones de Empleadores (BDA). El IW cree que la oferta de empleo que no podrá cubrirse alcanzará los 120.000 puestos de trabajo anuales. Las principales organizaciones de la patronal aprovecharon la presentación del informe para reclamar del Gobierno que facilite la entrada de especialistas extranjeros.

Las profesiones de difícil cobertura en marzo 2011

La Agencia Federal ha publicado dos informes (Bundesagentur, 2011 b y 2011 c) que analizan detalladamente la oferta de empleo gestionada por el SPE 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. El SPE solo ha intermediado el 25,4% del total de las relaciones laborales con cotizaciones a la Seguridad Social iniciadas en el período de análisis.

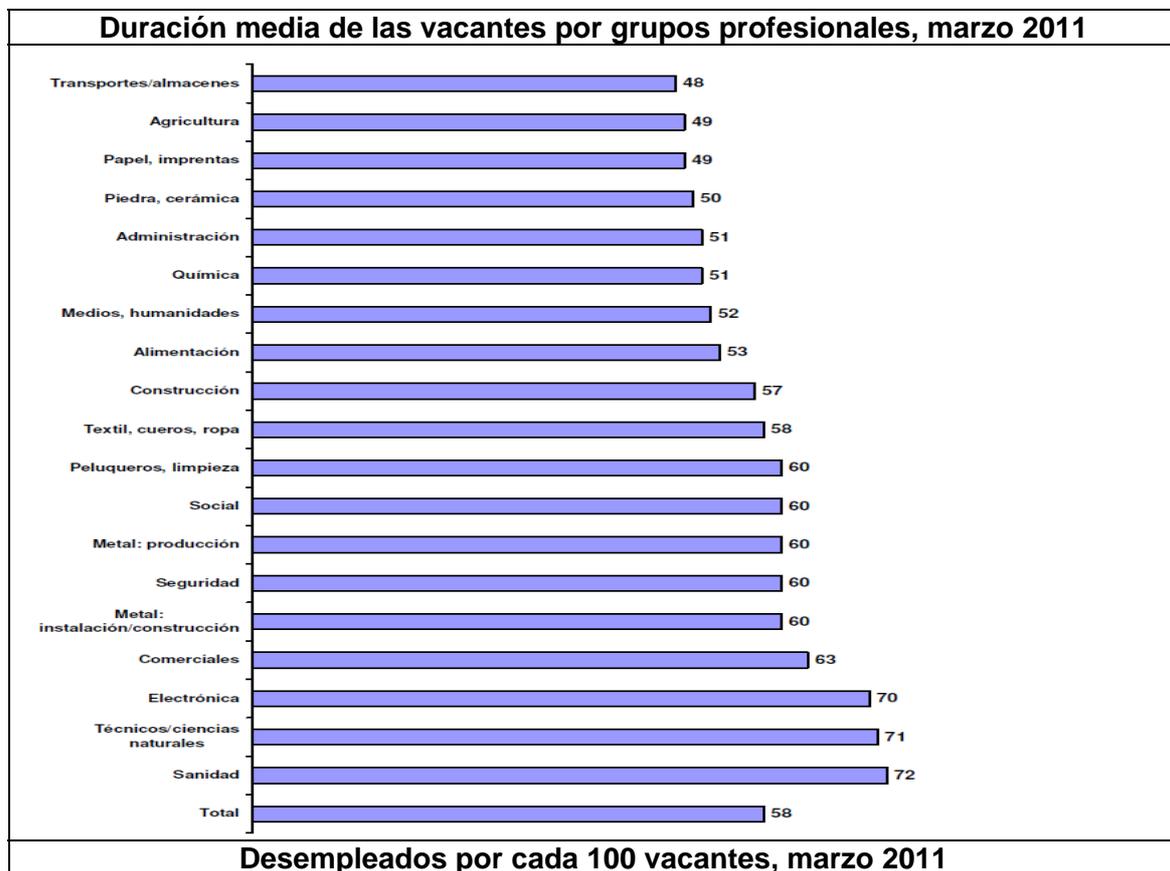
En marzo de 2011 el registro de oferta de empleo del SPE contabilizó un total de 442.094 vacantes en cifras sin desestacionalizar, un incremento de 122.000 en comparación al año anterior.

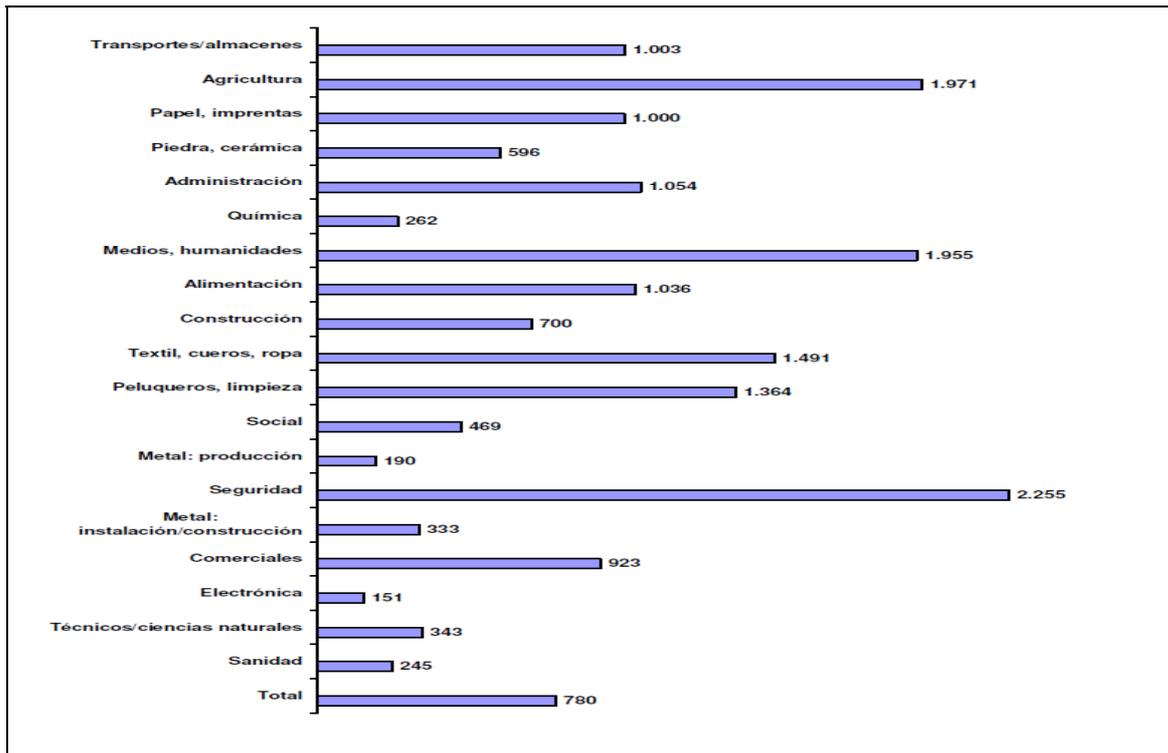
	<u>Altas 186.037</u>	<u>Bajas 161.174</u>		<u>Existencia</u>	
				<u>442.094</u>	Duración de la demanda en días
Total	100%	100%	100%		67
de estas	92,3%	92,2%	92,1%		67
puestos de trabajo sujetos a cotizaciones a la SS					
trabajos con salarios bajos	6,4%	5,9%	6,7%		63
otras modalidades	1,3%	1,9%	1,2%		77

Llama la atención que el porcentaje la oferta con cotizaciones a la SS sobre el total ha pasado de 89,7% en febrero 2010 al 92,2%, mientras que en comparación interanual ha caído el peso relativo de los puestos de trabajo con salarios bajos (8,0% al 5,9%) y del resto de las modalidades (2,4% al 1,9%).

Si se desglosan las 408.000 vacantes con cotizaciones a la Seguridad Social el 68% corresponde a puestos de trabajo indefinidos y a jornada completa, el 17% son temporales a jornada completa, el 7,0% a jornada parcial indefinida, el 5,0% temporales y a jornada parcial y el 2,6% sin datos. La duración de las ofertas aumentó para el conjunto de las profesiones, pasando de 53 días en junio de 2010 a 57 en marzo 2011. La duración para el grupo de profesiones relacionadas con la industria transformadora y la construcción pasó de 47 a 58 días, para las profesiones técnicas de 67 a 69 y para el conjunto de las profesiones del sector servicios el incremento fue menor, de 55 a 57 días.

Por subgrupos de profesiones destacan las relacionadas con la sanidad con una duración media de las ofertas de 72 días y 245 desempleados por cada 100 ofertas de empleo. Le siguen las profesiones relacionadas con la técnica o las ciencias naturales con 71 días y 343 desempleados, y la electrónica con 70 días y 151 desempleados.





Situación de la economía

La Oficina Federal de Estadística informa que en febrero el IPC se situó en el 2,0% y, por lo tanto, fue inferior al 2,1% y 2,3% pronosticados por diversos expertos. La Federación de fabricantes de maquinaria e instalaciones informa que en enero el volumen de pedidos creció un 46% en comparación interanual. El incremento de los pedidos desde el extranjero fue del 42% mientras que los procedentes de Alemania aumentaron un 53%. La Federación pronostica para 2011 una facturación de 174.000 millones de euros lo que supondría un crecimiento de la producción del 10%. Este sector da trabajo a 932.000 personas. La crisis había puesto punto final a un período de crecimiento ininterrumpido que duró cinco años y supuso una contracción de la producción del 25%. La Federación de la industria electrónica informa de un crecimiento en la cartera de pedidos del 26% en el mes diciembre. En este sector el incremento de la demanda exterior fue más importante que la nacional (38% y 14%, respectivamente). La industria del automóvil también parece mantener el optimismo de los últimos meses. Volkswagen ha anunciado que piensa superar en 2011 el balance del año pasado si bien advierte del riesgo que implica la fortaleza del euro y una subida del precio del crudo. VW cerró 2010 con beneficios de 7.100 millones de euros (2009: 900 millones). Opel espera poder aumentar la venta de automóviles y pasar de los 1,2 millones de 2010 a 1,3 o 1,4 millones. En 2010 consiguió cerrar el año con un déficit de 1.600 millones de euros en vez de los 3.000 millones inicialmente previstos. La empresa piensa contratar a cientos de ingenieros, eso sí, una vez que en Alemania se haya pasado de 48.000 a 40.000 trabajadores. La Federación de la industria química es menos optimista y cree que la facturación aumentará un 4% en 2011 y que por lo tanto no se repetirá el aumento de la facturación del 17,6% de 2010. Después de que el año pasado el número de trabajadores en este sector se mantuvo invariado en 413.000, la Federación espera que este año crezca ligeramente.

El Ministerio de Economía informa que en enero la cartera de pedidos creció un 2,9% en comparación con el mes anterior, en el que los pedidos habían registrado una caída del 3,6%. Este incremento es superior al pronosticado por diversos analistas y presenta dos peculiaridades: el importante impulso procedente de la demanda interna y el fuerte incremento de los pedidos de la eurozona. El buen resultado del mes de febrero se debe en gran parte al crecimiento de la demanda nacional, que con un 4,5% fue superior a la exterior (+1,6%). A pesar de que algunos

países de la eurozona están atravesando una situación difícil, los pedidos de estos países subieron un 2,3% mientras que los de países emergentes como Brasil, China y la India crecieron un 1,3%. Por sectores destaca el incremento del metal y los productos químicos (+4,6%), seguidos de la maquinaria y los automóviles (+2,0%). Los bienes de consumo subieron un 0,8%.

El conjunto de la producción creció un 1,8% después de haber sufrido una contracción del 0,6% en diciembre. La Oficina Federal informa que también en 2010 Francia continuó siendo el país que más productos alemanes importa (2010: 91.000 millones de euros, +11,5%), seguido de EEUU. China ocupa el tercer lugar. Las exportaciones a ese país crecieron un 43,9% y desde 2001 se han triplicado. En 2010 el conjunto de las exportaciones alemanas creció un 19,4%, destacando la venta de automóviles, maquinaria, productos químicos y electrónicos. Alemania importa productos chinos por 76.500 millones de euros lo que lo sitúa a la cabeza, seguido de Países Bajos (68.800 millones) y Francia (61.800 millones).

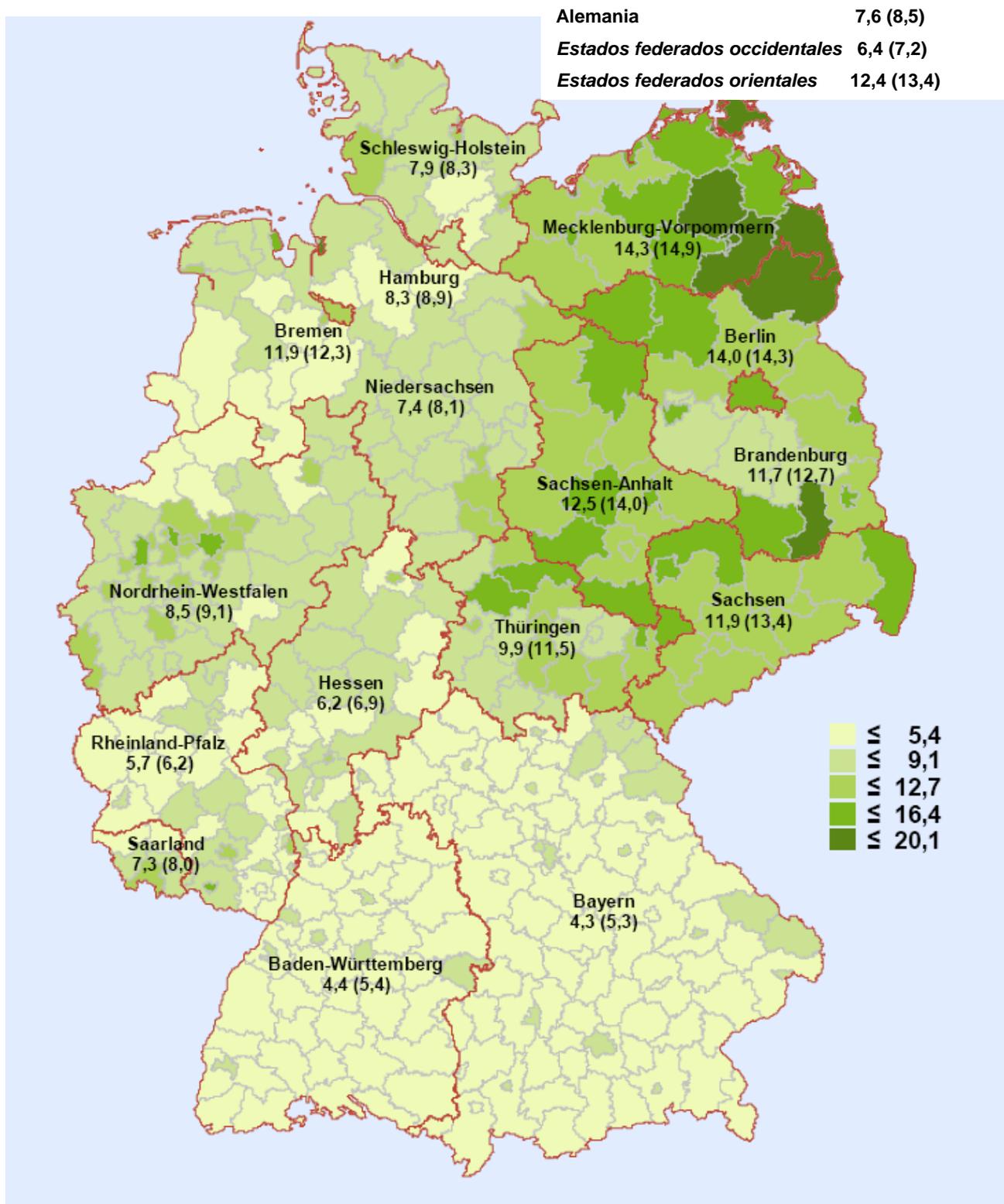
En enero las exportaciones fueron de 78.500 millones de euros, una caída del 1% en comparación con diciembre de 2012 y un crecimiento de 24,2% en comparación interanual. La Federación del sector exportador espera superar este año por primera vez el billón de euros. Sin embargo, esta organización advierte del peligro de que una inflación o la situación crítica en algunos de los principales productores de crudo pongan fin al crecimiento económico.

La Oficina Federal de Estadística informa que en el cuarto trimestre de 2010 las exportaciones crecieron un 20,7% en comparación al trimestre anterior, a 256.300 millones de euros. En cifras desestacionalizadas el incremento fue del 14,7%. Las exportaciones destinadas a los países miembro de la UE crecieron un 18,2% a 154.000 millones, siendo algo superior el incremento a los países que no pertenecen a la eurozona (+21,5% y 16,7%, respectivamente). Los tres países de destino continúan siendo Francia, Reino Unido y Países Bajos. Entre octubre y diciembre de 2010 las exportaciones a EEUU sumaron 17.600 millones de euros (+24,8%), seguidas de las destinadas a China (14.700 millones, +39,4%).

Importaciones y exportaciones						
	4º trimestre 2010	2010	4º trimestre 2009	2009	Variación frente	
					4º trimestre 2009	2009
	Miles de millones de euros				En %	
Total exportaciones	256,3	959,5	212,3	803,3	20,7	19,4
De estas:						
UE	154,0	578,2	130,2	500,7	18,2	15,5
Eurozona	104,1	392,0	89,2	342,9	16,7	14,3
Francia	24,0	90,7	21,3	81,3	12,2	11,5
Italia	16,1	58,5	13,4	50,6	19,6	15,5
Países Bajos	17,2	63,2	13,2	53,2	29,9	18,9
Países que no pertenecen a la eurozona	49,9	186,2	41,0	157,8	21,5	18,0
Reino Unido	15,3	59,5	13,7	53,2	12,1	11,7
Total terceros países	102,4	381,3	82,0	302,7	24,8	26,0
De estos						

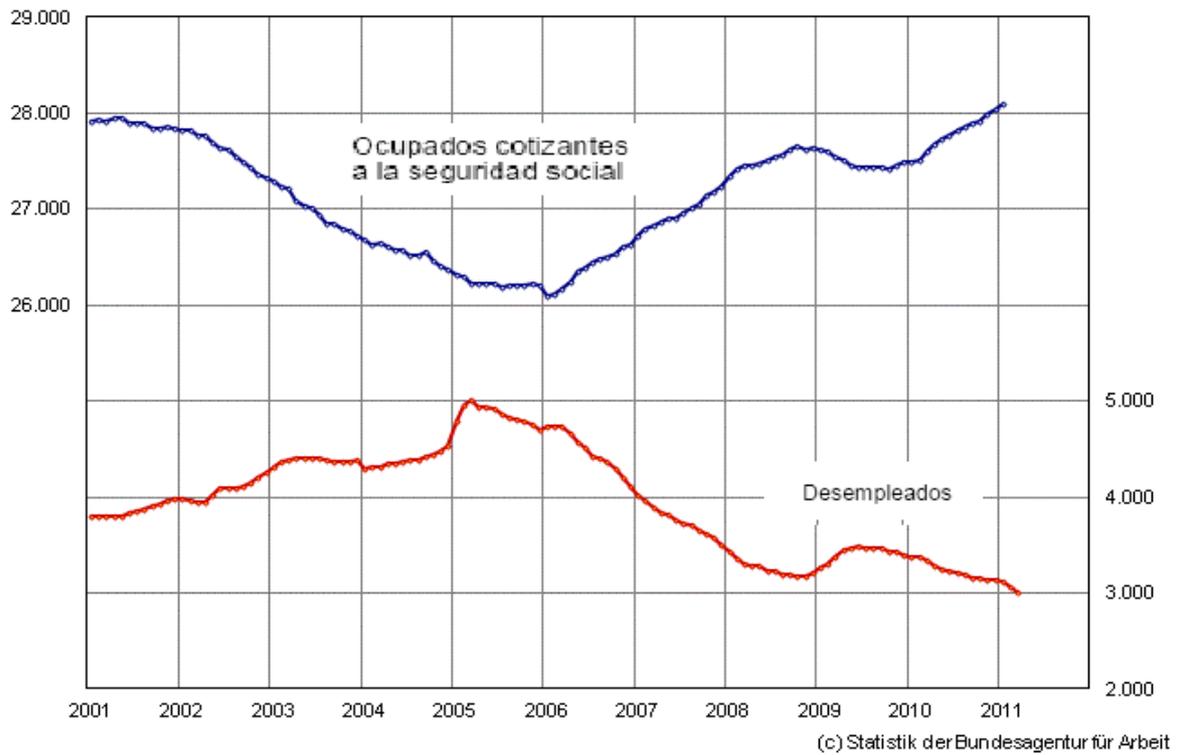
Importaciones y exportaciones						
	4º trimestre 2010	2010	4º trimestre 2009	2009	Variación frente	
					4º trimestre 2009	2009
	Miles de millones de euros				En %	
EEUU	17,6	65,6	14,1	54,4	24,8	20,6
China	14,7	53,6	10,5	37,3	39,4	43,9
Federación Rusa	7,5	26,4	5,7	20,6	32,4	27,8
Total importaciones	217,0	806,2	171,4	664,6	26,7	21,3
De estas						
UE	122,9	455,9	98,7	380,3	24,5	19,9
Zona euro	82,0	307,3	66,4	258,4	23,3	18,9
De estas						
Francia	16,2	61,8	13,2	53,3	23,2	15,8
Italia	11,6	43,7	9,5	37,2	22,7	17,4
Países Bajos	18,6	68,8	14,5	55,6	28,5	23,7
Países que no pertenecen a la eurozona	41,0	148,6	32,3	121,9	26,9	21,9
De estos						
Reino Unido	10,8	38,6	8,3	32,5	30,5	18,9
Total terceros países	94,1	350,3	72,6	284,3	29,6	23,2
De estos						
EEUU	12,0	45,1	9,7	39,3	23,9	14,7
China	21,2	76,5	15,7	56,7	35,6	35,0
Federación Rusa	8,6	31,8	7,2	25,2	20,0	26,2

Cuota de desempleo en marzo 2011 (entre paréntesis 2010)

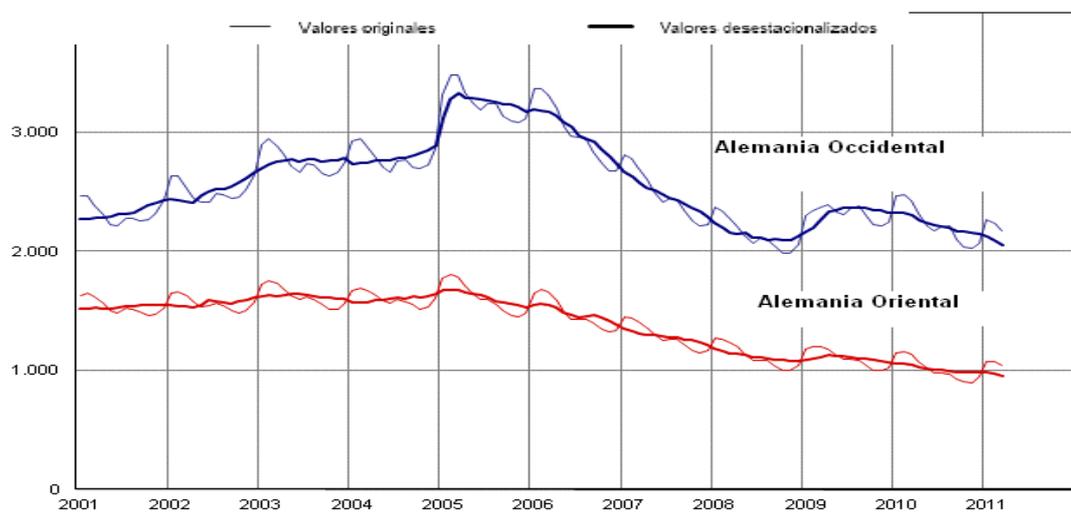


Marzo 2011	2011			2010	Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Marzo	Febrero	Enero	Diciembre	Marzo		Febrero	Enero
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	40.294.000	40.279.00	40.918.00	1,2	1,2
Empleados cotizantes a Seg. Social	27.856.20	28.038.40	2,2
DESEMPLEADOS								
- Total	3.210.341	3.312.723	3.345.587	3.011.178	-349.658	-9,8	-8,9	-7,3
de ellos: hombres 54,8 %	1.758.414	1.836.001	1.852.976	1.616.976	-260.600	-12,9	-11,4	-9,1
mujeres 45,2 %	1.451.927	1.476.722	1.492.611	1.394.202	-89.058	-5,8	-5,5	-5,0
jóvenes 15-25 9,3 %	299.620	314.681	304.900	265.459	-71.970	-19,4	-17,6	-15,4
de ellos: 15-20 1,5 %	46.974	48.891	47.663	44.775	-11.123	-19,1	-17,7	-16,6
personas 50-65 30,7 %	986.580	1.009.626	1.021.656	920.944	1.025	0,1	1,3	3,0
de ellos: 55-65 17,9 %	574.512	584.878	590.549	535.968	23.197	4,2	5,6	7,5
extranjeros 15,4 %	494.065	503.110	509.176	473.630	-37.842	-7,1	-6,9	-6,1
alemanes 84,4 %	2.712.298	2.805.504	2.832.207	2.533.613	-309.538	-10,2	-9,2	-7,5
discapacitados 5,8 %	186.034	187.845	189.161	176.301	8.747	4,9	5,8	6,7
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. Con la población civil activa	7,6	7,9	7,9	7,1	8,5	-	8,6	8,6
Hombres	7,9	8,2	8,3	7,2	9,0	-	9,3	9,1
Mujeres	7,3	7,5	7,5	7,1	7,8	-	7,9	8,0
15 a 25 años	6,3	6,6	6,4	5,6	7,7	-	7,9	7,5
15 a 20 años	3,3	3,4	3,4	3,1	3,9	-	3,9	3,8
50 a 65 años	8,8	9,0	9,1	8,2	9,2	-	9,3	9,2
55 a 65 años	9,4	9,6	9,7	8,8	9,5	-	9,5	9,5
Extranjeros	15,4	15,7	15,9	14,8	16,8	-	17,1	17,2
Alemanes	7,0	7,2	7,3	6,5	7,8	-	7,9	7,9
- en rel. Con la población civil asalariada	8,5	8,8	8,9	8,0	9,5	-	9,7	9,6
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.483.674	3.583.579	3.603.668	3.284.655	-415.350	-10,7	-9,7	-8,1
Subempleo sentido estricto	3.935.235	4.052.195	4.100.308	3.852.152	-559.169	-12,4	-11,2	-9,1
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	4.162.729	4.281.151	4.332.184	4.089.702	-579.421	-12,2	-11,0	-8,8
% de subempleo (sin jornada reducida)	9,8	10,1	10,2	9,6	x	x	x	x
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	936.821	1.045.767	1.060.619	885.760	-346.320	-27,0	-23,5	-20,2
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.753.686	4.753.471	4.734.607	4.699.977	-282.957	-5,6	-5,0	-4,2
- Subsidio social	1.765.866	1.768.152	1.766.921	1.767.655	-89.204	-4,8	-4,4	-3,8
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	186.037	199.968	135.775	160.854	32.782	21,4	38,7	27,7
de ellas: no subvencionadas	171.780	183.547	123.764	146.632	35.189	25,8	41,7	32,6
- Nuevas desde principio de año	521.780	335.743	135.775	2.017.216	118.083	29,3	34,1	27,7
de ellas: no subvencionadas	479.091	307.311	123.764	1.826.862	119.673	33,3	37,9	32,6
- Total de ofertas	442.094	417.224	374.671	379.808	122.205	38,2	40,1	38,1
de ellas: no subvencionadas	407.710	384.367	343.913	348.331	119.590	41,5	44,0	42,0
De ocupación inmediata	384.016	355.289	327.776	330.306	125.487	48,5	47,9	44,8
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	1.303.633	1.325.613	1.350.071	1.484.235	-328.780	-20,1	-18,0	-15,8
de ellos: cualificación	203.063	204.809	212.538	224.969	-21.553	-9,6	-7,1	-4,0
Asesor. profesional y fomento a la FP	364.136	363.077	363.173	392.938	-40.999	-10,1	-8,8	-7,6
Prestaciones de apoyo al empleo	307.251	313.432	321.133	336.204	-56.562	-15,5	-13,2	-11,4
Medidas de creación de empleo	198.316	212.805	231.985	288.087	-98.952	-33,3	-28,1	-22,7
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Marzo	Febrero	Enero	Diciembre	Noviembr	Octubre	Septiem	Agosto
	Variación frente al mes anterior							
Población activa	...	33.000	25.000	37.000	32.000	31.000	36.000	38.000
Ocupados sujetos a seguridad social	65.000	49.000	69.000	25.000	29.000	52.000
Desempleados	-55.000	-54.000	-20.000	-5.000	-12.000	-5.000	-36.000	-17.000
Subempleados (sin jornada reducida)	-78.000	-99.000	-21.000	-31.000	-20.000	-21.000	-52.000	-30.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	9.000	12.000	14.000	11.000	11.000	11.000	5.000	6.000
Puestos de trabajo sujetos a seg. social	7.000	13.000	11.000	13.000	10.000	11.000	7.000	6.000
Cuota de desempleo en rel. con el total	7,1	7,3	7,4	7,4	7,5	7,5	7,5	7,6

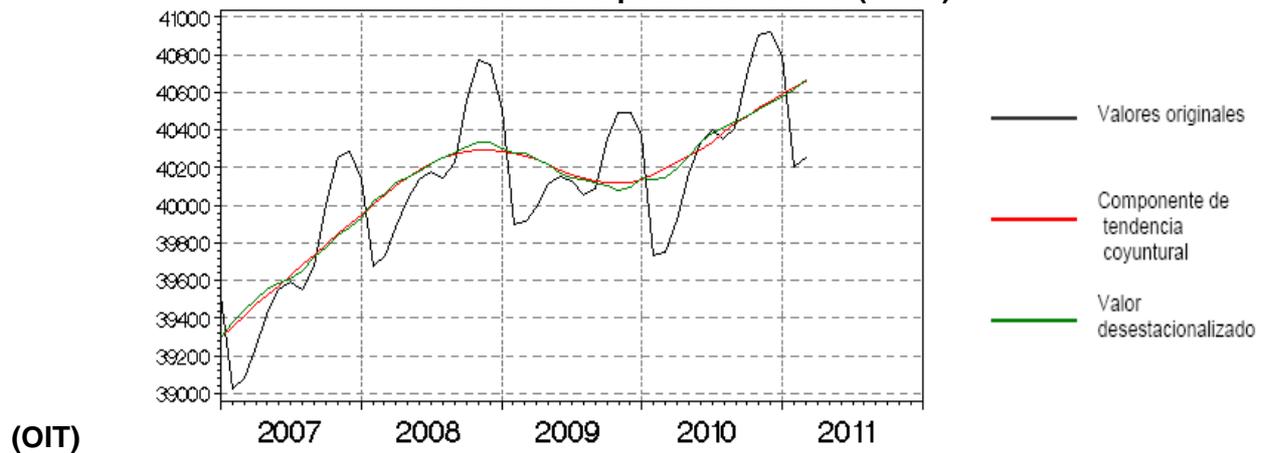
Evolución de las cifras de desempleo en Alemania (en miles)



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



Evolución de la población activa (miles)



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

Año / mes	Valor original		Valores desestacionalizados según Censu X-12-ARIMA		
	Valor	Variación interanual %	Valor	Variación frente al mes anterior %	
2011	Febrero	40.253	1,3	40.641	0,1
	Enero	40.203	1,2	40.598	0,1
	Diciembre	40.794	1,1	40.561	0,1
	Noviembre	40.921	1,1	40.511	0,1
	Octubre	40.905	1,0	40.470	0,0
	Septiembre	40.722	0,9	40.461	0,0
	Agosto	40.412	0,8	40.443	0,0
2010	Julio	40.354	0,7	40.433	0,0
	Junio	40.399	0,7	40.423	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	40.191	0,1
	Febrero	39.753	-0,4	40.131	0,0
	Enero	39.737	-0,4	40.122	-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	Marzo	2,7	6,3	-0,2	-1,0
	Enero	2,8	6,5	0,0	-0,8
2010	Diciembre	2,8	6,5	-0,1	-0,9
	Noviembre	2,8	6,6	0,0	-0,9
	Octubre	2,8	6,6	0,0	-0,9
	Septiembre	2,8	6,6	-0,1	-1,0
	Agosto	2,9	6,7	-0,1	-0,9
	Julio	2,9	6,8	0,0	-0,8
	Junio	2,9	6,8	-0,1	-0,9
	Mayo	3,0	6,9	-0,1	-0,7
	Abril	3,0	7,0	-0,1	-0,6
	Marzo	3,1	7,1	-0,2	-0,3

Estadística de la OIT: Desempleados y cuota de desempleo
Valores desestacionalizados (estimación)

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

EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha iniciado un proceso de revisión de los instrumentos de las políticas activas de empleo que espera poder finalizar este año. En el acuerdo de coalición firmado el 27 de octubre de 2009, los partidos que forman el Gobierno, CDU/CSU (Unión democristiana) y FDP (liberales), se comprometieron a revisar la misión y las estructuras de la Agencia Federal de Empleo para “lograr una administración más eficiente y una mejor intermediación laboral de desempleados a puestos de trabajo estables.” Los coalicionarios acordaron reducir considerablemente el número de instrumentos del mercado laboral.

El 7 de junio de 2010 la canciller Angela Merkel anunció el mayor paquete de ahorro en la historia de Alemania desde la Segunda Guerra Mundial por valor de 80.000 millones de euros hasta 2014. El plan prevé un importante recorte del presupuesto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que en buena parte deberá resultar de una revisión en profundidad de las políticas activas de empleo. La ministra de Trabajo Ursula von der Leyen (CDU) comentó las medidas que afectan su área: “Mi Ministerio aglutina la mitad del presupuesto del Estado y, por lo tanto, me parece acertado que aporte aproximadamente un tercio (4.300 millones de euros) del importe global del paquete de ahorro estructural del Gobierno Federal de 13.000 millones de euros. (...) Una buena política de empleo depende en primera línea de su calidad y no de una suma determinada. Paulatinamente iremos eliminando el 20% de las políticas activas de empleo, todas aquellas que sean ineficaces. (...)”.

En febrero de 2011 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Instituto de investigación laboral y profesional de la Agencia Federal de Empleo publicaron un informe de evaluación de los principales instrumentos de las políticas activas de empleo⁷, que distingue entre tres grandes grupos de instrumentos de políticas activas: las medidas para mejorar la intermediación laboral y la formación, que en febrero de 2011 contaban con 747.544 participantes, las medidas dirigidas a iniciar una actividad laboral en el mercado de trabajo regular (313.175) y, por último, las medidas para la creación de puestos de trabajo subvencionados (209.957). En febrero de 2011 estaban integradas en alguno de los programas de las políticas activas de empleo 1.318.426 personas.

Las medidas para mejorar la intermediación laboral y la formación

Este grupo de medidas no da primacía a la creación de puestos de trabajo sino a la mejora de las oportunidades de inserción laboral. Los autores identifican tres tipos de medidas: la transferencia de la intermediación laboral al sector mercantil, medidas dirigidas a comprobar la adecuación del desempleado para una oferta de empleo concreta u ofertas de cualificación de corta duración y, por último, medidas de reciclaje y formación continua de duración más extendida.

⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Sachstandsbericht der Evaluation der Instrumente, Berlín, Nuremberg, febrero 2011

Transferencias a terceros de servicios destinados a mejorar la intermediación laboral

Se trata de la participación del sector mercantil en la intermediación laboral por dos vías: la concesión de parte o la totalidad de las actividades de intermediación o la entrega de talones de intermediación. Según un primer estudio que analiza la fase de introducción de los talones de intermediación (2003-2005) éstos presentan una eficacia positiva. Cinco o seis de cada cien talones desembocan en una contratación, aunque la duración media de estas contrataciones es inferior a la media, lo que parece ser indicio de un efecto de arrastre. Las personas con una mayor duración en la situación de desempleo no lograron beneficiarse más de este instrumento a pesar de que la bonificación que las empresas perciben por su intermediación era mayor. Otro informe advierte de un proceso selectivo, ya que los talones se entregaron sobre todo a desempleados con mayores probabilidades de encontrar un puesto de trabajo. Los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo consiguieron canjear los talones en un porcentaje similar al de los beneficiarios de la prestación contributiva, pero la probabilidad de mantener un puesto de trabajo por un período superior a los seis meses era inferior a la de los beneficiarios de la contributiva.

El traspaso del conjunto o de parte de la intermediación laboral al sector mercantil es posible desde 2002. La concertación parcial de las tareas de intermediación comprende aspectos tan diversos como la gestión de caso para la inserción social o laboral del desempleado, medidas para su activación o para impulsar la propia iniciativa. Desde 2008 la incorporación del sector privado en el proceso de intermediación se produce aplicando el artículo 46 del Tomo III del Código Social (medidas organizadas por empresas 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).

El informe menciona tres estudios de evaluación de este instrumento que analizan si la participación del sector mercantil en la intermediación mejora la probabilidad de encontrar un empleo. Dos de los estudios se centran en los beneficiarios de la prestación contributiva y concluyen que este instrumento sólo aumenta la probabilidad de encontrar trabajo para algunos colectivos muy concretos (un incremento del 3% para mujeres, mayores y jóvenes en Alemania Occidental). A un nivel macro ninguno de estos informes ha detectado una mejora general del proceso de intermediación. El tercer informe se centra en la eficacia de este instrumento para la intermediación de los beneficiarios de la prestación no contributiva. Este trabajo detecta un incremento de la probabilidad de una intermediación de hasta un 5% para algunos colectivos muy concretos (Alemania Oriental: hombres menores de 25 años, personas con poca cualificación; Alemania Occidental: mujeres entre 50 y 57 años, hombres inmigrantes). Los talones de intermediación son ligeramente más eficaces que la transferencia total o completa de la intermediación a terceros.

Medidas dirigidas a comprobar la adecuación del desempleado para una oferta de empleo concreta o para ofertas de cualificación de corta duración

Se trata de medidas que tienen como objetivo comprobar la capacitación del desempleado para ejercer una actividad laboral y medidas de una duración de hasta 12 semanas que faciliten la inserción laboral como medidas de entrenamiento para los procesos de selección de personal y cualificaciones muy breves. Las medidas de entrenamiento tienen una duración inferior, que oscila entre dos días y dos semanas. Los participantes reciben información sobre los procesos de selección de personal, la elaboración de un curriculum y la solicitud de un puesto de trabajo y se les prepara para la entrevista. Estos cursos tienen además el objetivo de comprobar la disponibilidad de los desempleados. En caso de no asistir a uno de estos cursos, el servicio público de empleo puede imponer un recorte de la prestación.

Las medidas de cualificación tienen una duración de hasta 8 semanas, si se combinan con medidas de entrenamiento hasta 12 semanas. Se utilizan en campos profesionales como técnicos, atención a personas en situación de dependencia, servicios y comerciales. Incluyen cursos de

aplicaciones informáticas e idiomas, así como seminarios sobre el autoempleo. Pueden tener un carácter más bien teórico y tener lugar en centros de formación, o por el contrario tener una orientación más práctica y desarrollarse en empresas.

Algunos de los trabajos no diferencian entre las medidas ni entre grupos de participantes, sino que analizan la eficacia del conjunto de las medidas y de beneficiarios y concluyen que estos instrumentos apenas mejoran la probabilidad de intermediación laboral. Otros estudios más recientes concluyen que los participantes de medidas de entrenamiento empresarial tienen una probabilidad mayor de estar trabajando a los tres años y medio del comienzo de la medida.

Por otro lado existe una serie de informes que ofrecen un análisis más diferenciado entre grupos de medidas y participantes. Los resultados son contradictorios con respecto al beneficio que este tipo de medidas brinda a personas de diferente perfil. Los informes que ofrecen un análisis diferenciado entre los tipos de medidas identifican como más eficaces las que se realizan en las propias empresas, mientras que las escolares centradas en el aprendizaje de conocimiento y habilidades profesionales sólo mejoran las oportunidades entre un 3% y un 4,5%. Los seminarios de información sobre los procesos de selección pueden llegar a tener un efecto negativo en un primer momento y, pasado un período más prolongado no tener efecto alguno.

Las medidas de formación continua

Los primeros informes sobre la eficacia de diversas medidas de formación continua para desempleados datan de comienzos de los años noventa. En esos años los informes coincidían en detectar una mejora de las oportunidades de acceso al mercado laboral de hasta un 20%. Eran eficaces sobre todo aquellos cursos dirigidos a conseguir un título de FP. Sin embargo, y dada la larga duración de estas medidas, también se produce un efecto lock in. Algunos informes coinciden en señalar que la mejora de la intermediación laboral varía considerablemente en función del perfil de los participantes. Un informe de evaluación de 2010 cifra entre un 10% y un 20% el incremento de las oportunidades de empleo gracias a la participación en una medida de formación, siendo mayor para mujeres que para hombres, y para residentes en Alemania Occidental que para los que viven en el Este del país. Otro factor a tener en cuenta es la duración de las medidas de formación. Las medidas que tienen una duración de hasta 100 días son las más eficaces y una superior reduce los efectos positivos. Este resultado se ha visto confirmado con una evaluación de las reformas introducidas desde 2003 que entre otros aspectos acortaron sensiblemente la duración media de las medidas de formación para desempleados y, con ello, redujeron considerablemente los efectos de encierro. Sin embargo, estos mismos trabajos también destacan que precisamente esta reforma incrementó los procesos de selección de participantes en estas medidas quedando relegados aquellos desempleados que no disponen de un título escolar o profesional y que, por lo tanto, tienen mayores dificultades para encontrar un empleo. El Instituto de investigación laboral y profesional de la Agencia Federal de Empleo afirma que los beneficiarios de la prestación no contributiva a los 2,5 años de finalizar la medida tienen un 10% más de probabilidades de encontrar un trabajo que el resto de este colectivo.

Conclusión

El conjunto de estas medidas mejora ligeramente las oportunidades de inserción laboral. El instrumento menos eficaz es la transferencia de la totalidad o parte de las tareas de intermediación al sector privado: sólo algunos colectivos muy concretos se benefician de esta medida. Los talones de intermediación presentan una eficacia algo mayor ya que mejoran las oportunidades del conjunto de participantes. Todos los informes de evaluación subrayan la importancia del proceso de selección de los participantes en el cual los intermediadores suelen entregar más fácilmente un talón a los desempleados con menos dificultades para encontrar un empleo. La mayoría de los estudios de evaluación certifica la eficacia de la formación continua y las medidas de entrenamiento. Estas últimas son especialmente eficaces si su duración no supera los dos meses y si se realizan en una empresa, mientras que las menos ventajosas son las

puramente escolares. A pesar de que una duración corta garantiza un efecto rápido de una medida, las más prolongadas son las que amplían la probabilidad de encontrar un trabajo.

Con respecto a la entrega de talones a los desempleados para que puedan buscar una empresa que gestione su intermediación laboral o les ofrezca una medida de formación, según el informe del Ministerio existen indicios de que la entrega de estos talones a personas con especiales dificultades para acceder al mercado laboral dificulta su inserción laboral en vez de facilitarla.

Participantes en medidas para mejorar las oportunidades de intermediación laboral

INSTRUMENTOS	02/2011	01/2011	11/2010	Variación interanual (%) 02/2011-02/2010
Prestaciones para mejorar la intermediación	183.076	171.076	198.440	-34,4
de éstas				
Talones de intermediación canjeados	XX	XX	XX	XX
Transferencia a terceros	252	244	987	-9,47
Medidas de activación y entrenamiento	182.822	170.830	197.448	-33,3
de éstas:				
Medidas empresariales	10.658	9.968	11.465	-12,1
Cualificación	207.739	212.107	226.911	-5,8
de éstas:				
Formación continua	205.751	209.651	222.065	-0m2
Medidas de cualificación FSE durante la reducción de jornada	1.457	1.862	3.918	-86,9
Fomento de la Formación Profesional	356.279	355.016	382.225	-10,4
Orientación profesional intensiva	24.698	25.596	55.112	-61,0
Medidas de formación preparatorias para la profesión	78.303	70.689	69.652	0,2
Formación profesional para personas con especiales dificultades	117.271	124.979	128.304	8,7
Cualificación para el inicio de una relación profesional	25.522	20.813	17.375	4,5
Medidas específicas para la formación de personas con una discapacidad	42.669	42.513	43.333	-1,8
Bonificación para la formación	33.196	33.833	34.216	20,8
Acompañamiento durante el inicio de una actividad laboral	24.771	25.771	23.158	19,0
Prestación para la FP	XXX	XXX	123.113	XXX
Otras medidas de fomento de la FP	10.299	10.772	11.075	-12,7

Medidas de fomento del inicio de una actividad laboral regular

Este conjunto de instrumentos de las políticas activas engloba diversas modalidades de bonificaciones para la contratación así como prestaciones y ayudas para el autoempleo. Presenta dos peculiaridades: las bonificaciones para la contratación no pueden ser dictaminadas de forma unilateral, ya que siempre será necesario que una empresa esté dispuesta a ofrecer un puesto de trabajo. Por otra parte, antes del inicio de una actividad por cuenta propia el desempleado deberá presentar un proyecto empresarial viable.

Las bonificaciones para la contratación (Eingliederungszuschüsse)

Pretenden descargar al empresario de forma temporal de los costes que supone contratar a una persona desempleada con dificultades de acceso al mercado de trabajo. La reforma de la política laboral Hartz consolidó las tres principales modalidades de bonificación que existían entonces. Con posterioridad el legislador ha creado diversas bonificaciones para colectivos muy concretos, algunas con vigencia limitada: para mayores de 50 años, para jóvenes, bonificación para la formación de menores de 25 años y el denominado talón de inserción. La modalidad más extendida es la bonificación para personas que presentan con dificultades de inserción laboral, consistente en hasta el 50% del salario y con una duración máxima de 12 meses. Una variante especial es el talón de inserción, que da libertad al desempleado a la hora de buscar un empleo.

Los informes de evaluación coinciden en detectar un efecto lock in durante la primera fase, aunque posteriormente se produce un efecto positivo sobre la probabilidad de encontrar empleo en comparación con las personas a las que la Agencia Federal de Empleo no otorga la bonificación. El análisis del efecto de este instrumento en la empleabilidad de los beneficiarios de la prestación no contributiva ofrece resultados similares: 20 meses después de haberse iniciado el pago de la bonificación el 70% de los beneficiarios contaba con un puesto de trabajo regular, frente a menos del 30% del colectivo que no recibía la bonificación.

Diversos estudios analizan si la bonificación de la contratación puede tener como efecto no deseado la sustitución de puestos no bonificados por otros que reciben una bonificación o si se produce una distorsión de la competencia entre empresas que reciben la bonificación y las que no la reciben. Según varias encuestas, entre el 40% y el 60% de los trabajadores subvencionados también habrían sido contratados aun sin contar con la bonificación. Además, la duración de los contratos bonificados es superior una vez superado el período máximo. Por último, un reciente informe critica el excesivo número de bonificaciones, que por su complejidad dificulta considerablemente la tarea de los intermediadores, y no considera adecuado que la duración mínima de la bonificación para mayores sea de 12 meses, ya que esto incitaría a los empresarios a recurrir a este instrumento y aumenta el riesgo de que se produzca un efecto arrastre.

La prestación para el inicio de una actividad laboral (Einstiegsgeld)

Se trata de un instrumento que consta en una ayuda complementaria para perceptores de la prestación contributiva que inicien una actividad laboral por cuenta ajena o propia. La Agencia Federal de Empleo concede esta ayuda entre 6 y 24 meses siempre que se trate de un empleo estable y de larga duración. Al respecto únicamente existen informes regionales con resultados contradictorios. Uno de ellos advierte sobre la subvención salarial directa, que debería tener en cuenta las peculiaridades regionales, decisivas para que este tipo de instrumentos mejore las probabilidades de inserción laboral.

La prestación para la garantía salarial (Entgeltsicherung)

Se trata de un instrumento diseñado para mejorar las retribuciones de desempleados mayores que en sus últimos trabajos recibían salarios elevados. Un requisito es la disposición del desempleado a aceptar un puesto de trabajo menos remunerado que su anterior empleo. En ese

caso la Agencia complementa durante el primer año el 50% de la diferencia entre el salario anterior y el actual, un porcentaje que en el segundo año se reduce al 30%, y completa las cotizaciones al seguro de pensiones. El reducido número de beneficiarios (una media de 12.000 al año) ha dificultado una evaluación concreta de este instrumento. El perfil típico de un beneficiario es el trabajador que ocupa un puesto directivo, pierde su empleo y por diversas razones (cambio de sector económico, paso de una multinacional o una empresa grande a una PYME, etc.) y sólo encuentra un trabajo menos remunerado.

El fomento del autoempleo (Förderung selbständiger Beschäftigung)

La reforma de las políticas de empleo en 2003 y la creación de las sociedades unipersonales fue el principal motivo de que el número de beneficiarios de una ayuda para el autoempleo subiera hasta niveles desconocidos. Hasta mediados de 2006 el Gobierno financió aproximadamente 500.000 proyectos de autoempleo de desempleados, 400.000 en el ámbito de las prestaciones no contributivas por desempleo. En comparación con 2002, es decir, al año inmediatamente anterior a la reforma, en 2003 y 2005 el número de ayudas para el inicio de una actividad laboral por cuenta propia se duplicó, superando las 250.000, en 2005 incluso se triplicaron las cifras de 2002 con 350.000 ayudas.

El Gobierno Federal decidió modificar los instrumentos de fomento del autoempleo fusionando el 1 de agosto de 2006 las dos principales modalidades, la ayuda transitoria (Überbrückungsgeld) y el apoyo a las sociedades unipersonales (Existenzgründerzuschuss), en una nueva modalidad denominada subvención del autoempleo (Gründungszuschuss).

El fomento del autoempleo en Alemania

	Ayuda transitoria (Überbrückungsgeld) hasta el 30-6-2006	Sociedad Unipersonal (Existenzgründerzuschuss) hasta el 30-6-2006	Subvención del autoempleo a partir del 1-8-2006
Beneficiarios	Perceptores de la prestación contributiva de desempleo	Perceptores de la prestación contributiva de desempleo	Perceptores de la prestación contributiva de desempleo
Duración	6 meses	36 meses	9 meses + 6 meses importe reducido
Importe de la subvención	Variable; importe de la prestación por desempleo + 70% de la totalidad de las cuotas a la seguridad social	Importe fijo: 600 euros mensuales durante el primer año, 360 euros durante el segundo y 240 durante el tercero	Variable; importe de la prestación por desempleo + 300 euros para la seguridad social (ampliación posible por otros 6 meses a 300 euros mensuales)
Requisitos	Comprobación de la viabilidad del proyecto empresarial, participación en una acción formativa para emprendedores	Los ingresos anuales no pueden superar los 25.000 euros, en caso de fracasar la sociedad unipersonal es posible el retorno a la condición de desempleado y el cobro de la prestación por desempleo, comprobación de la viabilidad del proyecto empresarial	Debe existir un derecho de por lo menos 3 meses a percibir la prestación contributiva de desempleo, ese derecho se extingue durante el período de percepción de la ayuda. Además se pide un informe externo que certifique la viabilidad empresarial.
Fiscalidad de la subvención seguridad social	No está sujeta a fiscalidad	Las sociedades unipersonales están sujetas a la obligatoriedad de afiliación a la seguridad social, no existe la obligación de pagar el IRPF	No es de aplicación el IRPF, no está sujeta a la afiliación a la seguridad social.

Los dos instrumentos anteriores a la reforma de 2006 se han evaluado, la subvención del autoempleo, en vigor desde el 1-8-2006, toda vía no se ha sometido a un análisis detallado. Los informes describen un efecto positivo de ambos instrumentos, al incrementar la probabilidad de encontrar un puesto de trabajo. Sin embargo, diversos estudios dan pie a pensar que hasta un 75% de los beneficiarios habría iniciado su trabajo por cuenta propia incluso sin la ayuda.

Conclusiones

La revisión de los diferentes informes de evaluación concluye que se trata del grupo de medidas más eficaces. Los desempleados contratados gracias a la bonificación para la prestación tienen una probabilidad superior entre un 30% y un 40% de tener un trabajo regular a los tres años de iniciarse la medida. Sin embargo, estos instrumentos encierran el riesgo de generar efectos no deseados de sustitución de trabajo regular por empleo subvencionado

Participantes en medidas para iniciar una actividad laboral en el mercado de trabajo regular

INSTRUMENTOS	02/2011	01/2011	11/2010	Variación interanual (%) 02/2011-02/2010
Medidas de fomento del inicio de una relación laboral regular	313.175	320.154	351.248	-13,2
Ayudas para inicio de un trabajo por cuenta ajena	172.814	176.506	200.019	-17,5
Bonificaciones para la contratación	97.431	99.624	115.061	-16,8
Bonificaciones para la contratación de discapacitados	13.144	13.116	13.423	-0,4
Talón para la contratación	4.111	4.272	4.670	-13,9
Prestación para la garantía salarial para mayores	18.161	18.403	19.798	27,6
Complemento salarial para la formación de trabajadores	9.839	9.081	9.270	1,7
Prestación para el inicio de una actividad laboral	7.656	8.095	9.966	2,9
Complemento para la contratación	22.076	23.502	27.336	-47,6
Otras prestaciones para fomentar la contratación por cuenta ajena	396	413	495	-56,1
Fomento del autoempleo	140.316	143.648	151.409	-7,4
Ayuda al autoempleo	131.336	134.542	141.530	-6,4
Ayuda al autoempleo a través de la prestación para el inicio de una actividad laboral	9.025	9.106	9.879	-19,9

Creación de puestos de trabajo subvencionados

En las políticas de empleo alemanas la creación de puestos de trabajo subvencionados tiende a ser una ultima ratio, es decir, siempre tendrán preferencia la intermediación al mercado de trabajo regular, la formación y el resto de instrumentos de las políticas activas de empleo. Se concentran en colectivos muy concretos que debido a sus perfiles tienen pocas probabilidades de encontrar un

empleo regular. Tienen como objetivo mejorar la “empleabilidad” de los participantes pero también pueden servir de fase previa a otra medida de empleo. Además pretenden apoyar la participación social de los beneficiarios, contrarrestar la desmotivación y acostumbrar a los participantes al ritmo que supone tener un trabajo a jornada completa.

El informe de evaluación detalla los resultados de diversos informes sobre los principales instrumentos para la creación de puestos de trabajo subvencionados: las medidas para la creación de empleo y las oportunidades de empleo. Se trata de trabajos considerados de interés público, adicionales (no sustituyen puestos de trabajo regulares) y que, por regla general, no tienen una duración superior al año. Otros dos instrumentos (empleos municipales subvencionados y bonificación para la creación de empleos subvencionados) se están evaluando en la actualidad.

[Las medidas para la creación de puestos de trabajo \(Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen\)](#)

Éste es uno de los instrumentos pioneros de las políticas activas de empleo de Alemania. Creado hace más de 30 años fue ampliamente utilizado para afrontar la situación crítica del mercado de trabajo en el Este del país a raíz de la reunificación. En la actualidad, la cifra de participantes es absolutamente periférica y se ha excluido de esta ayuda a los beneficiarios de la prestación no contributiva.

Diversos informes realizados en 2000 y 2001 advierten del efecto de encierro, es decir, que a corto plazo la participación en este programa reduce la probabilidad de encontrar empleo y a largo plazo no se identifican efectos positivos salvo para algunos colectivos muy concretos. Informes más recientes llegan a conclusiones similares, es decir, que en el mejor de los casos un efecto neutro. En vista de estos resultados parece acertada la decisión de que este instrumento pierda en importancia.

[Las oportunidades de empleo \(Arbeitsgelegenheiten\)](#)

Las oportunidades de empleo se introdujeron en 2005 y se dirigen exclusivamente a los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo. Cuentan con dos modalidades: la más común prevé un salario entre 1 y 2 euros por hora trabajada, la menos usual fomenta el inicio de un empleo regular con cotizaciones a la seguridad social, pero no al seguro de desempleo. En este instrumento apenas se da un efecto *lock in*. Parece probado que la participación en esta medida incrementa la probabilidad de encontrar un puesto de trabajo regular para mayores de 35 años, mujeres en Alemania Oriental y desempleados de larga duración. Para la mayoría de desempleados jóvenes este instrumento no tiene ningún efecto, salvo para hombres jóvenes en Alemania Oriental y mujeres en Alemania Occidental, que a los 28 meses de haber iniciado la medida cuentan con un probabilidad entre un 3% y un 4% mayor.

[Conclusiones](#)

Las medidas para la creación de empleo tienen un efecto contraproducente en lo que se refiere a la búsqueda y el inicio de un trabajo regular sobre todo para desempleados con más posibilidades de encontrar un empleo. Este efecto de encierro es relativamente bajo entre los desempleados que se encuentran más alejados de la vida laboral. Ambos instrumentos mejoran las oportunidades de encontrar un trabajo sobre todo para los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.

Participantes en medidas para la creación de puestos de trabajo subvencionados

INSTRUMENTOS	02/2011	01/2011	11/2010	Variación interanual (%) 2011-02/2010
Participantes en medidas para la creación de puestos de trabajo subvencionados	209.597	230.034	324.648	-29,1
Oportunidades de empleo	207.610	228.339	322.629	-28,9
De éstas: trabajos a 1 euro	181.141	195.667	268.930	-27,0
Trabajo ciudadano	443	74	---	----
Medidas para la creación de empleo	1.544	1.621	2.019	-58,1

BELGICA

EL INFORME ANUAL DE LA OFICINA NACIONAL DE EMPLEO⁸

El informe anual de la Oficina Nacional de Empleo (ONEM), http://www.onem.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_stat/&Items=3&Language=FR, revela que tanto la evolución del empleo como la del desempleo belga han sido relativamente buenas en el 2010; El empleo ha crecido de forma moderada, +28.000 puestos de trabajo; suficientemente para compensar las pérdidas registradas en el año anterior (16.000 empleos), en lo que intervino, claro está, la peor crisis económica del último medio siglo. En el 2010, el mercado contó con 4.466.000 empleos, cifra nunca alcanzada hasta entonces. La recuperación del mercado de empleo belga se produjo antes y, además, en mayor medida de lo previsto; sobre todo en el colectivo de los jóvenes que, en términos anuales, disminuyó un 2,4%. A nivel regional el paro descendió más en Valonia que en Flandes y Bruselas. El informe refleja también que, aunque la crisis económica haya afectado fuertemente el mercado de empleo belga, el país consiguió sobrellevarla relativamente bien puesto que el incremento de los parados completos indemnizados demandantes de empleo ha sido menor que en el resto de los países de la zona euro. Las medidas adoptadas por el Gobierno para luchar contra la crisis han moderado la caída; entre ellas cabe destacar la generalización del régimen del desempleo temporal, el incremento de las prestaciones por desempleo, etc. El dispositivo belga ha permitido preservar muchos puestos de trabajo.

Análisis:

Teniendo en cuenta que la población activa ha aumentado en el año de referencia, el total de desempleados completos indemnizados demandantes de empleo, registrados en las Oficinas de Empleo (ONEM), no sufrió prácticamente variación; el aumento tan solo fue de 4.305 personas (1%) en base interanual. El desempleo ha empezado a disminuir en la Región Valonia y ello a partir del segundo trimestre del año, en la de Flandes lo hizo algo más tarde (tercer trimestre) mientras que, por el contrario, en la Región de Bruselas aumentó durante todo el año, aunque de forma decreciente. La única Región en la que ha decrecido realmente el paro (en base interanual) fue la de Valonia (-0,8%).

En el colectivo de los jóvenes (menores de 25 años), fue en el único en el que, en base interanual, se redujo el desempleo un 2,4% y, aunque esta evolución es habitual en periodo de recuperación económica en este colectivo, fue reforzada con el plan de contratación «Win-Win» -plan de contratación masiva que se aplica desde el 1/1/2010. Ofrece deducciones salariales (excepcionales) en periodo de crisis a través de prestaciones que abona el Onem; prestaciones que pueden ser utilizadas tanto por el trabajador como por el empresario (para contratar y/o hacerse contratar)-

La tasa del desempleo belga en el 2010 fue similar a la del 2007, ejercicio anterior a la crisis. Las variaciones más significativas se produjeron en:

- el colectivo de las mujeres desempleadas que ha descendido un 5,7%, y que contrastó con el de los hombres que él aumentaba un 10,1%;
- los demandantes de empleo indemnizados mayores de 50 años que aumentaron un 14,7% pese a los incentivos excepcionales instaurados para su contratación;

⁸ Fte.: «Rapport Annuel» 2010 de la Oficina Nacional de Empleo Belga

- los desempleados extracomunitarios, que aumentaron un 21,2%. La variación de este colectivo en cifras absolutas fue, no obstante, bastante menos pronunciada con 2.872 personas más que en el 2007;
- el paro de larga duración (2 años y más) que se redujo en un 11,9%; en esta evolución intervino el alcance del Plan de acompañamiento individualizado en el itinerario de inserción laboral aunque en los mayores de 50 años haya aumentado.

Pese a que el paro temporal sufrió los efectos de dos rigurosos inviernos, en el 2010 y en base interanual disminuyó en 37.578 personas (17,8%). El descenso de produjo en, prácticamente, todos los sectores excepto la construcción. La tasa de este de desempleo siguió siendo, no obstante, más alta que antes de la crisis.

De esta última crisis, el desempleo belga se recuperó antes que de la anterior en 1993. Entre los ejercicios 1993 y 1994, pese a que el crecimiento fue mayor que en la última crisis, el paro completo se disparó mucho más en el 1993/1994 (6,9%) que en el 2009/2010 (1%). El paro temporal evolucionó, sin embargo, de forma similar en las dos crisis (19,9% / 17,8%).

Los datos del Fondo de ayuda a trabajadores despedidos por quiebras de empresas reflejan que, las quiebras de empresas en el 2010 empeoraron, aumentando un 4,6% (9.638 casos). Los cierres de empresas por quiebra en el 2010 ocasionaron menos pérdida de empleo (-0,5%). que en el año 2007.

En cuanto a la gestión del efecto de la crisis sobre el empleo, Bélgica lo hizo mejor que el resto de los países europeos y que en la anterior crisis de 1993/1994. La Oficina de Empleo indica que ello ha sido, principalmente y entre otras cosas, por el aumento de las prestaciones por desempleo, sobre todo al inicio del paro temporal. En términos generales, todas las medidas belgas para paliar los efectos de la crisis tuvieron el efecto esperado como, por ejemplo, la generalización del régimen de paro temporal al colectivo de los empleados; las medidas para el acompañamiento individualizado en el itinerario de la inserción laboral y el plan win-win, cuyo propósito era y, sigue siendo, estimular la contratación de los jóvenes poco cualificados y de los mayores de 50 años; en el colectivo de los mayores la medida ha tenido menos repercusión de lo previsto. A la vista de los datos anteriores, la ONEM pone de relieve que, la reinserción de los mayores en el mercado de empleo resulta bastante más difícil que el mantenerlos activos. Los cheques servicio también han contribuido al aumento de empleo, sobre todo, para los colectivos de mujeres y trabajadores extranjeros. El informe del ONEM resalta, por último, que el «Pacto entre las generaciones» ha permitido disminuir el número de jubilaciones anticipadas aunque sólo fuese en los colectivos de 50 a 54 años y 55 a 59 años y que el incremento de las jubilaciones anticipadas se concentró entre los mayores de 60 años (36% más que en el 2005).

Aunque el capítulo del empleo belga haya evolucionado mejor que el resto de los países de la UE y que la tasa de paro belga armonizada (8,3%) haya sido inferior a la de la media UE (9,6%), ello no significa que el problema del desempleo belga este resuelto y la ONEM resalta que no hay que perder de vista que los resultados belgas referentes a los grupos más vulnerables: los jóvenes, los mayores, los parados poco cualificados y los inmigrantes tuvieron peores cifras que los de los otros países de la UE.

La proporción de prestaciones abonadas por la ONEM, en el pasado ejercicio a trabajadores ocupados (47%) y a desempleados o jubilados anticipadamente (53%) ha sido similar. En los colectivos de trabajadores que percibieron prestaciones de la ONEM cabe resaltar el aumento de ayudas por la interrupción de la carrera profesional para el sector público y del crédito tiempo para el sector privado; el total de beneficiarios del 2010, no sufrió mucha variación, afectando 1.307.496 personas.

En cuanto al número de personas desempleadas que fueron sancionadas por la Oficina de Empleo, ha sido menor. Ello se debe, probablemente y según la ONEM, a que el número de parados de larga duración han disminuido en el ejercicio. Se ha sancionado un 15% menos de parados que en el 2009.

Apoyándose en los datos de Banco Nacional (2% de aumento para el PIB y 0,8% del empleo), las previsiones de la ONEM para el 2011 son prudentes. Sus perspectivas prevén descensos muy ligeros tanto en el capítulo del paro completo (0,3%) como en el temporal (2,1%) que, según sus previsiones, debería ir acercándose al porcentaje anterior a la crisis.

La ONEM incluye en su análisis anual algunas cifras sensibles, políticamente hablando, que reflejan que, el 50,5% de su gasto lo ha invirtió en la Región Flamenca, cuya población activa (16-65 años) es del 57,5% de país. Estos mismos valores han sido de 37,8 % y 32,4% para la Región Valona y 11,1% y 10% para la de Bruselas-capital respectivamente.

El informe concluye indicando que las cifras más relevantes de 2010 han sido, por una parte, el aumento del desempleo de los hombres (10%), colectivo ocupado en mayor medida por sectores más afectados por la crisis y, la preservación del de las mujeres por el régimen de ocupación de los cheques servicio, sector en el que está muy representada la mujer.

INFORME SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO EN MARZO 2011

A finales de marzo había un total de 540.324 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que en base intermensual supone un descenso de 7.646 personas (-1,3%), y en la interanual de 22.926 personas (-4,0%).

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

A nivel regional, y en términos intermensuales, el paro ha bajado en las tres Regiones del país; lo hizo en mayor medida en Flandes con 5.796 parados menos (-2,9%), seguida por Valonia y Bruselas con 1.205 (-0,4%) y 645 (-0,6%) respectivamente.

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 4.061 personas (3,8%), el de los demandantes de empleo de larga duración en 165 personas (0%) y el de los jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera en 2.111 personas (5,4%).

En el análisis sobre el reparto por nacionalidades se puede observar que, en base intermensual, los colectivos de españoles y de extracomunitarios han aumentado en 24 (0,5%) y 200 (0,3%) personas respectivamente. En cuanto a los nacionales belgas y los ciudadanos UE se redujeron en 7.727 (1,7%) y 119 (0,2%) personas respectivamente.

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

Serie anual	TOTAL PAIS			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
Marzo	540.324	277.799	262.625	192.684	100.255	92.429	242.082	121.490	120.592	105.558	56.054	49.504
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 - Marzo 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	10,5	12,6	7,1	6,6	7,7	16,3	14,8	18,3	23,2	22,5	23,9
Marzo	11,3		12,5	6,8	6,4	7,5	16,2	14,7	18,2	23,0	22,3	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.- Marzo 2011

TOTAL	DATO MENSUAL Marzo 2011	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto al mismo mes del año anterior	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
	540.324	-7.646	-1,3	-22.926	-4,0
POR SEXO					
Varones	277.799	-4.530	-1,6	-14.414	-4,9
Mujeres	262.525	-3.116	-1,1	- 8.512	-3,1
POR REGIONES					
FLANDES					
Ambos sexos	192.684	-5.796	-2,9	-13.132	-6,3
Varones	100.255	-3.154	-3,0	- 8.528	-7,8
Mujeres	92.429	-2.642	-2,7	- 4.604	-4,7
VALONIA					
Ambos sexos	242.082	-1.205	-0,4	-10.405	-4,1
Varones	121.490	- 821	-0,6	- 5.995	-4,7
Mujeres	120.592	- 384	-0,3	- 4.410	-3,5
BRUSELAS					
Ambos sexos	105.558	-645	-0,6	611	0,5
Varones	56.054	-555	-0,9	109	0,1
Mujeres	49.504	- 90	-0,1	502	1,0

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

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

	DATO MENSUAL Marzo 2011		VARIACIONES							
			RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	540.324		-7.646		-1,3%		-22.926		-4,0%	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	102.304		-4.061		-3,8%		-10.210		-9,0%	
	<u>H</u> 55.396	<u>M</u> 46.908	-2.218	-1.843	-3,8%	-3,7%	-6.612	-3.598	-10,6%	-7,1%
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	197.622		-165		0,0%		3.213		1,6%	
	<u>H</u> 100.189	<u>M</u> 97.433	-20	-145	0,0%	-0,1%	3.814	-601	3,9%	-0,6%
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	36.393		-2.111		-5,4%		2.693		-6,8%	
	<u>H</u> 19.201	<u>M</u> 17.192	-1.123	-988	-5,5%	-5,4%	-1.890	-803	-8,9%	-4,4%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 5. Bélgica. Paro completo. Reparto por nacionalidades.- Marzo 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	555.654	453.464	81,6	47.894	8,6	4.279	0,7	8,9	54.296	9,7
Enero	547.970	445.708	81,3	47.764	8,5	4.269	0,7	8,9	54.498	9,9
Febrero	540.324	437.981	81,0	47.645	8,8	4.293	0,7	9,0	54.698	10,1
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. Marzo 2011

	DATO MENSUAL Marzo 2011	VARIACIONES			
		Diferencia en términos mensuales		Diferencia en términos anuales	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total ambos sexos	4.293	24	0,5%	721	20,1%
Varones	2.510	24	0,9%	529	26,7%
- Jóvenes en periodo de espera	53	5	10,4%	-2	-3,6%
- Otros	2.457	19	0,7%	531	27,5%
Mujeres	1.783	0	0,0%	192	12,0%
- Jóvenes en periodo de espera	65	-10	-13,3%	27	71,0%
- Otros	1.718	10	0,5%	165	10,6%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

CANADÁ

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MARZO DE 2011⁹

El empleo ha cambiado poco en Canadá en marzo: el que se ha ganado a tiempo completo, se ha perdido a tiempo parcial. Pese a todo, la tasa de desempleo se ha reducido en una décima, situándose en el 7,7% (1.435.000 desempleados) al haber menos personas buscando empleo. En los últimos 12 meses, el empleo ha crecido en un 1,8% (+304.600), habiéndolo hecho a un ritmo similar el a tiempo completo y el a tiempo parcial. Los sectores de actividad de la hostelería y la construcción han ganado empleo en marzo, mientras que el de la asistencia social y sanitaria y el de la administración pública lo han perdido. El empleo ha crecido entre los hombres mayores de 25 años, y ha bajado entre los jóvenes de 15 a 24 y entre las mujeres mayores de 55 años.

Distribución del empleo en marzo de 2011

Empleo público, privado y autoempleo.

El número de empleados públicos ha caído en marzo (-27.200, -0,8%), mientras que el de autónomos ha crecido (+17.400, +0,7%) y el de trabajadores del sector privado ha experimentado pocos cambios (+8.300, +0,1%). En los últimos 12 meses, el empleo en el sector público ha crecido a un ritmo mayor (+2,4%, +82.900) que en el sector privado (+2,1%, +220.800), mientras que el autoempleo ha permanecido estable.

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

Como se ha dicho, en marzo se ha ganado a tiempo completo (+90.600, +0,7%), se ha perdido a tiempo parcial (-92.100, -2,7%). En los últimos 12 meses, el empleo ha crecido en un 1,8% (+304.600); en particular, el a tiempo completo lo ha hecho en ese mismo porcentaje del 1,8% (+250.800), mientras que el a tiempo parcial ha crecido en un 1,7% (+53.800).

Distribución por sexo y edad.

Se han ganado en marzo 32.400 empleos (+0,4%) entre los hombres de 25 y más años, tanto de edad inferior como superior a 54. En los últimos 12 meses, el empleo de los hombres entre 25 y 54 años ha crecido un 2,1%, y un 4,9% entre los mayores de 55. Este mes, el empleo de las mujeres entre 25 y 54 años no ha variado, mientras que se han perdido 17.000 empleos entre las mayores de 55. En los últimos 12 meses, no ha variado el empleo de las mujeres entre 25 y 54 años, aunque se ha incrementado en un 6,6% entre las mayores de 55.

Distribución por sectores de actividad.

El número de trabajadores en la hostelería subió un 3,5% (+36.200) en marzo, llevando esta cifra al empleo en este sector de actividad a cifras de hace un año. Por su parte, el empleo en la construcción subió un 2% (+24.300), continuando una tendencia al alza que empezó en julio de 2009. En los últimos 12 meses, el empleo en este sector de actividad se ha incrementado en un 5,3% (+63.800), uno de los mayores ritmos de crecimiento entre todos los sectores de actividad. En marzo, se ha perdido algo de empleo en los sectores de la asistencia social y sanitaria (-17.300, -0,8%), y de la administración pública (-13.000, -1,3%).

⁹Fuente: Informe mensual de marzo sobre la "Labour Force Survey", publicado por "Statistics Canada", consultado en Internet el 12 de abril.

En los últimos 12 meses, el empleo en estos dos sectores ha crecido en un 2,9% y en un 2,1%, respectivamente.

Distribución territorial.

En marzo, ha habido pocos cambios en el empleo desde el punto de vista territorial. Se han perdido 14.700 empleos en la provincia de Quebec (-0,4%), aunque la tasa de desempleo ha permanecido estable en el 7,7%. En los últimos 12 meses, el empleo ha crecido en esta provincia un 1,6% (+61.800). En la Isla del Príncipe Eduardo, el empleo ha crecido un 2% este mes (+1.400), y la tasa de desempleo se sitúa en el 11,2%, cinco décimas menos que el mes anterior. Por su parte, en Ontario, la pérdida de 57.700 empleos a tiempo parcial (-4,5%) ha sido compensada por los 63.300 empleos a tiempo completo ganados; la tasa de desempleo ha subido una décima este mes, situándose en el 8,1%; en los últimos 12 meses, el empleo en esta provincia ha crecido en un 2,1% (+136.900). Finalmente, en British Columbia, la tasa de desempleo ha pasado del 8,8% al 8,1%, al buscar empleo un menor número de personas.

DINAMARCA

NUEVAS MEDIDAS PARA COMBATIR EL DESEMPLEO JUVENIL

El martes 5 de abril de 2011, el Gobierno danés (Partidos Liberal y Conservador) presentó un paquete de medidas con 13 iniciativas que ayudarán a los jóvenes a encontrar empleo o formación. A estas medidas para combatir el paro juvenil se han destinado unos 178 millones de coronas danesas (aprox. 24 millones de €).

Las medidas son las siguientes:

Potenciar las iniciativas para luchar contra el paro juvenil

Con objeto de limitar el desempleo juvenil y ayudar a los jóvenes menores de 30 años a encontrar un trabajo o una formación, el Gobierno danés propone que se incentive el contacto entre los jóvenes parados y los centros de empleo (oficinas de empleo). Esto se hará mediante entrevistas mensuales destinadas a asesorar a todos los beneficiarios de las distintas categorías de prestaciones por desempleo menores de 30 años.

Otra de las iniciativas tiene como objetivo ampliar la limitación de la duración de las prácticas en empresas para los parados asegurados menores de 30 años, de 4 a 13 semanas, haciendo más atractivo para el empresario el establecimiento de una cooperación con las empresas de prácticas.

El Gobierno desea, entre otras cosas, que los presupuestos para la lucha contra el paro de larga duración se canalicen hacia los jóvenes menores de 30 años en el sector de la construcción. Esto se podrá hacer apoyando los proyectos de colaboración entre los centros de empleo (oficinas de empleo) y las cajas de seguro de desempleo del mismo sector.

Aumento de los puestos de prácticas y medidas extraordinarias para los jóvenes con especiales dificultades

El Gobierno potenciará la campaña actual para obtener más puestos de prácticas en empresas. Se focalizará en las empresas que no tengan contratos en prácticas y también se reestructurarán las subvenciones de prácticas canalizándolas a los centros de formación y los alumnos con mayores dificultades en encontrar puestos de prácticas.

Nueva iniciativa “rompehielos” para jóvenes licenciados e impulso del Proyecto Piloto Científico existente

Con objeto de fomentar la productividad y los beneficios de las PYMES, el Gobierno danés pondrá en marcha un proyecto “rompehielos” destinado a incentivar el empleo de los licenciados en estas empresas. Entre otras cosas, las PYMES podrán obtener una subvención para determinados proyectos de cualificación profesional de un licenciado recién contratado. Además se potenciará el Proyecto Piloto Científico que facilita a las PYMES la contratación de empleados altamente cualificados que ofrezcan cualidades profesionales que no se encuentren en la empresa.

Además, los licenciados serán promocionados ante las PYMES. Esto se hará, mediante la información sobre las ventajas de contratación de licenciados y las posibilidades actuales sobre empleo subvencionado.

EE.UU.**SITUALACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MARZO DE 2011**

Según publicó el día 1 de abril la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, en el mes de marzo se generaron 216.000 puestos de trabajo y la tasa de desempleo registró un descenso por cuarto mes consecutivo, en este caso de una décima de punto, situándose en el 8,8%, su nivel más bajo en dos años. El sector privado creó 230.000 empleos, la segunda mejor cifra mensual de los últimos cinco años. Los datos del informe incluso mejoran las previsiones de los analistas, que habían vaticinado la creación de aproximadamente 180.000 puestos de trabajo. Asimismo, el informe incluye sendas revisiones al alza del dato de los datos de creación de empleo de enero (+5.000) y febrero (+2.000).

El dato de los empleos creados, junto con los de febrero, se interpreta como la consolidación de la tendencia al alza y representa el despegue definitivo, aunque no completamente al ritmo deseado, de las contrataciones. Los analistas consideran ahora que el mayor factor de preocupación lo constituye una posible contracción del consumo como consecuencia de una subida de los precios del petróleo. En el lado positivo del informe hay que considerar la continuación de la tendencia al descenso del porcentaje resultado de la suma de parados y trabajadores a jornada parcial que desearían empleo a jornada completa ha descendido al 15,7%, lo que supone 1,3 puntos porcentuales menos que en noviembre pasado. En cambio un factor negativo, el número de parados de larga duración (al menos 27 semanas), superó los seis millones y subió más de un punto y medio porcentual en marzo, situándose en el 45,5% de todos los desempleados.

El número de activos en el mes de marzo fue de 153.406.000 tras experimentar un incremento mensual de 160.000. En marzo de 2010 había 153.1860 activos. La tasa de actividad se mantuvo sin cambios en el 64,2%, por debajo del 64,9% de marzo del año anterior. El número total de personas empleadas fue de 130.738.000 según los datos de la encuesta de nóminas empresariales, y de 139.864.000 según los datos de la EPA.

	Mar. 10	Feb. 11	Mar. 11
Empleados (miles) (encuesta empresas)	129.438	130.522	130.738
Empleados (miles) (EPA)	138.952	139.573	139.864
Tasa paro (EPA)	9,7	8,9	8,8
Tasa actividad (EPA)	64,9	64,2	64,2

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) descendió una décima de punto, situándose en el 8,8%, su nivel más bajo desde abril de 2009. El número de desempleados descendió en 131.000 en marzo, cifrándose en 13.542.000. En marzo de 2010 la cifra de parados se situaba en 14.943.000, con un descenso interanual de 1.401.000. El ritmo de descenso de la tasa de desempleo de los último cuatro meses (un 1%, desde el 9,8% hasta el 8,8%) es el más fuerte desde 1983.

Entre los principales grupos de población, la tasa de desempleo registró un fuerte incremento del 0,6% entre los trabajadores menores de 20 años, con lo que su tasa de paro alcanza el 24,5%. También aumentó la tasa de desempleo de las personas de raza negra, un 0,2%, con lo que se sitúan en el 15,5%. El único descenso de importancia (-0,3%) tuvo lugar en el grupo de las mujeres adultas, cuya tasa se reduce al 7,7%, la más baja de todos los grupos. Los otros dos grupos, varones adultos y personas de raza blanca, experimentaron descensos del 0,1%, situándose sus tasas de paro respectivamente en el 8,6% y el 7,9%.

En el desglose según el nivel educativo de los desempleados se comprueba que el único incremento de la tasa de desempleo (+0,1%) tuvo lugar entre los trabajadores con titulación superior (licenciatura, masters o doctorado) con lo que su tasa sube al 4,4%. El mayor descenso (-0,4%) se produjo entre las personas que comenzaron pero no terminaron estudios universitarios, bajando su tasa al 7,4%, seguidos por el descenso (-0,2%) de los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato, cuya tasa disminuye hasta el 13,7%. No se produjo cambio en la tasa de paro de las personas que tras terminar el bachillerato no realizaron estudios universitarios, manteniéndose en el 9,5%.

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo (en un informe separado referido al mes de febrero) comunicó que el número de puestos de trabajo creció en 35 estados, se contrajo en 14 Estados y en el Distrito federal de Columbia, y se mantuvo sin cambios en un Estado. Los mayores incrementos de puestos de trabajo se registraron en California (96.500), Pennsylvania (23.700) y Florida y Texas (ambos con 22.700), mientras que los descensos más acusados tuvieron se produjeron en los Estados de Kansas (-12.800), Missouri (-10.100) y Washington (-8.599). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 27 estados y en el Distrito Federal, se incrementó en 7 y se mantuvo sin cambios en 16. No obstante, en diez estados se registraba una tasa de paro superior al 10%. Nevada cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 13,6%, mientras que el 3,7% de Dakota del Norte es la más baja. En términos interanuales, el número de empleos ha crecido en 44 Estados y en el Distrito federal y solamente descendió en seis Estados. Los mayores avances porcentuales de empleo tuvieron lugar en Dakota del Norte (+4,4%) y Vermont (+2,8%), mientras que los mayores retrocesos se produjeron en Kansas (-1,0%) y Nuevo México (-0,8%). Es importante también resaltar el descenso interanual de la tasa de desempleo del Estado de Michigan, que descendió 3,1 puntos porcentuales, desde el 13,5% e febrero de 2010 hasta el 10,4% de este año.

A nivel nacional, en el mes de marzo el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) aumentó en 129.000 personas con respecto a la cifra del mes de febrero, situándose en 6.122.000, con un descenso interanual de 395.000. El número de personas que llevan menos de cinco semanas desempleadas se situó en 2.449.000 tras registrar un incremento mensual de 59.000. El número de personas desempleadas entre 5 y 14 semanas descendió en 180.000, situándose en un total de 2.914.000. Un mayor descenso, de 222.000 se registró entre las personas desempleadas entre 15 y 26 semanas, con un total de 1.957.000. Más de la mitad de los parados (el 60,1%) ha permanecido en esta situación durante al menos 15 semanas, y el 45,5% durante más de 26 semanas.

Aproximadamente 2,4 millones de personas --300.000 menos que en febrero-- 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, 921.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo ascendería al 15,7%.

Un total de 3.714.000 trabajadores percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 19 de marzo (último dato disponible). La cifra de desempleados que recibe la prestación estatal 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 27,4%.

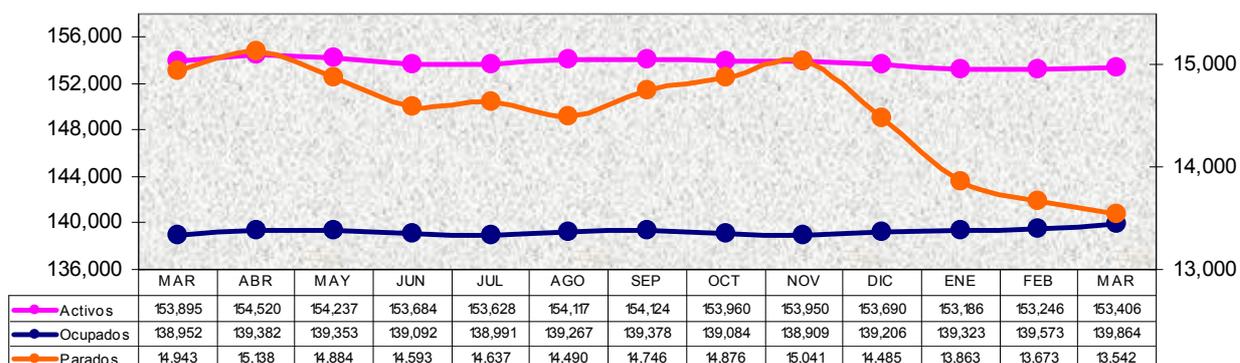
Es necesario señalar que los datos a los que el Departamento de Trabajo da mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta que se realiza sobre las nóminas, que aportan 390.000 lugares de trabajo (comparable a la

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 marzo se crearon 291.000 empleos.

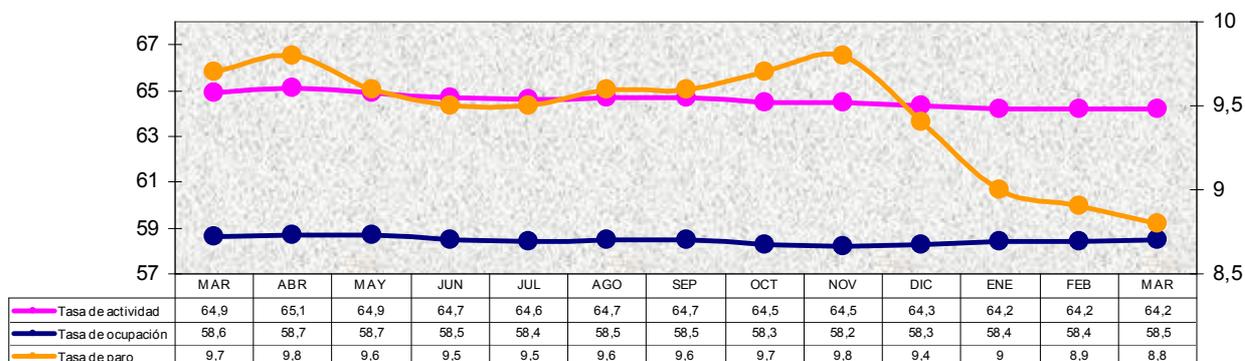
La encuesta a las empresas indica que el sector privado generó 230.000 puestos de trabajo en febrero. El sector industrial registró una ganancia neta de 17.000 puestos de trabajo en marzo, con un incremento interanual de casi 200.000. La construcción, por su parte, perdió 1.000 empleos en marzo. En los servicios destacaron la creación de empleos en las ETTs (42.000), sanidad y asistencia social (45.000) y hostelería (37.000).

Las administraciones públicas perdieron 14.000 empleos, todos en las administraciones locales (condados y municipios).

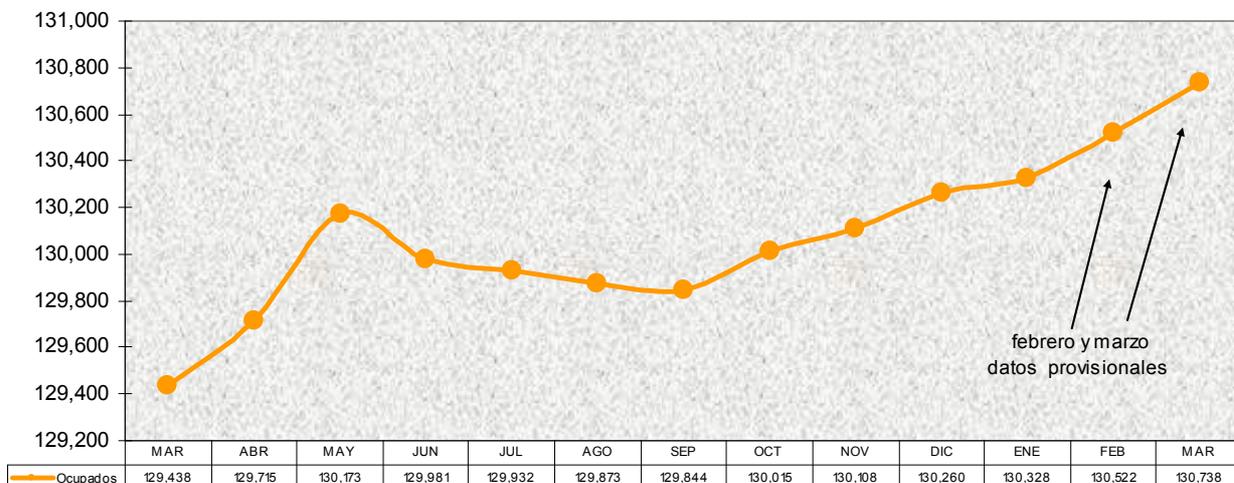
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Marzo 2010 - Marzo 2011
(Datos EPA)



Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Marzo 2010 - Marzo 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

REGIMEN JURÍDICO DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA¹⁰

Un contrato de duración determinada (CDD) solo puede concluirse en los supuestos enumerados por la ley. Debe formalizarse obligatoriamente por escrito. Sea cual sea el motivo para establecerlo, el CDD no puede tener por objeto ni por efecto ocupar durablemente un empleo correspondiente a la actividad normal y permanente de la empresa. Si, a pesar de ello, se concluye, el CDD será considerado como un contrato de duración indefinida.

Supuestos en los que procede un CDD

Sustitución de un trabajador ausente por cualquier motivo: (enfermedad, permisos, vacaciones, etc.) salvo en ausencias por huelga.

Puede también utilizarse el CDD para reemplazar temporalmente al responsable de una explotación agrícola, a un ayudante familiar, a un asociado a la explotación o su cónyuge si estos participan realmente en la actividad de la empresa o explotación agrícola.

También puede utilizarse para reemplazar temporalmente al responsable de una empresa industrial o comercial, a una persona que ejerce una profesión liberal o su cónyuge, si participa efectivamente en la actividad de la empresa de forma habitual, a un asociado no asalariado de una sociedad civil profesional, o de una sociedad civil de actividades liberales.

Sustitución de un trabajador que pasa provisionalmente a trabajar a tiempo parcial

Contrato en espera de que se incorpore un nuevo trabajador con contrato de duración indefinida

Un trabajador con CDD puede reemplazar a un trabajador que ha abandonado definitivamente la empresa o que ha sido trasladado definitivamente dentro de la misma (cuando el puesto no esté suprimido), en espera de que se incorpore su reemplazante contratado con contrato de duración indefinida (CDI)

CDD en espera de la supresión definitiva del puesto de un asalariado que ha abandonado definitivamente la empresa

Aumento temporal de la actividad de la empresa

No obstante, no procede la contratación con CDD por este motivo cuando el establecimiento empresarial haya procedido a un despido por motivos económicos, en los seis meses precedentes, relacionado con el puesto que se pretende cubrir.

Trabajos de temporada

Es posible el CDD siempre y cuando se trate de trabajos que se repiten anualmente en una empresa en fechas periódicas, en función del ritmo de las estaciones. Este tipo de situaciones afectan primordialmente al sector agrícola, las industrias agroalimentarias y el turismo. El CDD puede contener una cláusula de prórroga para la próxima temporada.

No obstante, hay que resaltar que, incluso en estos sectores, el principio o la regla general es la contratación con CDI.

¹⁰ Publicación del ministerio de trabajo, empleo y sanidad

CDD “usuales”.

Para ciertos empleos temporales por naturaleza, constituye una práctica habitual la contratación de duración determinada. Los sectores afectados se fijan por decreto, convenio o acuerdo colectivo. La lista figura en el artículo D 1242-1 del código de trabajo.

Casos particulares.

- Pueden concluirse CDD para trabajos urgentes cuya ejecución inmediata es necesaria para prevenir accidentes inminentes, organizar medidas de socorro o reparar insuficiencias materiales, instalaciones o edificios de la empresa que presentan un peligro para las personas. No obstante, hay que señalar que, salvo las derogaciones previstas en los artículos D 4154-2, a D4154-6, está prohibido emplear con CDD a un trabajador para realizar trabajos peligrosos (contacto con sustancias nocivas) cuya lista figura en el artículo D 4154-1 del código de trabajo.
- En los términos previstos en los artículos L.718-4 a L.718-6 del código rural, se pueden concluir CDD de una duración máxima de 1 mes, para la realización de trabajos de vendimia.
- Pueden establecerse también CDD en el marco de la política del empleo. Estos supuestos se rigen por normas específicas. Se trata principalmente de los contratos de profesionalización o los diferentes contratos subvencionados. Entran igualmente en esta categoría los contratos en los que el empleador se compromete, bajo ciertas condiciones, a garantizar un complemento de formación a los trabajadores.

Los CDD “seniors”

Para fomentar la vuelta al empleo de este grupo de la población y permitirles aumentar sus derechos en materia de jubilación, los empresarios contemplados en el artículo L.2212-1 del código de trabajo (exceptuadas las profesiones agrícolas), pueden contratar con CDD a personas de más de 50 años que llevan inscritos como desempleados, en los servicios públicos de empleo, más de tres meses. Con una duración inicial máxima de 18 meses, pueden renovarse una vez, hasta totalizar una duración máxima, incluido el contrato inicial, de 36 meses.

Contrato de obra o servicio.

La ley 2008-596, de modernización del mercado de trabajo, establece las condiciones para los contratos por realización de una obra o servicio determinados. El objeto de este contrato, del que solo pueden ser beneficiarios los ingenieros o cuadros, es la realización de dicha obra o servicio y su duración ha de ser de 18 meses, como mínimo, y de 36 meses, como máximo. En todo caso, el contrato termina con la realización de la obra o servicio.

Se aplican a este contrato las normas propias de los CDD, salvo en aquellos aspectos específicos que regula la ley 2008-596 antes citada.

Duración del contrato

El contrato de duración determinada tiene la duración limitada y precisada en el contrato. No obstante, en ausencia de un término exacto, finaliza cuando se realiza el objeto por el que se firmó (vuelta del trabajador reemplazado, fin de la temporada...) La duración total no puede sobrepasar el tiempo máximo autorizado.

Objeto del contrato	Duración máxima del CDD	
	Término previsto en el CDD(1)	Término no previsto en el CDD
Sustitución de un asalariado ausente o de un asalariado cuyo contrato está suspendido	18 meses	Fin de la ausencia
Sustitución de personas listadas en el Art. 1242-2 del código de trabajo (director de empresa, profesión liberal, ayudante familiar, jefe de explotación agrícola...)	18 meses	Fin de la ausencia
En espera de la incorporación de un asalariado con CDI	9 meses	9 meses
Sustitución de un asalariado cuya marcha definitiva de la empresa precede a la supresión de su puesto	24 meses	Imposible
Aumento temporal de la actividad de la empresa	18 meses	Imposible
Aumento excepcional de demanda para la exportación	24 meses	Imposible
Trabajos urgentes en relación con la seguridad	9 meses	Imposible
Empleos de temporada		Fin de la temporada
Empleos para los que los usos no utilizan los CDI	18 meses	Realización del objeto del contrato
Cumplimiento de una misión en el extranjero	24 meses	Realización del objeto del contrato
Favorecer el empleo de desempleados (contratos de inserción)	Duración determinada por la ley o reglamentos para cada tipo de contrato	Imposible
Dispensar un complemento de formación profesional (contrato de profesionalización....)	Duración determinada por la ley o reglamentos para cada tipo de contrato	Imposible

(1) Puede renovarse una vez por una duración inferior o igual a la duración inicial del contrato. Puede renovarse por una duración superior a la inicial si el primer CDD es inferior a la duración máxima.

Obligación de respetar un plazo entre dos contratos

Para establecer un nuevo contrato de duración determinada en el mismo puesto que ha sido cubierto con un CDD, es necesario el cumplimiento de un plazo igual a:

- 1/3 de la duración total del contrato precedente, incluida la renovación, si el contrato es igual o superior a 14 días. Así, para concluir un nuevo CDD en un puesto cubierto con un contrato de tres meses, hay que cumplir un periodo de carencia de 1 mes.
- La mitad de la duración total del contrato precedente, incluida la renovación, si el contrato es inferior a 14 días. Así, para concluir un nuevo CDD en un puesto cubierto con un contrato de 10 días, hay que cumplir un periodo de carencia de 5 días.

El periodo de carencia se calcula en días de apertura de la empresa. Por ejemplo, si los sábados y domingos está cerrada, se excluyen estos dos días para el cálculo del periodo de carencia.

La regla del periodo de carencia entre dos CDD no se aplica en los siguientes supuestos: nueva ausencia del asalariado sustituido, empleos de temporada, contrato de duración de terminada por uso o costumbre, contrato para sustituir a las personas listadas en el Art. 1242-2 del código de trabajo (director de empresa, profesión liberal, ayudante familiar, jefe de explotación agrícola...), trabajos urgentes relativos a la seguridad, ruptura anticipada por el asalariado, cuando el trabajador rechaza la renovación del contrato, contratos relativos al fomento de empleo o a la formación profesional.

Forma y contenido del CDD

El contrato debe formalizarse por escrito y definir con precisión el objeto que lo motiva. En caso de incumplimiento de estos requisitos, se considerará como contrato de duración indefinida. El CDD debe contener:

- Si se trata del reemplazo de un trabajador o de una de las personas listadas en el Art. 1242-2 del código de trabajo (director de empresa, profesión liberal, ayudante familiar, jefe de explotación agrícola...), el nombre y la cualificación del reemplazado
- La fecha de término del contrato o, en los contratos con término incierto, la duración mínima
- El puesto de trabajo ocupado por el asalariado
- Las referencias del convenio o acuerdo colectivo aplicable
- Si lo hay, duración del periodo de prueba
- El importe de la remuneración total (incluidas las primas u otros conceptos)
- El nombre y dirección de la caja de retiro complementario.
- Debe enviarse el CDD al asalariado, como máximo, en los dos días siguientes al inicio del trabajo.

Periodo de prueba

El CDD puede contener un periodo de prueba.

En caso de inexistencia de usos o convenios que prevean una duración inferior, dicho periodo es de:

- un día por semana (sin que la duración pueda superar dos semanas) en los contratos de duración inferior o igual a 6 meses.
- un mes, como máximo, en los contratos de duración superior a 6 meses.

Derechos individuales de los trabajadores con CDD

En la realización de su trabajo, el trabajador con CDD tiene los mismos derechos que el resto de trabajadores de la empresa: ejecuta su tarea en las mismas condiciones (duración

de trabajo, trabajo de noche, descanso semanal, días festivos, seguridad y salud...) y tiene derecho a los mismos equipamientos colectivos (transportes, restauración, duchas, vestuarios, biblioteca, salas de descanso, guarderías). Su remuneración debe ser, como mínimo, igual a la que percibiría otro trabajador de la empresa con contrato de duración indefinida, de cualificación equivalente, con idéntico puesto de trabajo. En caso de enfermedad o accidente tiene derecho a las prestaciones complementarias previstas en los convenios aplicables en la empresa, siempre y cuando reúna los requisitos previstos en los mismos (por ejemplo, tener una cierta antigüedad en la empresa)

El trabajador con CDD puede beneficiarse de ciertas prestaciones y medidas particulares para compensar la precariedad de su empleo:

- En algunos casos, una indemnización de fin de contrato, cuyo importe no puede ser inferior al 10% de la remuneración bruta total percibida durante la ejecución del contrato. No obstante, el porcentaje puede rebajarse al 6% si un convenio o acuerdo aplicable en la empresa lo prevé y que, como contrapartida, se ofrezcan ciertas ventajas (como por ejemplo un acceso privilegiado a la formación profesional). También un convenio o acuerdo colectivo pueden prever una indemnización superior al 10%.
- Una indemnización compensatoria por los días de vacaciones no disfrutados, a los que tiene derecho en función de la duración del contrato.
- Una formación reforzada sobre seguridad y una información específica, cuando el puesto de trabajo presente riesgos particulares para la salud y la seguridad.
- Acceso al "permiso individual de formación". Este permiso se financia con la cotización patronal del 1% de la remuneración bruta total abonada durante la ejecución del CDD.

No se tiene derecho a la indemnización de fin de contrato en los supuestos siguientes:

- Contratos de temporada, incluido el contrato de vendimias.
- Ruptura anticipada del contrato por el asalariado que justifica haber encontrado un empleo con contrato de duración indefinida (CDI).
- CDD de un joven durante las vacaciones escolares o universitarias
- CDD seguido de un CDI
- Salvo que un convenio o acuerdo contenga disposiciones más favorables, CDD relativos al fomento de empleo o a la formación profesional (contrato de profesionalización, contrato único de inserción, CDD concluidos en el marco de la transición profesional...)
- Trabajador con CDD que rechaza un CDI para el puesto que ocupa, o un puesto similar, con una remuneración igual o superior.

Derechos colectivos de los trabajadores con CDD

El trabajador con CDD tiene los mismos derechos colectivos que los otros trabajadores de la empresa (sufragio activo y pasivo e iguales medios de acción en el ejercicio de su mandato)

Calculo de la plantilla de la empresa

El volumen de personas empleadas puede generar derechos u obligaciones suplementarias para la empresa. Los trabajadores con CDD entran en el cómputo de la plantilla proporcionalmente a su presencia en la empresa en los 12 meses precedentes, salvo en el supuesto de que el objeto del CDD sea el reemplazo de un trabajador ausente.

Supuestos en que procede la ruptura anticipada del CDD

Salvo las reglas específicas aplicables a ciertos contratos concluidos en el marco de las políticas de fomento de empleo, los CDD pueden romperse anticipadamente en los siguientes casos:

- A instancia del trabajador que justifica haber conseguido un empleo con CDI. En este supuesto, el trabajador debe respetar un preaviso de 1 día por semana, sin que la duración total del preaviso pueda sobrepasar las dos semanas, calculado sobre la duración total del CDD, incluida la renovación. Evidentemente, el empresario puede dispensar al trabajador del cumplimiento del preaviso.
- Mutuo acuerdo entre empresario y trabajador
- Caso de fuerza mayor, entendiendo por tal un acontecimiento excepcional e imprevisible que haga imposible la ejecución del contrato (las dificultades económicas o la liquidación judicial de la empresa no se consideran como casos de fuerza mayor)
- Falta grave del empresario o del asalariado

Fuera de estos cuatro supuestos, la ruptura anticipada del contrato se sanciona, según sea responsabilidad del empresario o del trabajador, con:

- Compensación por daños y perjuicios al trabajador por un importe igual o superior a las remuneraciones que hubiera percibido hasta el final del CDD
- El trabajador puede ser condenado a abonar al empresario una indemnización por daños y perjuicios por el importe correspondiente al perjuicio real sufrido por la empresa.

Supuestos en que un CDD puede ser convertido en CDI

A instancia del trabajador, el Conseil de Prud'hommes (Juzgado social) puede convertir el CDD en CDI cuando:

- No hay contrato escrito
- El contrato no define el objeto
- Continúa la relación laboral tras el cumplimiento del término

Reglamentación específica de los contratos de jóvenes durante las vacaciones escolares o universitarias

Los jóvenes estudiantes son considerados como trabajadores y, como tales, tienen los derechos y obligaciones de cualquier titular de un CDD. No obstante, no tienen derecho a la indemnización de precariedad de fin de contrato cuando están cursando estudios. Si tienen

derecho a la indemnización cuando han acabado los estudios o cuando la duración del contrato excede el periodo de vacaciones escolares.

Por otra parte, cuando se contrata a jóvenes durante el periodo de vacaciones escolares, el empresario no está obligado a abonar el 1% de la remuneración bruta en concepto de “permiso individual de formación”.

Sanciones penales a los empresarios

El empresario puede ser sancionado con multa de 3.750 euros y/o 6 meses de cárcel cuando:

- Se cubre con CDD un empleo de carácter permanente
- No se respeta el plazo de entrega del CDD al asalariado (ha de entregarse en los dos días siguientes al inicio del trabajo)
- No se menciona de manera clara y precisa el objeto
- Se contrata con CDD en supuestos expresamente prohibidos
- No se respetan las normas relativas a la duración de los contratos
- No se respeta el periodo de carencia entre dos CDD
- No se respeta el principio de igualdad de remuneración entre un asalariado con CDD y un asalariado con CDI
- No se respetan las disposiciones relativas a la prórroga de la duración del contrato para ciertos asalariados expuestos a radiaciones ionizantes

Normativa aplicable a los CDD

Código de trabajo. Artículos L.1221-25, L. 1241-1 a L.1248-11, L.4154-1, D.1242-1 a D.1243-1, R.1245-1, D.1247-1, D.1247-2, D.4154-1 a D.4154-6

Código rural. Artículos L.718-4 y siguientes.

Ley 2008-596 de 25 de junio de 2008 (Journal Officiel de 26/06/2008)

Decreto 2008-1069 de 17 de octubre (Journal Officiel de 19/10/2008)

Decreto 2009-1289 de 23 de octubre (Journal Officiel de 25 de octubre)

Decreto 2009-1443 de 24 de noviembre de 2009 (Journal Officiel de 26/11/2009)

CONTRATO DE RENTA DE AUTONOMÍA PARA LOS JÓVENES¹¹

Anunciada en el ámbito del plan “Actuar para la juventud” y presentada en septiembre de 2009 por el Presidente de la República, la experimentación de un contrato de renta de autonomía para los jóvenes, cuyas grandes líneas fueron establecidas en la Ley de Presupuestos para 2010, se detalla en el decreto de aplicación nº 2011-128 de 31 de enero 2011. Según el decreto, la experimentación se llevará a cabo con 5.500 jóvenes voluntarios y tiene objeto medir los efectos de la atribución de una renta garantizada durante un periodo determinado, sobre el itinerario de inserción profesional de un joven.

Beneficiarios

Pueden participar en la experimentación:

- Los jóvenes de 18 a 22 años cumplidos que reúnan los requisitos para ser beneficiarios de un contrato de inserción en la vida social (CIVIS), es decir, aquellos cuyo nivel de estudios es inferior o equivalente al bachillerato, que no terminaron el primer ciclo de estudios superiores y los inscritos como demandantes de empleo desde más de 12 meses en los 18 últimos. Estos jóvenes deben estar inscritos en una de las agencias de empleo locales (“mission locale”) situadas en zonas urbanas seleccionadas por concurso público convocado por el ministerio competente en materia de juventud.
- Los jóvenes que buscan un empleo estable, con 18 a 23 años de edad cumplidos, titulares como mínimo de un diploma de nivel licenciatura (3 años de estudios superiores), inscritos en los servicios del empleo (Pôle Emploi) desde hace 6 meses y que no tienen derecho a prestación alguna. Deben también residir en regiones que presenten un interés particular respecto del objeto de la experimentación y de la situación de los jóvenes que residan en ellas.

La formalización de un contrato

El contrato se celebra entre el joven y el agente encargado de su acompañamiento en nombre del Gobierno (“misión locale” o Pôle Emploi). Este contrato define el proyecto profesional del joven, las modalidades de su acompañamiento y las principales etapas de su itinerario hacia el empleo, así como sus compromisos y los del agente.

Su duración es de dos años si se trata de jóvenes que dependen de las agencias locales y de un año para los jóvenes seguidos por Pôle Emploi y termina:

- En caso de incumplimiento por el beneficiario de sus compromisos contractuales, en particular por no presentarse, sin motivo justificado, a las citas fijadas por el agente encargado de su acompañamiento o de rechazo, sin motivo justificado, de las ofertas de formación o empleo propuestas por el referente y correspondientes al proyecto profesional definido en el contrato. En este caso, el representante legal de la misión local o de Pôle Emploi procederá, tras oír al interesado, a la rescisión del contrato, rescisión que deberá notificar al joven, con los motivos que la justifican, por correo certificado con acuse de recibo;
- Cuando el joven cambia de domicilio para residir en una región no cubierta por la experimentación;

¹¹Actualités Sociales Hebdomadaires nº 2695, de 4 de febrero 2011

- Cuando el joven pone fin al contrato por escrito;
- Cuando un cambio en la situación del joven le da acceso a solicitar la renta de solidaridad activa (RSA).

Una prestación mensual

Durante la duración del contrato, el joven percibe una prestación mensual cuyo importe varía en función de sus ingresos mensuales por la realización de una actividad, siendo considerados como ingresos de actividad las remuneraciones del trabajo, las prestaciones por desempleo, formación, período de prácticas y formación profesional. El joven no percibe ninguna prestación cuando dispone de ingresos de actividad netos mensuales superiores o iguales al SMIC en jornada completa (o sea 1.365,03 € por 151,67 horas / mes, en 2011). El contrato de renta de autonomía para los jóvenes es acumulable con cualquier otra prestación o ayuda percibida por el beneficiario, a excepción de la RSA y de las indemnizaciones de servicio cívico.

Para los jóvenes de 18 a 22 años de edad inscritos en una agencia local de empleo que no disponen de ingresos de actividad, la prestación queda establecida en:

- 250 € mensuales el primer año del contrato
- 240 € el primer trimestre, 180 € el segundo trimestre, 120 € el tercer trimestre y 60 € el cuarto trimestre del segundo año del contrato.

Cuando estos jóvenes disponen de ingresos de actividad, al importe máximo de la prestación se le resta el importe de los ingresos de actividad multiplicado por el importe máximo de la prestación del periodo correspondiente, dividido por 1.050 €.

Para los jóvenes titulados de 18 a 23 años de edad inscritos en Pôle Emploi que no disponen de ninguna renta de actividad, el importe de la prestación es de 250 € mensuales durante toda la duración del contrato. Cuando sí disponen de ingresos de actividad, al importe máximo de la prestación se le resta el importe de los ingresos de actividad multiplicado por el importe máximo de la prestación, dividido por 1.050 €.

Ejemplo

Cuando un joven percibe, por un mes dado, 150 € de renta de actividad, el importe de la prestación será calculado según la fórmula siguiente:

$$250 \text{ €} - [150 \text{ €} \times 250 \text{ €} : 1.050 \text{ €}]$$

La prestación que se le abone ascenderá pues a 214,29 €

En todos los casos, la prestación es abonada mensualmente por la Agencia de Servicios y Pago, en nombre del Gobierno, a mes vencido.

Cuando proceda, el beneficiario de la prestación deberá declarar cada mes y, según el caso, a la agencia local o a Pôle Emploi (o a toda persona debidamente habilitada por éstos), el importe de las rentas de actividad percibidas durante el mes. Debe certificar la veracidad de la información comunicada y comprometerse a proceder a su actualización cuando la percepción de estas rentas de actividad sea posterior a la fecha de cálculo del importe de la prestación.

Derechos y deberes de los jóvenes

Los jóvenes de 18 a 22 años de edad inscritos en una agencia local de empleo (“misión locale”) disponen de los mismos derechos y tienen los mismos deberes que los beneficiarios del CIVIS. Los jóvenes titulados demandantes de empleo se benefician de un acompañamiento específico determinado por Pôle Emploi. Disponen de la protección social y se obligan a los deberes vinculados a su estatuto de demandantes de empleo.

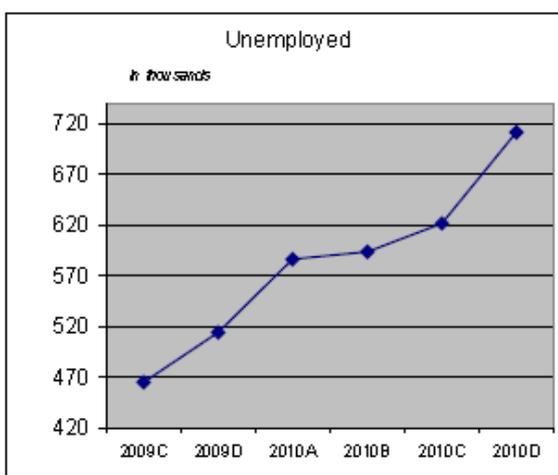
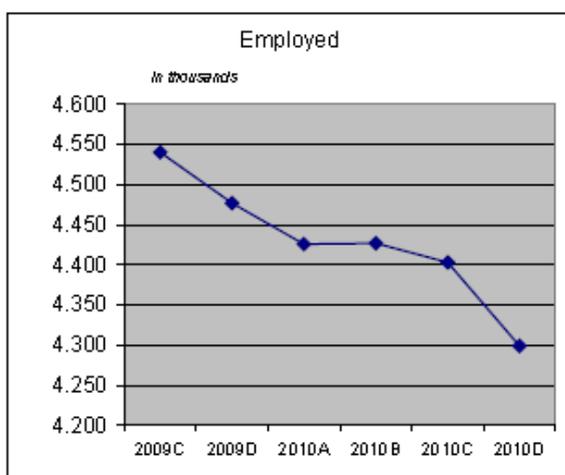
GRECIA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL CUARTO TRIMESTRE DE 2010

Según los datos de la Autoridad Helena de Estadística (HELSTAT), en el cuarto trimestre de 2010 la tasa de desempleo se cifró en un 14,2%, frente al 12,4% del tercer trimestre y al 10,3% del IV trimestre de 2009.

Cuadro 1. Tasa de desempleo. Cuarto trimestre 2000-2010

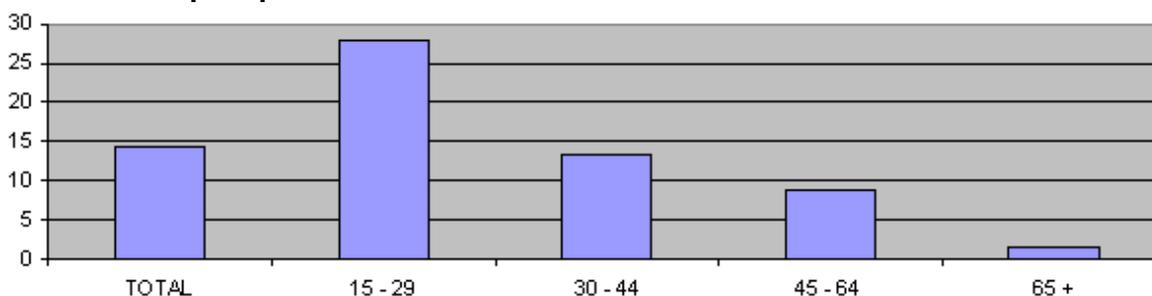
Año	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tasa de desempleo en el cuarto trimestre	11,0	11,2	10,2	9,9	10,4	9,7	8,8	8,1	7,9	10,3	14,2



Por géneros, la tasa de desempleo femenino (17,9%) sigue siendo considerablemente más alta que la masculina (11,5%).

Por tramos de edad, el de jóvenes entre 15 y 29 años es el que presenta la mayor tasa de desempleo (28,0% en general y 33,0% para las mujeres).

Tasa de desempleo por tramos de edad. 4º trimestre de 2010



Cuadro 2. Tasa de desempleo por género y tramos de edad. Cuarto Trimestre 2009 y 2010

Tramos de edad	Cuarto Trimestre					
	2009			2010		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	7,7	14,0	10,3	11,5	17,9	14,2
15-29	15,7	26,2	20,4	33,9	33,0	28,0
30-44	6,5	13,1	9,3	10,0	17,4	13,2
45-64	5,3	8,0	6,3	7,8	10,1	8,7
65+	1,1	0,6	1,0	1,6	1,6	1,6

Considerando el nivel de educación, la tasa de desempleo media es inferior a la de las personas con nivel de instrucción muy bajo o nulo (23,0%), y de las que han completado estudios clasificados como C.I.N.E. 5B (Licenciaturas técnicas, con un 16,5%) y C.I.N.E. 2 (1^{er} ciclo de educación secundaria, cuya tasa es 16,4%). Por el contrario, las tasas de desempleo más baja las tienen los que poseen un título postuniversitario (8,3%) y los licenciados en disciplinas teóricas(9,7%).

Cuadro 3.- Tasa de desempleo por género y nivel de educación. Cuarto trimestre de 2009 y 2010

Nivel de educación según la C.I.N.E. ¹	Cuarto Trimestre					
	2009			2010		
				Hombres	Mujeres	Total
Total	7,7	14,0	10,3	11,5	17,9	14,2
CINE 5AS, 6 (Doctorado o similar)	5,8	9,7	7,6	8,4	8,2	8,3
CINE 5A (Licenciaturas teóricas)	4,9	8,6	6,7	6,7	12,6	9,7
CINE 5B (Licenciaturas técnicas)	7,6	16,7	12,1	12,0	21,4	16,5
CINE 3 (2 ^o ciclo educ. secundaria)	8,6	16,7	11,7	12,4	21,0	15,9
CINE 2 (1 ^{er} ciclo educ. secundaria)	9,3	16,6	11,6	13,8	21,9	16,4
CINE 1 (Educación primaria)	7,0	11,8	8,8	11,7	13,5	12,3
No han completado CINE 1	9,4	12,4	10,5	14,1	9,5	12,5
No han ido a la escuela	16,4	10,6	14,4	23,4	22,3	23,0

1) Clasificación Internacional Normalizada de la Educación

El número de desempleados está estimado en 712.065 personas. El 88,4% de los desempleados están buscando trabajo a jornada completa. En particular, el 52,8% busca trabajo sólo a jornada completa, mientras que el 38,4% preferiblemente a jornada completa, pero aceptaría también el tiempo parcial.

Una parte significativa de los desempleados (7,4%) no aceptan ofertas de trabajo, por varias razones. Principalmente:

- Puesto de trabajo incómodo (27,1%)
- Retribución no satisfactoria (22,0%)
- Horario de trabajo no conveniente (15,2%).

El porcentaje de los nuevos desempleados, es decir los que entran por primera vez en el mercado de trabajo es 23,5%. Y la tasa de desempleados de larga duración (más de un año en busca de trabajo) es 47,7%.

Como ya va sucediendo desde hace un año, y al contrario de lo que ocurría anteriormente, el desempleo es mayor entre las personas extranjeras (17,0%) que entre los griegos (13,9%). Sin embargo, la tasa de actividad de los extranjeros sigue siendo mayor que la de los griegos (73,6% frente al 52,4%).

También por regiones sigue habiendo mucha diferenciación, pasándose del 18,1% de las Islas Jónicas al 10,5% del Egeo Septentrional.

Tasa de desempleo por regiones. Cuarto trimestre de 2009 y 2010

	4º trimestre 2009	4º trimestre 2010
TOTAL GRECIA	10,3	14,2
Macedonia del Este y Tracia	12,2	15,6
Macedonia Central	10,5	15,3
Macedonia occidental	12,0	17,4
Epiro	11,8	13,8
Tesalia	10,0	13,3
Islas Jónicas	11,4	18,1
Grecia Occidental	8,7	13,6
Grecia Central	10,7	14,3
Ática	10,2	14,1
Peloponeso	8,7	10,7
Egeo Septentrional	5,3	10,5
Egeo Meridional	13,2	16,2
Creta	10,1	13,0

En cuanto al empleo, en el cuarto trimestre de 2010 el número de personas empleadas era 4.299.045, con una tasa de empleo del 63,9%. La distribución por sectores de actividad económica es la siguiente: agricultura, 12,4%; industria: 19,1%; y terciario: 68,5%.

El porcentaje del trabajo a tiempo parcial es 6,5% del total de los empleados. El 54,4% de quienes elijen el tiempo parcial lo hace porque no encuentra trabajo a jornada completa; y el 6,3% para cuidar de niños o de adultos dependientes.

ITALIA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL CUARTO TRIMESTRE DE 2010

En el cuarto trimestre de 2010, y por vez primera desde 2008, la variación interanual del total de ocupados resulta positiva: +0,1%, correspondiente a unas 14.000 personas.

Respecto al IV trimestre de 2009, es importante resaltar dos aspectos:

- A nivel de macrorregiones, un aumento se registra sólo en el Sur (+0,3%), mientras que se registra "variación cero" tanto en el Norte como en el Centro de Italia.
- El análisis del empleo por género evidencia que el masculino disminuye en todas las macrorregiones, mientras que el femenino aumenta en todas, con especial resultado en el Sur (+3,0%).

Tabla 1.- Empleados, por género y macrorregiones

	<i>Números absolutos (por mil)</i>			<i>Variaciones % sobre IV 2009</i>		
	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
Norte	11.863	6.815	5.048	0,0	- 0,5	0,6
Centro	4.834	2.797	2.037	0,0	- 0,7	1,0
Sur e islas	6.238	4.003	2.235	+0,3	- 1,2	3,0
TOTAL	22.935	13.615	9.320	+0,1	- 0,7	1,2

En cuanto a la tasa general de empleo, se registra una ligera caída (-0,1 punto), debido sobre todo al dato de las regiones del centro. La tasa de empleo masculina se reduce (-0,6 puntos), mientras que la femenina registra un buen incremento (0,3 puntos).

Tabla 2.- Tasa de empleo, por género y macrorregiones

	<i>IV TRIMESTRE 2010</i>			<i>Diferencia (puntos) con IV 2009</i>		
	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
Norte	65,1	74,0	56,2	- 0,1	- 0,1	0,0
Centro	61,3	71,5	51,4	- 0,4	- 1,0	0,2
Sur e islas	44,1	57,1	31,4	- 0,1	- 0,9	0,8
TOTAL	57,0	67,6	46,5	- 0,1	- 0,6	0,3

El colectivo que despierta las mayores preocupaciones es, sin duda, el de los jóvenes (15-24 años), cuya tasa de empleo se reduce bastante (0,8 puntos), debido sobre todo a los varones. A nivel regional, el fenómeno es más evidente en las regiones del centro.

Tabla 3.- Tasa de empleo juvenil (15-24 años) por género y macrorregiones

	<i>IV TRIMESTRE 2010</i>			<i>Diferencia (puntos) con IV 2009</i>		
	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
Norte	25,8	29,8	21,4	- 1,7	- 2,3	- 1,0
Centro	21,8	25,9	17,6	- 1,0	- 1,3	- 0,7
Sur e islas	14,2	17,7	10,6	+ 0,1	- 0,1	+ 0,2
TOTAL	20,3	24,1	16,2	- 0,8	- 1,1	- 0,4

En cuanto a los datos sobre desempleo, el total de personas desocupadas registra un incremento modesto (+1,6%, correspondiente a 35.000 personas) respecto del mismo trimestre del año anterior, y es debido casi exclusivamente al componente masculino, y afecta sobre todo a las regiones del Sur.

Tabla 4.- Desempleados, por género y macrorregiones

	<i>IV TRIMESTRE 2010 (por mil)</i>			<i>Variación % con IV 2009</i>		
	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
Norte	778	360	418	+ 1,3	- 1,7	+ 4,1
Centro	416	207	209	- 2,7	+ 9,6	-12,5
Sur e islas	986	577	408	+ 3,8	+ 5,6	+ 1,4
TOTAL	2.180	1.145	1.035	+ 1,6	+ 3,9	- 0,8

En cuanto a la tasa de desempleo, la global registra un modesto incremento (+0,1 punto) respecto del IV trimestre de 2009. La masculina aumenta, pero exclusivamente en el centro y sur de la península, mientras que la femenina disminuye.

Tabla 5.- Tasa de desempleo, por género y macrorregiones

	<i>IV TRIMESTRE 2010</i>			<i>Diferencia (puntos) con IV 2009</i>		
	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
Norte	6,2	5,0	7,6	+ 0,1	- 0,1	+ 0,2
Centro	7,9	6,9	9,3	- 0,2	+ 0,6	- 1,3
Sur e islas	13,6	12,6	15,4	+ 0,4	+ 0,7	- 0,2
TOTAL	8,7	7,8	10,0	+ 0,1	+ 0,3	- 0,2

En definitiva, la dinámica del desempleo sigue creciente, pero la velocidad es suficientemente moderada, y la tasa está bastante por debajo de los dos dígitos y resulta inferior a la media UE. Su nivel, pues, no resulta excesivamente preocupante, habida cuenta de la grave crisis económico-financiera, aunque un análisis más a fondo podría revelar aspectos más negativos. Lo que comienza a preocupar, y seriamente, es el nivel del desempleo juvenil, que aumenta y con buen ritmo, afecta a ambos géneros, y en las regiones del sur alcanza niveles de auténtica alarma.

Tabla 6.- Tasa de desempleo juvenil (15-24), por género y macrorregiones

	<i>IV TRIMESTRE 2010</i>			<i>Diferencia (puntos) con IV 2009</i>		
	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
Norte	22,9	19,6	32,9	+ 2,2	+ 1,2	+ 3,4
Centro	29,5	28,2	27,3	+ 2,5	+ 4,8	- 0,6
Sur e islas	39,5	37,7	31,3	+ 0,7	- 0,2	+ 2,0
TOTAL	29,8	27,7	42,4	+ 1,9	+ 1,5	+ 2,3

PAÍSES BAJOS

CONGRESO “EL MERCADO LABORAL EN 2020, CAMBIO DE PARADIGMAS”

El pasado día 28 de marzo se celebró en La Haya un congreso sobre el futuro del mercado de trabajo holandés bajo el título “El mercado de trabajo en 2020, cambio de paradigmas”.

En los próximos diez años, el mercado laboral holandés va a experimentar muchos cambios. El número de ancianos está aumentando y se reduce la cantidad de personas que trabajan. Esto tendrá grandes repercusiones en los servicios sociales.

El Gobierno es consciente del panorama que se presenta y desde Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo holandés se quiere diseñar la política a aplicar, pero antes, el ministerio quiere oír a todas las partes implicadas que puedan aportar conocimiento y experiencia a este tema.

Al acontecimiento se invitó a representantes de la industria, ciencia, educación y Administración a reflexionar juntos sobre estas cuestiones. El objetivo era discutir el futuro del mercado de trabajo, las tendencias, ver nuevas iniciativas y tomar decisiones estratégicas.

Entre otros, participaron activamente en la conferencia, el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Henk Kamp, el Secretario de Estado, Paul de Krom, Alexander Rinnooy Kan del Consejo Económico y Social, Rainer Münz del Instituto de Economía Internacional, primer grupo de Viena y Hamburgo, la presidenta de la Central Sindical mayoritaria FNV, Agnes Jongerius. La Sección de Trabajo e Inmigración de la Embajada de España en La Haya también estuvo presente en esa conferencia, encabezada por Sr. Gomá, Jefe de la Sección.

Discurso del Secretario de Estado

El Secretario de Estado de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Krom apuntó en su discurso que desde el ministerio se había organizado este congreso porque planeaban grandes cambios sobre el mercado laboral en el próximo decenio.

El Estado holandés gasta anualmente 60.000 millones de euros en seguridad social, una cuarta parte del total del presupuesto general del Estado. Es un gasto muy elevado y es necesario lograr que el sistema de seguridad social siga siendo financieramente sostenible, pero la población envejece y decrece. En 2010, una pensión general de vejez AOW se mantuvo con cuatro personas laboralmente activas; las previsiones para 2040 apuntan a que sólo dos personas activas mantendrán una pensión AOW.

Además, si no se actúa, habrá escasez de mano de obra en el futuro. Actualmente, hay en Holanda 130.000 vacantes laborales sin cubrir y varios sectores tienen escasez estructural de personal.

En los Países Bajos, hay cientos de miles de personas con capacidad para trabajar que perciben una prestación. Se refiere a gente que percibe prestaciones asistenciales, por desempleo o de incapacidad laboral.

Además, los avances tecnológicos garantizan que habrá trabajo extra en una empresa, a la vez que pérdida de empleos en otra. Holanda está cambiando mucho y adoptando una marca, “la industria del conocimiento”. Estos cambios en la dinámica del mercado de trabajo son mayores que nunca. Se puede ver, por ejemplo, en Brabante Sur, donde se encuentra

en vertiginoso crecimiento del trabajo vinculado con la dinámica global en el sector de la tecnología de la innovación, información y comunicación.

“El problema es grave y hay que actuar. En primer lugar, hay que aumentar la participación laboral. La gente que ahora innecesariamente permanece en su casa debe trabajar. Hay que dirigir a la gente hacia el trabajo, no hacia la prestación y para ello hay que dejar de pensar en los cientos de razones que se pueden encontrar para no trabajar. El sistema de seguridad social debe reservarse sólo para los que realmente lo necesitan, esto requiere un cambio de mentalidad.

Los empresarios tendrán que vencer los obstáculos para cubrir sus vacantes laborales y mirar también a las personas que actualmente están alejadas del mercado laboral. Esto ofrece alternativas no sólo a los empresarios, sino también a la gente que ahora está sentada en su casa sin necesidad.

Además, se necesita un mejor vínculo entre educación y empleo, sobre todo dentro de cada región en que se mueven ambos mundos. Hay que absorber la creciente demanda de dinamismo y flexibilidad en el mercado laboral. Habrá que asegurar que se pueda trabajar en condiciones durante más tiempo y utilizar la capacidad de todos sin importar la edad, el origen o cualquier incapacidad. Hay que actuar ya, sin esperar más.”

Gran inmigración

El economista austriaco Rainer Münz basándose en datos demográficos describió una imagen en la que casi parecía inevitable que se produjera una gran inmigración de trabajadores. El ministro Kamp divergía de esta opinión y ambos mantuvieron un debate al respecto.

El demógrafo apuntó que un mercado laboral ajustado puede parecer un paraíso para trabajadores y sindicatos, pero aporta graves problemas como falta de personal en sanidad y educación y falta de apoyo financiero para la seguridad social.

Despido

Sobre un mercado de trabajo cambiante planean por lo menos dos temas muy tensos. En el congreso, el presidente del CES, Alexander Rinnooy Kan, no se atrevió a pronunciar "la temida palabra despido". El gobierno ha acordado con el PVV (Partido para la Libertad) dejar tranquilo este tema en los próximos años, pero los partidos de la coalición CDA y VVD, y el propio ministro Kamp, creen que necesariamente tendrán que hacerlo.

El segundo “elefante” que planeaba sobre la sala fue la movilidad laboral y el aprendizaje permanente. Según Theo Bovens, profesor de la Universidad Libre, sobre este tema se está hablando ya desde hace muchísimo tiempo. Veronique Timmerhuis, Secretaria General del CES, sugirió que este tema, que es especialmente delicado para los trabajadores mayores, afecte lo menos posible. "No hacerlo amenazante en el sentido de que haya que cambiar frecuentemente de trabajo. Dejar que sean los propios trabajadores los que decidan el plan a desarrollar con el que mantener y ampliar sus conocimientos profesionales. Una visita a una exposición o a un congreso"

¿Por qué hay que hacer cambios?

El profesor de la Universidad de Ámsterdam, Pablo de Beer, se mostró también en contra de la idea de la necesidad de cambio. ¿Por qué todo el mundo debe cambiar? ¿Cuál es el propósito? Se necesita tiempo para que los conocimientos aprendidos puedan rendir. Cambiando de trabajo cada cuatro años se perderá una gran cantidad de conocimientos y

de capital. Es menos malo que algunas personas mayores aporten su productividad a que empiecen desde cero en otro trabajo.

El ministro Kamp, sin embargo, quiere atención y dinero para formación y educación, pero el empleado es el principal responsable de su formación. Gobierno y empresarios sólo pueden aportar un marco favorable.

Varios oradores apoyaron un contexto de presupuesto individual para cada empleado que éste debe dedicar a la formación.

Otras soluciones

En los próximos años, el ministro Kamp seguirá tomando medidas para ayudar a aumentar la participación laboral de las mujeres, los mayores y los discapacitados parciales. También se incluirán en las medidas al cuarto grupo que sigue a la zaga, el de los inmigrantes no occidentales. En el caso de los trabajadores mayores, los empresarios pueden complementar los salarios.

Durante el debate con el público también se expresaron muy diversas "soluciones" al mercado laboral. Se apuntó a la robótica como ejemplo para los cuidadores en el que hay un gran campo a desarrollar.

Paul Schnabel de la Oficina de Planificación Social y Cultural y Michiel Vergeer de la Oficina Central de Estadística, sin embargo, se unieron a la opinión del economista austriaco Münz: de que un aumento de la inmigración será inevitable.

RUMANÍA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN FEBRERO DE 2011

A finales de febrero del 2011, la tasa del paro registrado a nivel nacional fue de 6,58%, un 0,16% inferior a la del mes de enero del 2011 y un 1,75% que la de febrero del 2010. El número total de desempleados a finales del mes de febrero, 600.308 personas, se ha reducido con 14.668 respecto al mes anterior.

Del número total de desempleados registrados, 285.850 son desempleados que perciben indemnización y 314.458 sin indemnización. El número de los desempleados que perciben ayuda por desempleo ha bajado con 29.648, y el número de los desempleados sin indemnización ha subido con 14.980 en comparación con el mes anterior.

El porcentaje de los desempleados sin indemnización incrementa un 3,68% dentro del total de los desempleados (52,38%).

En cuanto al paro registrado por sexo, en febrero del 2011, en comparación con el mes anterior, la tasa de desempleo masculino ha bajado del valor de 7.41% en enero, al 7,27%, y la tasa de desempleo femenino ha bajado del 5,99% al 5,80%.

En febrero, el número de desempleados se redujo ligeramente, situación que se debe a disminución del número de desempleados que perciben ayuda.

A nivel territorial, el número de desempleados ha aumentado en 6 judetz: Dolj (con 1.182 personas), Bacău (con 1.088 personas), Teleorman (716 personas), Buzău (223 personas), Gorj (34 personas) y Arges (17 personas). La disminución de la tasa de desempleo se ha registrado en 35 judetz y en Bucarest, las disminuciones más significativas se producen en los siguientes judetz: Prahova (2.180 personas), Timis (1546 personas), Vaslui (1153 personas), Ialomița (971 personas), Hunedoara (759 personas), Mures (751 personas) y Neamt (703 personas). En Bucarest, el número de desempleados se ha disminuido con 716 personas.

Los condados con mayor proporción de los desempleados que perciben una indemnización en el número total de desempleados son: Vaslui (68,96%), Vrancea (68,68%), Teleorman (68,59%), Dolj (66,16%), e Iasi (65,91%).

La tasa de desempleo ha aumentado en seis condados: Bacău, un 0,46 puntos porcentuales, Teleorman, con 0,41%, Dolj, con 0,40%, Buzău, con 0,12%, Gorj con 0,02% y Arges con 0,01%.

La disminución de la tasa de desempleo se ha registrado en 35 judetz y en Bucarest, los descensos más significativos en la tasa de desempleo pudiéndose observar en los condados de Ialomița con 0,89%, Vaslui 0,71%, Prahova 0,68%, Timis 0,47%, Mehedinți 0,43% y Braila 0,42%. En Bucarest, la tasa de desempleo se redujo con 0,07%.

Los niveles más altos de la tasa de desempleo se han alcanzado en los judetz de Vaslui (11,66%) Teleorman (11,24%), Mehedinți (10,33%), Dolj (10,23%), Buzău (9,86%), Alba (9,78%), Covasna (9,60%), Gorj (9,59%) y Galati (9,42%).

El nivel mínimo de la tasa de desempleo del mes de febrero (2,21%) se ha registrado en Bucarest. La amplitud entre el nivel máximo y el mínimo de la tasa de desempleo (9,45%) es inferior con 0,65% respecto al mes anterior (10,10%).

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

IMPULSO DE LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA Y OTRAS MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO¹²

El Presidente de la República declaró el 1 de marzo –en un desplazamiento a la localidad de “Bobigny” próxima de París- que iba a dedicar medios excepcionales para aumentar el número de jóvenes con formación en alternancia, con el objetivo de pasar de los 600.000 actuales a 1.000.000. Para incitar a las empresas a contratar a jóvenes en formación en alternancia, el Gobierno proyecta instaurar un sistema incitativo (“bonus-malus”) para las grandes empresas, y la exoneración de cotizaciones para las PYME. Por otra parte, también se concederá una nueva ayuda de 2.000 euros para favorecer la contratación de trabajadores “seniors” con los llamados contratos de “profesionalización”.

“Bonus-malus” para las empresas de más de 250 trabajadores.

El porcentaje de trabajadores en alternancia –impuesto por la ley en las empresas de más de 250 trabajadores- pasaría de 3% a 4% de los asalariados. Paralelamente, el suplemento de contribución para el aprendizaje (CSA) –que deben pagar las empresas que no respeten esas cifras- se calculará en función del esfuerzo realizado por la empresa. Actualmente fijada en 0,1% de la masa salarial, aumentaría a 0,2% para las empresas que empleen menos de 1% de jóvenes en alternancia y a 0,3% en las empresas de 2.000 o más trabajadores. Seguiría siendo de 0,1% para las que emplean entre 1% y 3% de personas en alternancia y se reduciría a 0,05% para las que empleen entre 3% y 4% de personas en alternancia. A la inversa, las empresas que sobrepasen la obligación legal se beneficiarían de un “bonus” de 400 euros por contrato y por año por toda contratación de jóvenes en alternancia que sobrepase el porcentaje del 4%

Nuevo dispositivo “cero cotizaciones” por alternancia para las pyme.

Para incitar a las empresas de menos de 250 trabajadores a contratar en alternancia, el Presidente anunció que toda contratación añadida de jóvenes menores de 26 años en alternancia (contratos de aprendizaje o de profesionalización) abrirá el derecho a una exoneración total de cargas sociales durante seis meses. Esta exoneración –aplicable a partir del 1 de marzo de 2011- se deduciría del importe total de las cotizaciones sociales del empleador, sin necesidad de realizar ningún nuevo trámite.

Ayuda para la “profesionalización” de los mayores a partir de los 45 años.

Además, se concedería otra ayuda a las empresas –sin condición de efectivos- que contraten a demandantes de empleo a partir de los 45 años, con contrato de profesionalización. Esta ayuda de 2.000 euros –financiada por el Estado- se concedería progresivamente en función del correcto desarrollo del contrato. Sería compatible con la exoneración de cotizaciones sociales, aplicables a los contratos de profesionalización firmados con personas a partir de los 45 años. Por otra parte, también sería posible encadenar dos contratos de profesionalización en CDD (duración determinada) cuando el segundo permitiera adquirir una cualificación superior.

¹² “Liaisons Sociales – Bref Social” n° 15807 de 3 de marzo de 2011.

Medidas para fomentar el aprendizaje.

Igualmente, se anunciaron medidas para favorecer el aprendizaje:

- se disminuirá la edad para obtener el título de “maestro de aprendizaje”;
- los trabajadores de temporada podrán firmar un contrato de formación en alternancia con dos empleadores;
- los aprendices mayores de 18 años podrán obtener los mismos derechos que los estudiantes de enseñanza superior (residencia universitaria, reducciones para estudiantes, servicios sociales...).

Además, el Presidente se comprometió a aumentar las ofertas de formación en centros para aprendices (CFA).

Se solicitará la colaboración de las regiones en el marco de una “nueva generación de contratos de objetivos y medios” y, por otra parte, los responsables territoriales encargados de informar y ayudar a los empresarios para la realización de estos contratos tendrán objetivos más precisos.

Otras medidas para el empleo anunciadas por el presidente

Además, de las ayudas destinadas a desarrollar la formación en alternancia, el Presidente Sarkozy presentó otras medidas en materia de empleo. El objetivo es aportar seguridad a los itinerarios profesionales y facilitar el retorno al empleo. Estas medidas conciernen a jóvenes y parados, en particular los de larga duración. Recordó igualmente que se van a fusionar el Convenio de Reclasificación Personalizado (CRP) y el Contrato de Transición Profesional (CTP). El nuevo dispositivo –actualmente en fase de negociación por los agentes sociales- está destinado a acompañar a las personas despedidas por motivos económicos y se inspirará en el modo de gestión territorial experimentado en las cuencas de empleo cubiertas por el CTP. Este dispositivo también preservaría la posibilidad para el trabajador asalariado de efectuar períodos de inmersión en la empresa durante el tiempo de la indemnización.

Medidas para favorecer a los jóvenes.

El Presidente -que considera el contrato de renta de autonomía eficaz- ha pedido que se aprueben 7.000 nuevos contratos en 2011, con lo que se alcanzará la cifra total de 15.000 este año. Iniciado en 2008 -en el marco del plan “esperanza para los barrios difíciles”- el contrato de autonomía permite a los jóvenes de 16 a 25 años -que viven en esos barrios- beneficiarse de un acompañamiento reforzado hacia el empleo. Más adelante se analiza el régimen jurídico de este contrato.

Medidas a favor de los parados.

Para facilitar el retorno al empleo, la administración central asumirá la financiación de formaciones suplementarias (un 30% más) para los demandantes de empleo. Unas 15.000 formaciones serían gestionadas por “Pôle Emploi” y otras 15.000 por los Consejos regionales. La ayuda para los demandantes de empleo en formación será financiada, en igual proporción, por el Gobierno y los agentes sociales y se destinará a los demandantes de empleo que agoten su derecho a prestaciones. Además, se activarán otras medidas específicas para responder a la situación de los parados de larga duración.

Reforzar el acompañamiento

Un Consejero de “Pôle Emploi” realizará una entrevista sistemática, en un plazo de tres meses, con todos aquéllos que estuvieran en paro desde hace más de un año para proponerles un empleo, una formación o un apoyo específico.

60.000 demandantes de empleo deberían beneficiarse del programa “Rumbo a la Empresa”, cuya finalidad es la prevención del paro de larga duración, mediante un acompañamiento específico organizado por “Pôle Emploi”.

40.000 parados de larga duración con grandes dificultades de inserción, se beneficiarán de un acompañamiento reforzado hacia el empleo.

Reforzar los contratos subvencionados: el Gobierno destinará hasta un máximo de 250 millones de euros a la financiación de nuevos contratos subvencionados en los próximos 12 meses. Por otra parte, los Consejos generales (órganos ejecutivos de ámbito departamental) se movilizarán para proponer y financiar, conjuntamente con el Gobierno, contratos subvencionados para los parados de larga duración beneficiarios de la renta de solidaridad activa (RSA). El objetivo es duplicar la proporción de beneficiarios de la RSA, titulares de un contrato subvencionado financiado conjuntamente (es decir 60.000 contratos más).

EL PLAN DE FORMACIÓN EN FRANCIA¹³

El plan de formación reúne la totalidad de las acciones de formación definidas en el ámbito de la política de gestión del personal de una empresa. También puede prever la realización de balances de competencias y de validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia, así como proponer formaciones relativas a la lucha contra el analfabetismo. La elaboración del plan de formación está garantizada bajo la plena responsabilidad del empresario, previa consulta a los representantes del personal.

La entrada en formación del trabajador en el ámbito del plan es asimilada al cumplimiento normal del contrato de trabajo: durante el periodo de formación el trabajador está subordinado jurídicamente al empresario. De este principio se derivan los derechos y deberes del trabajador durante su formación.

Cometido de los representantes del personal

Cada año, en el transcurso de las reuniones dedicadas exclusivamente al plan de formación, el comité de empresa (o, en su defecto, los delegados del personal) emite un dictamen sobre la ejecución del plan de formación del personal de la empresa del año anterior y sobre el proyecto de plan para el año siguiente. Al menos con tres semanas de antelación a la fecha prevista para las reuniones, el empresario comunica a los miembros del comité de empresa (o a falta de éstos, a los delegados del personal) los documentos cuya relación viene dada en el artículo D. 2323-5 del Código de trabajo. Estos documentos también se transmiten a los delegados sindicales y, cuando ello proceda, a los miembros de la comisión de formación (esta comisión puede ser establecida en las empresas con al menos 200 trabajadores). La consulta al comité de empresa se lleva a cabo durante dos reuniones:

- La primera reunión está dedicada a la presentación y debate de los documentos previstos en los párrafos 1° a 7° del artículo D. 2323-5 del Código de Trabajo;

¹³ Ministerio de Trabajo, Empleo y Sanidad

- La segunda, al plan de formación, a las condiciones de aplicación del DIF (derecho individual a la formación) y a los períodos y los contratos de profesionalización para el año siguiente.

El objetivo de este procedimiento de consulta es permitir a los representantes del personal la presentación de propuestas para modificar o mejorar el plan de formación previsto por el empresario. Las dos reuniones deben celebrarse antes del 1 de octubre y del 31 de diciembre del año en curso respectivamente. Estas consultas son imprescindibles pues entran en las prerrogativas de los comités de empresa y su violación puede implicar sanciones penales contra el empresario, así como un aumento del 50% de la cuota empresarial de formación profesional.

Acciones de formación derivadas del plan de formación

El plan de formación puede comportar dos clases de acciones:

- Las destinadas a garantizar la adaptación del trabajador al puesto de trabajo o las vinculadas a la evolución o al mantenimiento en el empleo dentro de la empresa;
- Las que tienen por objeto el desarrollo de las competencias de los trabajadores.

Derechos y deberes del trabajador durante su formación

Estar en formación en el ámbito de un plan de formación se asimila a la ejecución normal del contrato de trabajo: el trabajador debe pues asistir con asiduidad a la formación y no puede oponerse a una eventual decisión del empresario de reintegrarlo en su puesto de trabajo antes de que ésta finalice.

Durante este período, el trabajador continúa percibiendo su remuneración y conserva su protección social habitual. Si durante la formación ocurriese un accidente, será considerado como accidente de trabajo.

El coste de la formación corre a cargo de la empresa. Los gastos de restauración y alojamiento ocasionados por la formación son reembolsados o tomados a cargo directamente por el empresario, según las normas habitualmente aplicadas en la empresa durante las misiones profesionales.

Formación fuera del horario de trabajo

La formación efectuada en el ámbito del plan de formación se celebra, en principio, durante el horario de trabajo. No obstante, algunas acciones de formación pueden, dentro de ciertos límites, desarrollarse fuera del horario de trabajo efectivo:

[Acciones de adaptación o vinculadas a la evolución o la conservación en el empleo](#)

Toda acción de formación realizada por un trabajador para garantizar su adaptación al puesto de trabajo u orientada hacia su evolución o la conservación del empleo dentro la empresa, constituye un tiempo de trabajo efectivo con derecho a remuneración por parte del empresario.

[Acciones de desarrollo de las habilidades del trabajador](#)

Estas acciones pueden, en aplicación de un acuerdo escrito entre el trabajador y el empresario que puede ser denunciado en los 8 días de su conclusión, celebrarse fuera del horario de trabajo efectivo, con un límite de 80 horas al año y por asalariado o, para los

trabajadores cuya duración de de trabajo es fijada por un convenio en un número determinado de días u horas ("convention de forfait"), con el límite del 5 % de la duración.

La negativa del trabajador para participar en acciones de formación fuera del tiempo de trabajo o la denuncia de su acuerdo dentro de los 8 días no constituye falta ni motivo de despido.

Cuando las horas de formación son realizadas fuera del tiempo de trabajo, la empresa abona al trabajador una prestación de formación cuyo importe es igual al 50 % de la remuneración neta de referencia (esta prestación está exonerada de cuotas sociales así como del pago de la Contribución Social Generalizada (CSG) y la Contribución de Reembolso de la Deuda Social (CRDS). Durante el periodo de formación, el trabajador es beneficiario de la protección en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Además, antes de iniciar la formación y cuando toda o parte de la misma tenga lugar fuera del tiempo de trabajo, la empresa deberá definir con el trabajador la naturaleza de los compromisos a los cuales se somete, desde el momento en que el interesado haya seguido con asiduidad la formación y superado las evaluaciones previstas. Estos compromisos se refieren a:

- Las condiciones en las cuales el trabajador, al término de su formación y en el plazo de un año, accede con prioridad a las funciones disponibles que correspondan a los conocimientos adquiridos y a la atribución de la clasificación correspondiente al empleo ocupado;
- Las modalidades de evaluación los esfuerzos realizados por el trabajador.
- Cuando un acuerdo de sector así lo prevea, la prestación de formación concedida al trabajador que justifique haber tenido gastos extraordinarios por la guarda de un hijo de corta edad durante su formación fuera del horario de trabajo, podrá aumentarse hasta en un 10%. Al igual que la prestación de formación, este aumento queda exento de cotizaciones sociales, la CSG y la CRDS.

Cuando la formación se efectúa a iniciativa del trabajador con la conformidad del empresario, o cuando se desarrolla fuera del horario de trabajo con la conformidad del trabajador, y tiene por objeto la obtención de un diploma, un título con finalidad profesional o un certificado de cualificación profesional, los elementos siguientes son objeto de un convenio con el trabajador: título, naturaleza, duración, número de participantes, modalidades de desarrollo y validación de la formación.

El trabajador puede solicitar o rechazar una formación

El trabajador puede solicitar una formación prevista en el plan de formación de la empresa. La ley no impone ningún procedimiento: la demanda y la respuesta son formuladas libremente, según los usos o las disposiciones convencionales que puedan existir en la empresa.

Si el empresario acepta, el periodo de formación del trabajador queda asimilado a la ejecución normal del contrato de trabajo y no puede ser convertido en permiso individual de formación.

En cambio, un asalariado no puede negarse a seguir una formación en el marco del plan de formación: la demanda del empresario resulta de su poder de dirección y la negativa del

trabajador puede ser calificada de falta profesional. Existen sin embargo algunas excepciones:

- Balance de competencias: el empresario no puede forzar al trabajador a que realice un balance de competencias. La negativa de este último no puede constituir, según el Código de Trabajo, "ni falta ni motivo de despido";
- Condiciones de la formación susceptibles de ser asimiladas a modificación del contrato de trabajo (formación particularmente larga y muy alejada del lugar de trabajo, demanda de finalización precipitada) o reveladora de una voluntad manifiesta de impedir la ejecución del mandato de un representante del personal. Las consecuencias de la negativa del trabajador, litigiosas por esencia, serán estudiadas caso por caso y, eventualmente, por el Juzgado Social;
- La formación tiene lugar, total o parcialmente, fuera del horario de trabajo. La negativa del trabajador no puede considerarse como falta ni motivo de despido;
- La validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia ante un jurado con vistas a obtener todo o parte de un diploma o título profesional. El empresario no puede imponer esta validación, que debe llevarse a cabo con el consentimiento del trabajador; su negativa no constituye falta ni motivo de despido.

Qué ocurre al término de la formación

El trabajador se reintegra a su puesto de trabajo o a un puesto equivalente, con remuneración y cualificación iguales.

El empresario no tiene obligación de reconocer las competencias adquiridas en el transcurso de la formación (cambio de cualificación, aumento de la remuneración, etc.) salvo si se compromete a ello o si el contrato de trabajo o convenio colectivo aplicable en la empresa prevé este reconocimiento (para el caso particular de las acciones de formación que tienen por objeto el desarrollo de las habilidades del trabajador, ver precisiones más arriba).

El trabajador es libre de dimitir. Sin embargo, su contrato de trabajo puede contener una cláusula por la cual se compromete a quedarse cierto tiempo al servicio de la empresa so pena de tener que rembolsar los gastos de la formación recibida. Esta clase de cláusula es lícita en ciertas condiciones, particularmente si el compromiso exigido al trabajador no es excesivo (periodo al servicio de la empresa demasiado largo, cantidades a rembolsar exorbitantes, etc.) y no entorpece su libertad de dimitir.

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

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

TRABAJO PRECARIO EN ALEMANIA: LOS MINI-EMPLEOS¹⁴

En Alemania existen dos modalidades de empleos con salarios bajos: los mini-empleos (hasta 400 euros mensuales) y los midi-empleos (entre 400 y 800 euros mensuales). La actual modalidad de los mini-empleos fue introducida por la 2ª Ley para la modernización de los servicios del mercado laboral aprobada por el Parlamento el 31.12.2002. La principal novedad de esta ley fueron los midi-empleos, una modalidad que prevé el pago de cotizaciones menores a la Seguridad Social.

Trabajos de poca importancia: Mini y midi-empleos	
Hasta 1999	Hasta 1999 una relación laboral era considerada de poca importancia si el número de horas de trabajo semanales no superaba las 15 y el salario era inferior a 1/7 de la media salarial o si duración anual del trabajo era inferior a los dos meses (50 días). Si el salario no superaba los 630 DM mensuales no cotizaba ni el trabajador ni el empresario. En 1999 el Gobierno fijó en 325,00 euros mensuales el tope salarial para esta modalidad de empleo y el empresario pasaba a pagar una cotización del 22% del salario íntegro a la Seguridad Social (10% seguro de enfermedad, 12% seguro de pensiones). El trabajador podía complementar sus cotizaciones pagando cotizaciones del 8% al seguro de pensiones.
1999	Eliminación de la exención del pago de impuestos y cotizaciones para los trabajadores empleados en esta modalidad. Aumento al 22% de la cuota global de los empresarios. Incremento del umbral salarial de los trabajos de poca importancia de acuerdo con la evolución salarial media de 470 marcos (1990) a 630 marcos (1999).
2003	Incremento del umbral salarial de los empleos de poca importancia a 400 euros y eliminación del límite de 15 horas semanales. Cuota global empresarial del 25% salvo para los denominados mini-empleos ejercidos en hogares particulares (12%). Exención de los trabajadores del pago obligatorio de impuestos y cuotas en caso de ejercer un solo trabajo de poca importancia. Reducción de las cuotas a la Seguridad Social de los denominados midi-jobs (ingresos entre 400 y 800 euros semanales). Simplificación del procedimiento de alta y recaudación de las cuotas.

¹⁴ Fuentes: Knappschaft Bahn See, Aktuelle Entwicklung im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. IV. Quartal 2010, Essen, 201168. Deutscher Juristentag, Abteilung Arbeits- und Sozialrecht, Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? – Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien?, Berlín, 2010 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Sachverständigengutachten "Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf", Berlín, 2011 Bertelsmann Stiftung, Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung, Bielefeld, 2010 Wagner, Alexandra, Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung, Hans-Böckler-Stiftung, Berlín, 2010 Blos, Kerstin; Feil, Michael; Rudolph, Helmut; Walwei, Ulrich; Wiemers, Jürgen Förderung Existenz sichernder Beschäftigung im Niedriglohnbereich * Schätzung von Angebots-, Verteilungs- und fiskalischen Effekten des SMWA-Vorschlags. (IAB-Forschungsbericht, 07/2007), Nuremberg Atypische Beschäftigung. Minijobs: Ländlich, westlich, weiblich, Böckler Impuls 19/10, Berlín, 2010 Hans-Böckler-Stiftung, Geringfügige Beschäftigung. Minijobs: Zubrot ohne Perspektive, Böckler Impuls 15/10, Berlín, 2010

Desde el 1 de abril de 2003 se aplica una nueva normativa en lo que se refiere a los llamados mini-empleos (Minijobs). El importe salarial máximo de 325 € se elevó a 400 € al mes. El empresario paga una cantidad global del 30% del sueldo (15% para el seguro de pensiones, 13% para el de enfermedad y 2% en concepto de impuestos). El trabajador no está obligado a pagar ni impuestos, ni cuotas a la Seguridad Social. Cuando este mini-empleo se realice por tareas domésticas en domicilios privados, la cantidad global que pagará el empresario será el 14,9% del salario que perciba: 5% para el seguro de enfermedad, 5% para el seguro de pensiones, el 2% en concepto de impuestos y el 1,3% por el seguro de prórroga salarial en caso de enfermedad. Esta última cuota se paga dos veces al año: El 15 de enero y el 15 de julio, y se abona, igual que el resto de las cuotas, a la Bundesknappschaft o mutua de construcción y minería.

Pero las personas interesadas en adquirir o no perder los derechos del seguro de pensiones, deben abonar el 4,9% del salario a dicho seguro. Deberán renunciar por escrito a la exención de las cotizaciones al seguro de pensiones abonar la diferencia entre el 15% del empresario y el 19,9% de la cuota regular al seguro de pensiones.

Quienes tengan unos ingresos mensuales entre 400,01 € y 800 € (Gleitzone), pagarán unas cuotas reducidas a la Seguridad Social que oscilarán entre el 4% y el 21% proporcionalmente a dichos ingresos. Los empresarios pagarán las cuotas completas que correspondan.

Cuando una persona realice más de un mini-empleo, tanto en el ámbito industrial, como en domicilios privados, los importes obtenidos en cada uno de ellos se suman y, si se superan los 400 euros mensuales, se estará obligatoriamente asegurado en cada uno de ellos. Si el importe total, como es de suponer, se encuentra entre los 400,01 y los 800 euros al mes, se aplica lo expuesto para los sueldos comprendidos en la zona variable (Gleitzone).

Si coincide un empleo de unos ingresos comprendidos en la zona variable con otro empleo principal con un sueldo superior a los 800 euros al mes, el sueldo aquel cotizará según las normas generales y no según los importes reducidos de la zona variable.

La unidad administrativa que gestiona los pagos de las cuotas globales es la "Bundesknappschaft". Los impuestos, por parte del trabajador, serán los que correspondan según el grupo impositivo de la tarjeta de impuestos, sin reducción.

La evolución de los mini-empleos

La modalidad principal es la de los mini-empleos que era ejercida por 6.826.177 personas a 31.12.2010, lo que supone un incremento del 0,6% en comparación interanual, el número de midi-empleos se sitúa en torno a los 700.000. A finales de 2010 un total de 222.000 personas ejercían un trabajo de esta índole en hogares privados, por lo que esta modalidad creció un 5,0% en comparación a septiembre 2010 y un 11,9% frente a diciembre 2009, y 6,8 millones en empresas privadas.

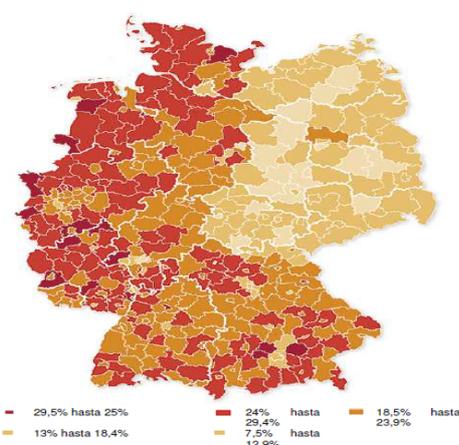
		Total trabajadores sujetos a cotizaciones, midi y minempleos, junio 2009 a junio 2010					Total	Variación en %
		Junio 2010	Marzo 2010	Diciembre 2009	Septiembre 2009	Junio 2009		
Total trabajadores sujetos a cotizaciones	Total	22.413.625	22.206.213	22.254.104	22.494.129	22.163.637	249.988	1,1
	Hombres	12.323.322	12.144.714	12.185.090	12.385.810	12.224.531	98.791	0,8
	Mujeres	10.090.303	10.061.499	10.069.014	10.108.319	9.939.106	151.197	1,5
	Alemanes	20.609.851	20.455.362	20.538.428	20.707.182	20.401.081	208.770	1,0
	Extranjeros	1.797.266	1.744.304	1.709.182	1.781.673	1.758.468	38.798	2,2
		Midi-empleos						
Total		.	.	988.662	.	.		
	Hombres	.	.	237.552	.	.		
	Mujeres	.	.	751.110	.	.		
	Alemanes	.	.	854.791	.	.		
	Extranjeros	.	.	133.261	.	.		
		Total miniempleos						
Total		6.349.219	6.228.754	6.374.240	6.310.249	6.279.255	69.964	1,1
	Hombres	2.271.709	2.207.904	2.258.902	2.236.028	2.213.572	58.137	2,6
	Mujeres	4.077.510	4.020.850	4.115.338	4.074.221	4.065.683	11.827	0,3
	Alemanes	5.672.690	5.567.384	5.708.345	5.653.546	5.624.850	47.840	0,9
	Extranjeros	665.663	650.283	654.516	648.371	646.019	19.644	3,0
		Ejerce solamente un miniempleo						
Total		4.238.509	4.174.049	4.278.990	4.218.183	4.253.362	-14.853	-0,3
	Hombres	1.368.582	1.340.104	1.368.611	1.340.424	1.350.687	17.895	1,3
	Mujeres	2.869.927	2.833.945	2.910.379	2.877.759	2.902.675	-32.748	-1,1
	Alemanes	3.811.108	3.752.004	3.852.301	3.801.468	3.833.705	-22.597	-0,6
	Extranjeros	417.105	411.563	416.007	408.842	411.708	5.397	1,3
		Ejerce un miniempleo como trabajo adicional						
Total		2.110.710	2.054.705	2.095.250	2.092.066	2.025.893	84.817	4,2
	Hombres	903.127	867.800	890.291	895.604	862.885	40.242	4,7
	Mujeres	1.207.583	1.186.905	1.204.959	1.196.462	1.163.008	44.575	3,8
	Alemanes	1.861.582	1.815.380	1.856.044	1.852.078	1.791.145	70.437	3,9
	Extranjeros	248.558	238.720	238.509	239.529	234.311	14.247	6,1

Un estudio del Instituto de Estudios Económicos y Sociales, cercano a la Confederación Alemana de Sindicatos afirma que los mini-empleos se dan sobre todo en zonas rurales en la parte occidental del país ya que ahí resulta especialmente difícil conciliar la familia y el trabajo.

La mayor tasa de trabajadores con un mini-empleo se registra en Alemania Occidental (Bremen: 99,28 por cada 1.000 habitantes), mientras que en la parte oriental está menos extendida (Sajonia-Anhalt: 45,93 : 1.000). En algunos distritos más del 40% de todos los puestos de trabajo ocupados por una mujer es un mini-empleo, en Alemania Oriental la tasa es del 16% y muy similar a la de los hombres.

2,26 millones de personas compaginan un mini-empleo con otro puesto de trabajo, 4,93 millones solamente cuentan con un mini-empleo. En verano de 2009 1,3 millones de personas percibían una prestación no contributiva para complementar los ingresos obtenidos por un trabajo, entre ellos 614.000 personas con un mini-empleo, el 14% del total de los beneficiarios de esta prestación.

% de los miniempleos sobre el total de los puestos de trabajo



Las mujeres representan el 62,5%, la tasa femenina de las personas que ejercen un mini-empleo en un hogar privado es del 92%. El 5,03% de los mini-empleados en la empresa privada y el 6,85% de los empleados en hogares hacen uso de la posibilidad de complementar voluntariamente sus cotizaciones a la Seguridad Social.

En los últimos dos años el crecimiento de los mini-empleos se ha ralentizado algo y se situó por debajo del aumento del empleo sujeto a cotizaciones.

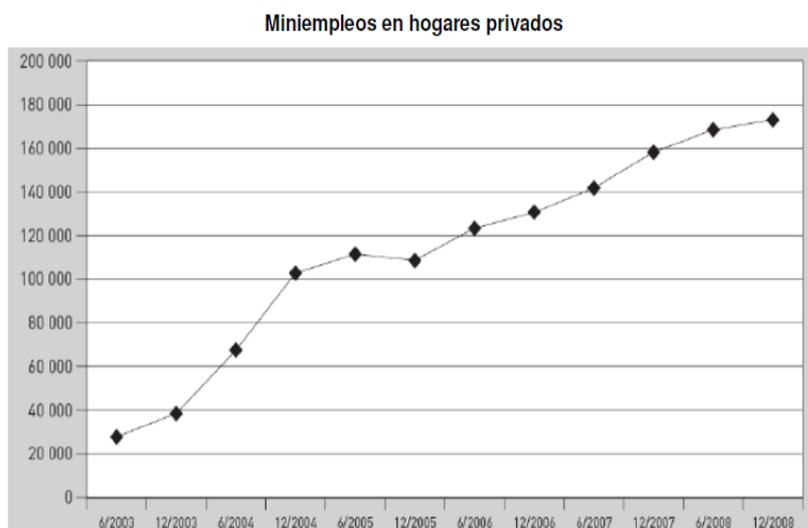
Evolución de los mini-empleos y del total de empleo sujeto a cotizaciones a la SS						
	Mini-empleos			Empleo sujeto a cotizaciones a la SS		
		Variación interanual			Variación interanual	
Diciembre 2010	6.826.177	4.043	0,65%	28.281.800	794.252	2,89%
Diciembre 2009	6.782.134	111.989	1,68%	27.487.548	-144.738	-0,52%
Diciembre 2008	6.670.145	142.661	2,19%	27.632.286	408.202	1,50%
Diciembre 2007	6.527.236	357.236	5,79%	27.224.084	587.723	2,21%

En 2009 los trabajadores con un mini-empleo representaban el 19,50% de todas las personas ocupadas (2005: 18,60%). En lo relativo a la duración media de los mini-empleos, el 38% tiene una duración inferior a un año, el 21% entre uno y dos, el 13% entre dos y tres y el 28% superior a los tres años.

Uno de los objetivos de estos empleos es hacer aflorar parte de la economía sumergida que se produce en los hogares privados. Efectivamente, el número de mini-empleos en la modalidad de los servicios en hogares privados se ha incrementado sensiblemente.

Aproximadamente el 458.000 de los empleos de poca importancia recae en personas menores de 20 años, el grupo de edad más importante es el de los que tienen entre 45 y 50 años.

Sobre todo los sectores económicos que emplean a un número considerable de trabajadores a jornada parcial afiliados a la Seguridad Social han creado más empleos de poca importancia. A la cabeza se sitúan el comercio minorista, la gastronomía y la hostelería, la limpieza y el mantenimiento de edificios y la sanidad.



Sectores económicos con mayor número de mini-empleados			
Sectores		Subsectores	
Comercio minorista (con mantenimiento y reparación de automóviles)	1.360.913	Comercio minorista (sin mantenimiento y reparación de automóviles)	958.952
Otros servicios no privados	824.501	Gastronomía	651.526
Gastronomía y hostelería	771.098	Mantenimiento de edificios, jardinería	524.034
Sanidad y asuntos sociales	686.912	Sanidad	419.984
Industria transformadora	606.511	Comercio mayorista	290.831
Transportes y almacenes	434.176	Inmobiliarias y administración inmobiliaria	246.353
Servicios autónomos, científicos y técnicos	387.015	Construcción	227.975
Otros servicios	343.188	Educación y docencia	208.958
Construcción	276.862	Transporte terrestre	188.474
Inmobiliarias y administración inmobiliaria	246.353	Otros servicios principalmente personales	176.161

Sectores con menor números de mini-empleos	
Organizaciones extraterritoriales	73
Minería	4.210
Suministro de energía	8.475

En el cuarto trimestre de 2010 el organismo competente recaudó cotizaciones por un total de de 1.680 millones de euros (seguro de pensiones: 861 millones; seguro de enfermedad: 694 millones de euros). La media salarial oscila entre 261,27 y 136,64 euros mensuales.

El debate sobre los mini-empleos

El debate se centra si estos mini o midi-empleos destruyen empleo regular. Los resultados de diversos informes no permiten afirmar con certeza que se haya producido un proceso de sustitución de empleo ordinario a tiempo completo por empleo de poca importancia y precario. Se constata que en el último decenio han sido sobre todo los hombres los que se han visto afectados por la destrucción de empleo ordinario a tiempo completo, mientras que las mujeres se beneficiaron en gran medida del auge de los trabajos de poca importancia. Por otra parte, la destrucción de empleo ordinario se concentró principalmente en la industria y en la construcción, mientras que el comercio y la gastronomía fueron los sectores que más recurrieron a los empleos precarios, probablemente a causa de la flexibilización y la consiguiente ampliación de los horarios de apertura. Algunos estudios concluyen que en el sector de limpieza de edificios y en el sector de transportes algunos puestos a tiempo parcial han sido sustituidos por puestos de poca importancia debido a la menor dificultad de gestión y a la mayor flexibilidad en cuanto a los salarios y los horarios de trabajo.

Los estudios de evaluación de los instrumentos de política laboral de la reforma Hartz concluyen que no hay constancia verificable de que los mini-empleos hayan sustituido a empleos normales, aunque sí parece demostrado que esta modalidad no sirve de puente para facilitar el acceso de los desempleados al mercado laboral ordinario. También parece demostrado que los empresarios no recurren a este instrumento para afrontar momentos de mayor demanda de una forma flexible, sino que integran los mini-empleos en la plantilla, con riesgo de mantener indefinidamente esta modalidad de empleo precario. Varios economistas

proponen eliminar los mini-empleos con el objetivo de incentivar la creación de puestos de trabajo normales. (Blos, 2007)

El primer informe del Gobierno sobre Igualdad publicado a comienzos de 2011 (Bundesministerium, 2011) contiene un apartado elaborado por un grupo de expertos que evalúan la situación de la igualdad en diversos ámbitos. En el dedicado al mercado de trabajo los autores critican duramente el efecto en su opinión negativo de los mini-empleos. Señalan que si bien muchas mujeres optan por un mini-empleo para conciliar la familia y el trabajo, la transición a trabajo regular resulta sumamente difícil. Por lo tanto, los mini-empleos no cumplen la función de puente hacia el empleo a jornada completa e indefinido ya que esta modalidad de trabajo se convierte en una “trampa” en la que quedan atrapadas muchas mujeres de forma permanente. Muchas de las mujeres que tienen un mini-empleo no logran abandonar la dependencia de las transferencias estatales o de los ingresos del cónyuge o de la pareja. Sobre todo en Alemania Occidental los mini-empleos cronifican los modelos familiares tradicionales. La normativa actual no incentiva la conversión de mini-empleos en puestos de trabajo regulares. Si además se tiene en cuenta que la acumulación de derechos de pensiones es mínima, muchas de las personas que ahora solamente cuentan con uno de estos puestos de trabajo, en el futuro se verán abocados a tener que solicitar las prestaciones sociales no contributivas. Desde un punto de vista de ciclo de vida y de igualdad de género los autores afirman que la normativa reguladora de los mini-empleos es un “desastre” y representa un “callejón sin salida para las biografías”. Por ello, los autores de este informe defienden que al menos se elimine las cotizaciones sociales tan bajas para este tipo de trabajos.

Éste es uno de los principales argumentos esgrimido por el congreso de los juristas alemanes en 2010. Este evento tiene lugar cada dos años y es uno de los foros de debate más influyentes en materia de derecho sociolaboral. La ponencia de esta sección analizó las consecuencias de la desregulación y precarización de las relaciones laborales, advirtiendo de las fatales consecuencias que tendrá la desaparición del trabajo regular para las pensiones de los afectados y que obligará a la sociedad a asumir buena parte de los costes a través de subsidios financiados a través de impuestos. Critica la actual regulación de los mini-empleos, que libera a la mayoría de los trabajadores precarios del pago de cotizaciones a la seguridad social y es favorable a que se introduzca un salario mínimo interprofesional, ya que parece poco adecuado que los trabajadores con salarios excesivamente bajos cuenten con un subsidio estatal para complementar sus ingresos. Finalmente la sección sobre derecho laboral aprobó una resolución exigiendo la introducción de un SMI de 7,50 euros por hora. Asimismo, defendía que todos los trabajadores coticen a la seguridad social y critican las propuestas de flexibilización del despido. (68. Deutscher Juristentag, 2010)

Un informe de la Fundación Bertelsmann afirma que en comparación internacional Alemania presenta una de las tasas más bajas de transformación de empleo precario como los mini-empleos en empleo regular. Los mini-empleos sotieran la base de financiación de la Seguridad Social y se han convertido uno de los recursos principales para las mujeres que desean complementar los ingresos del marido. (Bertelsmann, 2010).

LOS COSTES LABORALES EN ALEMANIA¹⁵

La Oficina Federal de Estadística acaba de dar a conocer los datos de la evolución de los costes laborales correspondientes al cuarto trimestre de 2010. En ese período los costes laborales crecieron un 0,7% después de eliminar los efectos estacionales, el coste los salarios íntegros creció un 0,6% y el gasto no salarial lo hizo un 0,9%. En 2010 los costes laborales crecieron un 0,7%, los salarios íntegros un 0,5% y los costes no salariales un 1,3%. El crecimiento de los costes salariales fue especialmente fuerte en los siguientes sectores: servicios financieros y seguros (+3,1%), minería (2,7%) e información y comunicación (+2,4%), a la cola se sitúan los servicios no privados, la sanidad y los servicios sociales con (+0,0%) y las administraciones públicas (+0,1%).

Se han publicado de forma simultánea los costes laborales de todos los Estados de la UE para el 3º trimestre de 2010. En Alemania el incremento fue inferior a la media (0,5% y 1,2%, respectivamente). El coste laboral experimentó el mayor crecimiento en Bulgaria (+10,2%, Rumania (+6,3%) y la República Checa (+5,6%), mientras que decreció en Grecia (-6,6%), Lituania (-1,7%) y los Países Bajos (-1,3%).

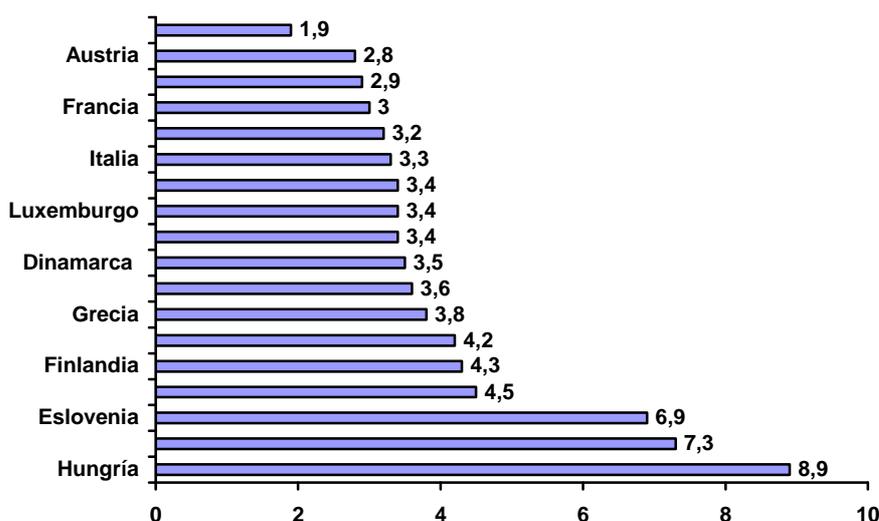
Índice del coste laboral del sector privado					
UE	Coste laboral 2009	Coste laboral	Coste laboral	Salarios íntegros	Coste no laboral
		Variación 3º tr. 2010 en comparación al 3º tr. 2009	Variación 3º tr. 2010 en comparación a la media 2000		
	Euro	%			
UE	22,70	1,2	37,7	37,4	38,6
Eurozona	27,10	0,8	30,6	30,5	31,0
Bulgaria	2,90	10,2	144,7	186,3	39,9
Dinamarca	37,40	3,2	40,7	34,8	91,0
Alemania	30,90	0,5	18,8	21,7	9,2
Estonia	7,80	- 1,0	152,7	151,3	159,2
Finlandia	31,50	- 0,7	-	-	-
Francia	32,90	3,1	35,5	32,6	42,4
Grecia	17,00	- 6,6	33,8	34,1	39,8
Letonia	5,90	- 0,5	216,4	221,2	201,2
Lituania	5,80	- 1,7	99,8	96,5	107,9
Luxemburgo	35,20	2,8	38,5	41,9	31,1
Malta	10,10	1,5	34,4	35,0	27,5
Países Bajos	31,20	- 1,3	36,2	31,7	56,5
Austria	32,00	2,1	29,9	31,8	24,0
Polonia	6,90	0,9	83,7	84,9	89,7
Portugal	12,10	- 0,1	33,5	32,6	37,1
Rumania	4,00	6,3	503,0	577,3	343,7
Suecia	30,70	1,3	-	-	-
Eslovaquia	7,50	3,2	101,5	109,1	83,3

¹⁵ Fuentes: OIT, Germany. A job-centred approach, Ginebra, 2011 Destatis, 4. Quartal 2010: Reallöhne steigen um 1,5%, nota de 23.3.2011IMK, Deutsche Arbeitskosten entwickeln sich weiter unterdurchschnittlich – Platz im europäischen Mittelfeld, Düsseldorf, 1.3.2011

Índice del coste laboral del sector privado						
UE	Coste laboral 2009	Coste laboral		Coste laboral	Salarios íntegros	Coste no laboral
		Variación 3º tr. 2010 en comparación al 3º tr. 2009		Variación 3º tr. 2010 en comparación a la media 2000		
	Euro	%				
Eslovenia	14,00	0,6		85,4	92,7	52,3
España	20,00	- 0,8		49,5	46,2	59,8
Rep. Checa	9,60	5,6		95,6	97,7	89,5
Hungría	7,60	1,0		116,1	138,6	62,9
Reino Unido	22,40	2,1		48,2	45,8	66,4
Chipre	15,50	2,2		57,5	57,1	67,4

Precisamente la moderación salarial es uno de los aspectos más criticados por parte de los sindicatos. El Instituto de Macroeconomía de la Fundación sindical Hans Böckler publicó un informe que revisa la evolución de los costes laborales en los países de la UE entre 2000 y 2009. Según los pronósticos del IMK en 2011 los salarios aumentarán ligeramente en Alemania entre el 2,0 y 2,5%, en contra de las reivindicaciones salariales actuales de 5,0 a 7,0%. En 2010 los salarios reales aumentaron por primera vez en seis años un 1,1%. Por su parte, los costes laborales aumentaron en Alemania entre 2000 y 2009 un promedio del 1,9% al año (promedio europeo: 2,9%); la hora de trabajo costaba en 2009 29 euros (España: 19,90). En la industria manufacturera los costes laborales fueron más elevados con 33,10 euros y en el sector de servicios sólo alcanzaron 26,50 euros. Los economistas reconocen que el débil crecimiento de los costes laborales ha contribuido a la mejora de la economía alemana, aunque reivindican reformas para frenar el aumento del sector salarial bajo con la introducción de un salario mínimo interprofesional, la eliminación de la subvención al mini-empleo y la regulación del trabajo temporal para evitar el dumping salarial. Los autores de este informe advierten del peligro de que la moderación salarial ahogue la demanda nacional y que no suponga una reducción de los desequilibrios entre los países de la zona euro.

Crecimiento medio del coste laboral por hora trabajada (moneda local) en la empresa privada, 2000-2009



El estudio de la OIT (OIT, 2011) señala que la productividad y la evolución salarial están teniendo una evolución muy diferente. Desde los años noventa los salarios tienen un

crecimiento inferior a la productividad. A partir de 1999 esta distancia ha aumentado, empeorando a partir de 2003. Se mantuvo esta situación hasta que la crisis del sistema financiero y económico hizo caer en 2008 la productividad mientras que los salarios por hora aumentaron debido en buena parte a la reducción temporal de la jornada.



La evolución salarial en el último trimestre de 2010

La Oficina Federal de Estadística informó a finales de marzo que los salarios reales crecieron un 1,5% durante el cuarto trimestre de 2010. Los salarios íntegros aumentaron un 3%, el IPC lo hizo un 1,5%. Este organismo constata grandes diferencias entre los sectores económicos. En algunos el incremento de los salarios reales quedó por debajo del IPC (minería: 0,3%; construcción: 1,1% y gastronomía: 1,3%). Otros experimentaron importantes subidas. Destaca sobre todo la industria transformadora (+6,1%), que recibió fuertes impulsos de los fabricantes de metal (+11,4%) y de maquinaria (+10,1%).

El salario medio íntegro de un trabajador con un puesto de trabajo a jornada completa era de 3.261 euros mensuales. También aquí se mantienen importantes diferencias sectoriales. En lo referente a los salarios mensuales se sitúa a la cabeza el sector de la información y la comunicación (4.295 euros mensuales), seguido de bancos y seguros (4.298 euros) y energía (4.283 euros). A la cola está la gastronomía con 1.930 euros mensuales.

EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS REALES, ÍNTEGROS Y DEL IPC

Período	Salario real 1)	Salario íntegro 1)	IPC
	Variación interanual		

Trabajadores a jornada completa en la industria transformadora y los servicios

2008	0,4	3,0	2,6
2009	- 0,4	0,0	0,4
2010	1,5	2,7	1,1
1. Trimestre 2008	0,1	3,0	2,9
2. Trimestre 2008	1,0	3,9	2,9
3. Trimestre 2008	- 0,1	3,0	3,1
4. Trimestre 2008	0,8	2,5	1,7
1. Trimestre 2009	- 0,4	0,4	0,8
2. Trimestre 2009	- 1,2	- 1,0	0,3
3. Trimestre 2009	0,6	0,4	- 0,2
4. Trimestre 2009	- 0,4	0,0	0,4
1. Trimestre 2010	0,8	1,6	0,8
2. Trimestre 2010	2,3	3,4	1,1
3. Trimestre 2010	1,3	2,5	1,2
4. Trimestre 2010	1,5	3,0	1,5

SALARIOS ÍNTEGROS POR SECTORES ECONÓMICOS, 4º TRIMESTRE 2010

EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS REALES, ÍNTEGROS Y DEL IPC

Período	Salario real 1)	Salario íntegro 1)	IPC
	Variación interanual		
Sector	Salario íntegro con pagas extras, variación interanual		Sin pagas extras
	En euros		
Sectores con pérdidas salariales			
Minería		0,3	3 587
Administraciones públicas		0,6	3 139
Energía		0,9	4 283
Construcción		1,1	2 722
Administración inmobiliaria		1,3	3 422
Gastronomía		1,3	1 930
Sectores con ganancias salariales			
Sanidad y trabajo social		1,6	3 201
Otros servicios		1,9	2 930
Información y comunicación		2,4	4 295
Residuos		2,4	2 900
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos		2,6	3 039
Servicios financieros		2,9	4 289
Servicios técnicos y científicos		3,5	4 077
Otros servicios no privados		3,7	2 095
Ocio, arte		3,7	(3 692)
Industria transformadora		6,1	3 380
Total		3,0	3 261
de ellos:			
Sector secundario		5,1	3 304
Sector terciario		1,8	3 234

CANADÁ

LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL CANADIENSE: 1976-2009¹⁶

En 2009, un 58,3% (8.100.000) de las mujeres canadienses mayores de 15 años trabajaba; en 1976, lo hacía sólo un 41,9% (3.618.200). El porcentaje de mujeres que trabaja ha seguido una tendencia creciente desde 1976, salvo en los periodos de crisis. En 2009, tres provincias canadiense presentaban porcentajes superiores al mencionado 58,3%: Alberta (64,1%), Saskatchewan (61,8%) y Manitoba (60,3%). En todo caso, los hombres siempre han tenido más posibilidades de lograr un empleo que las mujeres; en 1972, el 72,7% (6.129.300) de los hombres mayores de 15 años trabajaba, y, en 2009, lo hacía un 65,2% (8.772.700).

Edad y estudios

Incluso durante periodos de crisis, hay más posibilidades de encontrar un trabajo cuanto mayor es el nivel educativo. En 2009, trabajaba un 74,7% de las mujeres con título universitario, un 59,1% de aquéllas con alguna otra formación postsecundaria, y el 56,2% de quienes terminaron el bachillerato. Por el contrario, sólo lo hacía el 35% de las que habían seguido pero no completado la enseñanza secundaria y un 13,7% de las que habían dejado los estudios a los 14 años.

Dejando aparte los estudios, y como se ha dicho, los hombres tienen más posibilidades que las mujeres de trabajar, aunque las diferencias entre sexos se reducen cuanto mayor es el nivel educativo. La excepción es el grupo de edades entre 15 y 24 años, especialmente en el caso de altos niveles educativos, ya que, desde 2003 hasta 2009, las mujeres de 15 a 24 años presentan unas mayores tasas de empleo que los hombres.

El empleo de las mujeres de todas las edades se ha visto afectado por la última crisis, pero especialmente ha sido el caso de las de 15 a 24 años, cuya tasa de empleo cayó del 60,3% en 2008 al 57,1% en 2009; aun así lo hicieron mejor que los hombres de esa edad (esos porcentajes fueron para ellos, respectivamente, del 58,9% y del 53,6%).

Finalmente, decir que las mujeres de entre 15 a 24 años tenían 3 veces más posibilidades de tener un empleo de duración determinada (28%) que las mayores de 45 años (8,5%). Algo parecido pasa con los hombres.

Madres

La tasa de empleo de las mujeres con niños se ha incrementado en los últimos 30 años en Canadá. En 2009, un 72,9% de las mujeres con hijos de menos de 16 años en casa trabajaba; en 1976, ese porcentaje era del 39,1%. La tasa de empleo de las mujeres menores de 55 años sin niños era en 2009 del 80,4%. La tasa era menor (64,4% en 2009, 27,6% en 1976) cuando se tenían hijos de menos de 3 años. En todo caso, las mujeres con niños en edad preescolar (inferior a 6 años) tenían una tasa de empleo (66,5%) inferior a la de aquellas mujeres con hijos en edad escolar (6-15 años), cuya tasa era, siempre en 2009, del 78,5%.

¹⁶ Fuente: Ferrao, V. (2011): "Paid work". Número 90 de la revista Women in Canada, págs. 5-31, editada por Statistics Canada, consultada en su página web el 15 de abril de 2011 (<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387-eng.pdf>).

Las madres solteras con hijos de edad inferior a 16 años tenían una tasa de empleo menor en 2009 (68,9%) que las madres en hogares con padre y madre y con hijos de igual edad (73,8%). El número de madres solteras que tienen hijos y que trabajan ha crecido muy rápidamente a partir de 1995. Lógicamente, cuanto menor es la edad de los hijos, menor tasa de empleo de las madres solteras (en 2009, el 45,9% de estas madres con niños de menos de 3 años trabajaba, comparado con el 66,5% las madres en hogares con padre y madre y con hijos de igual edad); asimismo, la incidencia de la crisis en el empleo ha sido más fuerte entre las primeras (su tasa de empleo pasó del 49,1% en 2008 al indicado 45,9% en 2009) que entre las segundas (su tasa de empleo prácticamente no varió).

Trabajo a tiempo completo, a tiempo parcial y autoempleo

Un 73% de las mujeres que trabajaban en 2009 lo hacía a tiempo completo. Las mujeres tenían más posibilidades, sin embargo, de trabajar a tiempo parcial que los hombres. En 2009, 2,2 millones de mujeres trabajaban a tiempo parcial, lo que representaba un porcentaje del 26,9% del total de mujeres que trabajaban, frente al 23,6% de 1976; esos porcentajes fueron para los hombres del 11,9% (2009) y del 5,9% (1976) respectivamente.

7 de cada 10 trabajadores a tiempo parcial en 2009 era mujer, ratio que ha cambiado poco en las tres últimas décadas en Canadá. La mayor parte de las mujeres que trabaja a tiempo parcial dice hacerlo porque lo prefiere al trabajo a tiempo completo o porque el trabajo a tiempo parcial es más apropiado a su situación personal. En 2009, un 27,7% de las mujeres que trabajaban a tiempo parcial dijo hacerlo porque no quería trabajar a tiempo completo, y otro 25% porque estaba estudiando.

Algunas mujeres, sin embargo, trabajan a tiempo parcial por tener que cuidar de sus hijos o tener otras responsabilidades familiares. En 2009, casi una de cada cinco trabajadoras a tiempo parcial arguyó que trabajaba a tiempo parcial por tener responsabilidades familiares. Asimismo, un importante número de mujeres trabaja a tiempo parcial porque no puede encontrar trabajo a tiempo completo (25,9% en 2009). Las razones por las que las mujeres trabajan a tiempo completo varían con la edad.

Por otro lado, está creciendo el número de mujeres autoempleadas; en 2009, eran el 11,9% (casi 1.000.000) de todas las mujeres que trabajaban; en 1976, eran sólo el 8,6%. Pese a todo, la tasa de autoempleo era mayor en 2009 entre los hombres (19,9%). Un 35,5% de todos los autónomos era mujer en 2009 (26,3% en 1976).

Durante las crisis económicas, el número de autónomos crece. Por ejemplo, en 2009, año de crisis en el empleo, el número de mujeres autónomas creció un 5,4% respecto a 2008, mientras que el número de las que trabajaban por cuenta ajena cayó un 1,1%. El crecimiento del autoempleo entre los hombres de 2008 a 2009 fue menor: del 1,3%, y el número de los que trabajaban por cuenta ajena cayó un 3,7%. Las mujeres eran el 26,3% del total de autónomos en 1976, y el 35,5% en 2009.

Sectores de actividad

Una mayoría de mujeres continúa trabajando en ocupaciones tradicionalmente de mayoría femenina. En 2009, un 67% de las mujeres que trabajaban lo hacía en la enseñanza, la enfermería y profesiones sanitarias relacionadas, tareas administrativas, o en ventas y servicios; en el caso de los hombres, ese porcentaje era del 31%. En 2009, por ejemplo, las mujeres ocupaban un 87,1% de los puestos de trabajo de enfermeras y profesiones sanitarias relacionadas, el 75,5% de los administrativos, el 65,9% de los docentes, y el 56,9% de los de ventas y servicios. Sin perjuicio de ello, la presencia femenina en este tipo de ocupaciones se ha ido reduciendo poco a poco durante las tres últimas décadas: en 1976

era del 71,8%, casi cinco puntos porcentuales más que en 2009. La mayor parte de esa reducción se ha producido en puestos de trabajo administrativos.

Paralelamente, las mujeres han incrementado su presencia en determinadas profesiones en las que su presencia era antaño menos frecuente; por ejemplo, suponían en 2009 el 55,2% de los médicos, dentistas y profesiones relacionadas. Ese mismo año, también ocupaban el 37% de los puestos directivos (30,1% en 1987), aunque su presencia se centraba en los puestos directivos de menor nivel.

Las mujeres siguen siendo una minoría entre los profesionales de las ciencias naturales, la ingeniería y las matemáticas; en 2009, sólo eran el 22,3% de los mismos (19,5% en 1987). En ese mismo año, representaban el 30,1% de la fuerza de trabajo en las fábricas, el 19,5% en el sector primario y el 6,4% en sectores como la construcción y el transporte.

La crisis

La reciente crisis económica ha afectado tanto a hombres como a mujeres. En 2009, había 608.000 mujeres desempleadas en Canadá, frente a las 487.000 del año anterior. La tasa de desempleo entre las mujeres alcanzó el 7% en 2009, la más alta desde 2003; las mujeres entre 15 y 24 años se han visto especialmente afectadas por el desempleo, que pasó para ellas del 10% en 2008 al 12,4% en 2009. Sin embargo, el empleo de las mujeres se ha visto afectado por la crisis en menor medida que el de los hombres, dado que los sectores en que principalmente ejercen sus actividades (asistencia sanitaria y social, educación, seguros, inmobiliarias...) se han visto menos afectados por esa crisis. La tasa de desempleo de las mujeres ha estado siempre en Canadá, desde 1990, por debajo de la de los hombres.

Inmigrantes y aborígenes

En 2009, el 51% de las mujeres nacidas fuera de Canadá y que residían en este país trabajaba, frente al 60,6% de las nacidas en Canadá. La tasa de empleo más baja (49,1%) se daba entre las mujeres inmigrantes que habían llegado a Canadá hace no más de 5 años. Tanto las mujeres nacidas como no nacidas en Canadá presentaban en 2009 unas tasas de empleo inferiores a las de los hombres. La reciente crisis ha tenido un impacto especial en el empleo de las mujeres inmigrantes, cuya tasa de desempleo pasó en 2009 al 9,6% frente al 7,4% en 2008 (esas mismas cifras para las mujeres nacidas en Canadá fueron, respectivamente, del 6,3% y 5,2%). Las inmigrantes más recientes presentaban unas tasas de desempleo en 2009 del 15,9%; las de entrada algo menos reciente, del 12,6%, y las inmigrantes ya establecidas desde hace tiempo en Canadá, de sólo el 7,5%.

En 2009, el 53,7% (54,8% en 2008) de las aborígenes estaba trabajando, frente a un 60,6% de hombres aborígenes, y a un 58,4% de las mujeres no aborígenes. Y la tasa de desempleo de las mujeres aborígenes subió del 10,4% en 2008 al 12,7% en 2009 (15,1% para los hombres), casi el doble que la de las mujeres no aborígenes (6,9%).

FRANCIA

IGUALDAD PROFESIONAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES¹⁷

Desde 1946, la igualdad profesional entre hombres y mujeres es un principio constitucional. Está jurídicamente reconocida en numerosos textos. No obstante, a pesar del importante arsenal legislativo y a pesar de las medidas adoptadas en materia de conciliación de la vida profesional y familiar, la situación de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo más frágil que la de los hombres.

Igualdad profesional reconocida

En el siglo XIX, las primeras medidas aprobadas para enmarcar el trabajo de la mujer han sido medidas protectoras. Como a la mujer se le consideraba, ante todo, como madre, las primeras medidas tendían a proteger la madre en el trabajo. Así, la ley de 2 de noviembre de 1892, limita la duración del trabajo de las mujeres a once horas diarias y prohibía el trabajo nocturno en la industria. Posteriormente se tomaron otras medidas para proteger el embarazo. Esta legislación específica da una imagen de la mujer “frágil” y potencialmente embarazada.

Después de la segunda guerra mundial, el objeto de la legislación no es proteger, sino garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Tras el preámbulo de la Constitución de 1946, la ley de 22 de diciembre de 1972 establece el principio de igualdad de remuneración por un mismo trabajo o un trabajo equivalente. La ley de 4 de julio de 1975 prohíbe la publicación de ofertas de empleo reservadas a un solo sexo, rechazar la contratación o despedir en función del sexo o la situación familiar, salvo motivo legítimo. En 1976, la directiva europea de 9 de febrero implanta la noción de “trato igual” cuyo objeto es pasar de una igualdad formal a una igualdad real. La directiva ordena a los Estados que tomen medidas destinadas a suprimir todas las disposiciones discriminatorias y contrarias al principio de igualdad de trato.

La ley de 13 de julio de 1983 relativa a la modificación del código de trabajo y del código penal en lo concerniente a la igualdad profesional entre hombres y mujeres (conocida como ley Roudy), incorpora al derecho interno la citada directiva. Reafirma el principio de igualdad en el ámbito profesional (contratación, remuneración, promoción o formación). Concreta y modifica las disposiciones legislativas de 1972 y 1975, suprime la noción de “motivo legítimo” de cualquier discriminación y define la noción de valor igual. A partir de entonces, se consideran como de igual valor y, consecuentemente, con derecho a un salario igual, los trabajos que exigen a los trabajadores un conjunto comparable de conocimientos profesionales sancionados con un título, diploma o práctica profesional, de capacidades acumuladas por la experiencia adquirida, de responsabilidades y de carga física o mental. Además, la ley establece la obligación de las empresas de elaborar un informe anual sobre la situación comparada de mujeres y hombres en la empresa. Elaborado por el empresario y remitido al comité de empresa para que emita un dictamen, este informe constituye una herramienta de diagnóstico sobre la política de igualdad hombre-mujer en la empresa y sirve para programar las acciones destinadas a suprimir las irregularidades en este ámbito.

La ley completa el “trato igual” con la noción de igualdad de oportunidades. Esta última noción implica que se lleven a cabo acciones específicas para garantizar una igualdad real. Estas acciones suponen la aceptación de prácticas discriminatorias “positivas” a favor de las mujeres. Así, la ley Roudy prevé la posibilidad de adoptar medidas puntuales en beneficio de las mujeres con el objetivo de corregir las desigualdades que lastran las oportunidades y posibilidades de las mujeres. También la ley de 9 de mayo de 2001 relativa a la igualdad

¹⁷ www.vie-publique.fr Dossier sobre la mujer con motivo del día de la mujer

profesional entre hombres y mujeres (la llamada ley Génisson) fomenta la aplicación de medidas de reparación para poner un término a las desigualdades constatadas en lo relativo a los requisitos de acceso al empleo, a la formación y promoción profesional y a las condiciones laborales. Crea la obligación de negociar sobre la igualdad profesional en el ámbito de la empresa y del sector. Reafirma la obligación de las empresas de elaborar un informe de situación comparada con datos precisos y verificables. La ley Génisson ha sido reforzada por la ley de 23 de marzo de 2006 relativa a la igualdad salarial entre hombres y mujeres que impone la negociación de medidas de supresión de diferencias salariales, diferencias que debían haber desaparecido el 31 de diciembre de 2010.

En el marco de la “discriminación positiva” se ha promulgado la ley de 27 de enero de 2011, que establece un contingente de mujeres en los consejos de administración y de supervisión. El texto prevé la instauración progresiva de cupos para ir “feminizando” las instancias directivas de las grandes empresas (empresas públicas y empresas cotizadas en mercados oficiales de valores). Tres años después de la promulgación de la ley, dichos consejos deberán tener, como mínimo, un 20% de mujeres y seis años después de la promulgación la tasa de feminización deberá ser, como mínimo, del 40%. En caso de no respetar estos contingentes, supondrá la nulidad de los nombramientos (salvo los de mujeres).

Las desigualdades persisten

Desde la segunda guerra mundial, ha aumentado de forma considerable la feminización del mercado laboral. En 2009, las mujeres representan el 47% de la población activa francesa y 84% de mujeres de 25 a 49 años son activas, con empleo o en paro, frente al 96% de hombres. La tasa de actividad de las mujeres varía inversamente en función del número de hijos y aumenta a medida que los hijos van creciendo. Desde 1975, la presencia de las mujeres en el mercado laboral se va incrementando independientemente del número y edad de los hijos (exceptuando las mujeres con dos hijos cuando el menor tiene menos de tres años, debido a la extensión, en 1994, de la condición de beneficiarias de la prestación “de educación” a las madres de dos hijos con uno menor de tres años)

No obstante, la situación de las mujeres en el mercado de trabajo es más frágil que la de los hombres: las mujeres trabajan más a tiempo parcial, ocupan mayoritariamente empleos con bajos salarios y cuando acceden a profesiones superiores, chocan con “un techo de cristal” que les impide ocupar funciones directivas. Así, solo un 17% de empresas francesas están dirigidas por mujeres. El acceso de las mujeres a los puestos de “decisión” varía en función inversa al volumen de la empresa o a la importancia de la facturación. En el sector público, las mujeres representan el 58% de los empleos (central, territorial) pero solamente 12% de empleos de dirección.

Un estudio del INSEE (Instituto nacional de estadística y estudios económicos) pone de manifiesto que en periodo de crisis, una persona sobre cuatro piensa que los hombres deben ser prioritarios para encontrar un empleo. Las mujeres tienen una imagen de menor disponibilidad que los hombres porque deben conciliar la vida familiar y profesional. Durante los últimos 50 años, la duración del trabajo doméstico de la mujer se ha reducido en dos horas y media por día para las mujeres que viven en pareja. Esta disminución se debe esencialmente, según el INSEE, a los progresos de los equipamientos electrodomésticos. A pesar de la llegada de los “nuevos padres”, los hombres continúan participando de forma reducida en las tareas del hogar y pueden considerarse como excepcionales los que modifican su actividad profesional cuando nace un hijo. Sin embargo, un 40% de mujeres cambian su situación profesional en este supuesto. Las madres de hijos menores de tres años son más activas que en tiempos pasados (78% de mujeres con un hijo de menos de tres años son activas en 2009 frente a un 43% en 1975) pero, más de la mitad de las personas piensan que un hijo de edad preescolar sufre cuando la madre trabaja.

Desde los años 70, el objetivo de las políticas públicas ha consistido en posibilitar que las mujeres puedan conciliar sus tareas familiares y profesionales. Se han desarrollado notablemente los dispositivos de acogida de los niños, considerando que la responsabilidad del cuidado y atención a la infancia debe ser compartido entre las administraciones públicas (a través de guarderías, escuelas de párvulos, etc.) y la familia. La ley de 23 de marzo de 2006 tiene una parte dedicada a la conciliación de la vida profesional y familiar destinada a acompañar a las empresas en la gestión de recursos humanos y favorecer la carrera profesional de las mujeres. La articulación del tiempo de trabajo constituye uno de los temas de la negociación sectorial. La creación de un subsidio parental de educación (APE) en 1985 responde, sin embargo, a un enfoque más tradicional de la política familiar puesto que incita a que las mujeres dejen temporalmente el trabajo. De hecho, a causa de la APE se han retirado del mercado de trabajo mujeres que, hasta la concesión de la prestación, ocupaban un empleo poco cualificado. El subsidio ha reforzado, también, la división tradicional del trabajo entre los hombres y las mujeres.

Otra desigualdad persistente es la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres. Un estudio del ministerio de trabajo en 2008, muestra que en 2006, en las empresas de 10 o más asalariados, la remuneración bruta total media de las mujeres es un 27% inferior a la de los hombres. Estas diferencias salariales reflejan el reparto diferenciado de hombres y mujeres en el empleo (las mujeres ocupan menos empleos de cuadros y más empleos poco cualificados). A pesar de la progresión del nivel medio de formación de las mujeres y la prohibición de toda forma de discriminación, el reparto de mujeres y hombres en el mercado de trabajo evoluciona poco y este acceso desigual al empleo es el principal factor de la persistencia de las diferencias de salario.

Además de la legislación, es necesario que evolucionen los comportamientos y las mentalidades.

RUMANÍA

EL NUEVO CÓDIGO LABORAL

Presentación

El Código de Trabajo rumano ha experimentado, desde su promulgación en el 2003, varias reformas aunque todas ellas de menor cuantía, comparadas con la reforma planteada por el gobierno de coalición presidido por Emil Boc.

Las negociaciones con las centrales sindicales se han desarrollado durante el mes de enero de 2011, pero el desacuerdo se puso inmediatamente de manifiesto, hasta el punto que en febrero, las centrales manifestaron su intención de romper las negociaciones si tenían que seguir hablando con el Ministro de Trabajo. Acusaron a éste de incapacidad para el diálogo y decidieron que las conversaciones sólo seguirían directamente con el Primer Ministro.

Tras breves negociaciones con los socios de coalición, de las que el resultado más significativo fue la decisión de regular los convenios colectivos en una norma separada, el gobierno decidió acudir a un procedimiento que aún siendo excepcional, ha convertido en norma durante esta legislatura, asumiendo responsabilidad sobre el proyecto y pidiendo la confianza del Parlamento para su aprobación.

De hecho, como ya ha sucedido otras diez veces durante el mandato del gobierno de coalición presidido por Emil Boc, el Primer Ministro optó, para la aprobación de la ley, por la moción de confianza, que obtuvo sin problemas por parte del Parlamento que, seguidamente, rechazó la moción de censura propuesta por el bloque de la oposición. En consecuencia, la propuesta de reforma quedó aprobada el 16 de marzo. La cuestión de constitucionalidad planteada seguidamente, fue asimismo rechazada por el Tribunal constitucional y a finales de mes la Ley fue promulgada por el Jefe del Estado.

El nuevo texto contiene una serie de aportaciones, que el Gobierno considera apropiadas y necesarias, para favorecer la flexibilidad y la adaptación a la realidad socio-económica en relación con la dinámica del mercado laboral, que en el contexto de la crisis económica se enfrenta a muchas dificultades. Dicha realidad socio-económica ha parecido demostrar que los anteriores cambios estructurales del Código Laboral no habían sido un motor suficiente para el desarrollo económico nacional, habiendo creado una cierta rigidez en las relaciones laborales, con repercusiones negativas en el rendimiento de las empresas y en su capacidad de desarrollo.

El nuevo código de trabajo

Se indican a continuación las principales características de las relaciones laborales, según las modificaciones aportadas por el nuevo Código.

[Flexibilización en la contratación por tiempo determinado, mediante prórroga del contrato individual](#)

La ley dispone que se aumente el período durante el cual puede haber un contrato laboral individual con duración determinada (se pasa de 24 a 36 meses) o se amplíe el contrato, con el acuerdo de ambas partes, hasta la finalización de un proyecto, un programa o una actividad o trabajo. A tal respecto se introduce el uso de contratos individuales por tiempo determinado también en el caso de algún cambio en el tipo de actividad llevada a cabo por el empleador para permitir una rápida adaptación a las condiciones del mercado.

Los contratos de duración determinada podrán prorrogarse 2 veces como máximo, por períodos de hasta 12 meses, eliminando así cualquier posibilidad de abuso por parte de los empleadores.

La legislación anterior era muy restrictiva respecto a las disposiciones de la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo por tiempo determinado (los contratos de este tipo estaban limitados a un máximo de 24 meses), causando grandes dificultades para los beneficiarios de los proyectos financiados con cargo a los fondos europeos que duraban más de 24 meses, por lo que era imposible contratar personas durante todo el período del proyecto.

La proporción de contratos de trabajo por tiempo limitado en la regulación anterior era sólo el 1,1% del número total de contratos individuales de trabajo, muy por debajo del promedio de los Estados miembros de la UE, situándose Rumanía en el último puesto en la Unión Europea a este respecto.

[Flexibilización de los periodos de referencia empleados para el cálculo del promedio de las horas de trabajo](#)

Las modificaciones del nuevo Código se han realizado en conformidad con la Directiva nº 2003/88/CE sobre ciertos aspectos de la organización del tiempo de trabajo. Este cambio es necesario debido a lo específico de la actividad en determinados sectores económicos caracterizados por ciclos estacionales o por una producción desigual (por ejemplo, construcción, agricultura, etc.).

Para satisfacer esta necesidad se han introducido en el nuevo Código Laboral las disposiciones correspondientes de la Directiva europea sobre tiempo de trabajo, que da la posibilidad de establecer el período de referencia de la duración media del tiempo de trabajo a través de los convenios colectivos aplicables. En todos los casos, la duración media de la jornada no puede superar las 48 horas semanales, incluyendo las horas extraordinarias, y por tanto dejando el horario normal de trabajo de 40 horas a la semana.

En este sentido la jornada laboral puede superar las 48 horas a la semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculada sobre un período de referencia de 4 meses (tres meses en la normativa vigente) no exceda de las 48 horas.

Con los convenios colectivos aplicables se podrán establecer excepciones al período de referencia de 4 meses, pero sin superar seis meses. En circunstancias excepcionales podrán establecerse excepciones que no pueden exceder 12 meses.

Los empleadores tendrán derecho a establecer objetivos de rendimiento individual y criterios de evaluación para su consecución. La medida puede ayudar a aumentar el nivel de competencia y el nivel de experiencia de los empleados. Por otra parte, la obligación de los empleadores de comunicar al empleado los objetivos de rendimiento y los criterios de evaluación fue introducido en el Código Laboral en la clausura del contrato individual de trabajo. También se establece que el empleador tiene la obligación de presentar al empleado la descripción del puesto de trabajo para el contrato individual de trabajo. Los principales criterios a considerar en el caso de los despidos colectivos serán los basados en el rendimiento.

Flexibilización de los despidos colectivos.- Se han eliminado las restricciones de nuevo empleo que han limitado el desarrollo del empleador y se ha creado la oportunidad de atraer mano de obra en el mercado laboral.

Se introduce también, en el procedimiento de despido colectivo, el uso de los criterios de rendimiento, para impulsar la competitividad y el crecimiento de la productividad del trabajo.

Los principales criterios a considerar en el procedimiento de despido colectivo serán los relacionados al rendimiento y al cumplimiento de los objetivos y en segundo lugar para los criterios de desempate serán considerados los criterios de carácter social. Los criterios de evaluación del rendimiento en el trabajo serán prevalentes.

En conformidad con la Directiva 98/59/CE relativa a la aproximación de las legislaciones en materia de despidos colectivos, a los empleados de las instituciones y las autoridades públicas no se les aplicará el procedimiento de despido colectivo previsto en el Código Laboral.

Se eliminan las regulaciones sobre representación sindical y patronal en los convenios colectivos y en el procedimiento de resolución de conflictos, que se regularán a través de la ley especial, para evitar la duplicación jurídica y las posibles debilidades derivadas de la adopción de disposiciones legales específicas.

Las disposiciones de la legislación específica sobre convenios colectivos (incluso a nivel nacional) siguen en vigor, esperando a que los nuevos acuerdos colectivos negociados establezcan los plazos de aplicabilidad, con límite a 31 de diciembre 2011.

[Modificación del periodo de prueba](#)

Que pasa de 30 a 90 días para los trabajadores del procedo productivo, y de 90 a 120 para los cargos directivos. Este cambio se debe a que para ciertas áreas de actividad el período de prueba anteriormente fijado era insuficiente para aclarar al empleador el rendimiento del empleado, especialmente en posiciones de liderazgo donde las valoraciones se hacen después períodos más largos de tiempo.

[Eliminación de la prohibición del empleo sucesivo en prueba de más de 3 personas](#)

Por la misma posición, como estaba previsto en la anterior normativa. Para eliminar los posibles abusos por parte del empleador se ha introducido un límite de tiempo de períodos de prueba sucesivos, de 12 meses, independientemente del número de contrataciones que se realicen.

[Flexibilidad en los contratos por circunstancias de la producción](#)

Modificación de este tipo de contrato, que podrá realizarse por no más de 60 días al año y prorrogable con el acuerdo del trabajador, con períodos sucesivos que no excedan de 60 días. La modificación propuesta limita el abuso de los empleadores, por la limitación del uso de esta modalidad durante un año.

Asimismo, para la protección de los empleados se introdujo la disposición de que si el trabajador se niega a la ampliación del contrato no será objeto de sanción disciplinaria.

[Preaviso](#)

Siguiendo la recomendación de la Comisión Europea, en concordancia con la práctica europea en este ámbito y para garantizar una protección óptima de los empleados, se aumenta el período de preaviso de 15 a 20 días para los trabajadores del proceso productivo, y de 30 a 45 días para los que ocupan posiciones de dirección.

[Empresas de Trabajo Temporal](#)

Se han incluido las disposiciones de la directiva europea sobre ETT, eliminando cualquier restricción o prohibición de utilización de mano de obra temporal.

La institución del empleo temporal fue revisada completamente en conformidad con la Directiva 2008/104/CE sobre el trabajo mediante ETT. La eliminación de las restricciones previstas en el art. 88 del anterior Código Laboral es una consecuencia de la aplicación del art. 4 de la Directiva.

[Compensación de las horas extras](#)

Para la optimización del tiempo libre concedido por compensación de horas extras, el período para la concesión de horas pagadas se incrementa de 30 a 60 días desde la realización de las horas extraordinarias.

No se han modificado la disposición del anterior Código Laboral según las cuales las horas extraordinarias pueden compensarse con tiempo libre pagado y, en caso de que esto no sea posible en el plazo previsto, las horas extraordinarias se pagarán mediante el correspondiente incremento del salario, a determinarse por convenio colectivo o, en su caso, en el contrato individual, no pudiendo ser inferior al 75% del salario base.

[Aumento del importe de la paga extra por trabajo nocturno](#)

Del 15% al 25% del salario base, si el momento en que se trabajó así representa por lo menos 3 horas de noche de las horas normales de trabajo. (En comparación con 15% en el actual Código Laboral).

[Eliminación de ciertas diferencias sobre representación de los trabajadores](#)

Se elimina la prohibición de formación de representantes de los trabajadores en las unidades donde haya al menos un miembro del sindicato, sustituyéndose por la propuesta de que los representantes de los trabajadores sólo pueden ser elegidos en las unidades donde no haya organizaciones sindicales representativas conforme a la ley. En este sentido, si no hay una organización sindical representativa en la unidad, los representantes de los empleados pueden llevar a cabo actividades específicas del sindicato y negociar convenios de empresa. También se ha eliminado la prohibición de despido de los dirigentes sindicales, durante su mandato y hasta dos años después de su vencimiento, por razones ajenas al mandato mismo. La protección está garantizada sólo para actividades relacionadas con el mandato.

[Jurisdicción laboral](#)

Se ha eliminado la ambigüedad con respecto a la competencia territorial del órgano jurisdiccional en materia de conflictos laborales. Es competente para resolver los conflictos laborales el tribunal en cuya jurisdicción el solicitante (por lo general el trabajador) tiene su domicilio o residencia o, en su caso, la sede. Ha sido expresamente derogado el art. 72 de la Ley n.º 168/1999 sobre la resolución de los conflictos laborales, según el cual la autoridad competente para la solución de los conflictos laborales era el tribunal en cuya jurisdicción tenía la sede la unidad de trabajo.

[La formación profesional](#)

Si los empleados participan en cursos de formación a iniciativa del empleador y principalmente para interés inmediato de este, los costes deberán ser asumidos en su

totalidad por él, y el trabajador no debe ser perjudicado en sus derechos laborales o de otro tipo.

Las nuevas disposiciones son más favorables para el trabajador. Según a las disposiciones anteriores, a pesar de que la formación se realizaba por iniciativa del empleador, existía la posibilidad de que se redujeran los ingresos del empleado.

Además, el trabajador no podrá rescindir el contrato temporal durante los 60 días siguientes al curso de formación (antes dicho período era de 3 años).

[Contrato individual de trabajo](#)

Sus características se han revisado, de la siguiente manera:

- Podrá celebrarse sólo por escrito, con obligación expresa impuesta al empleador.
- El empleador está obligado a entregar a los empleados antes del inicio de la actividad una copia del contrato de trabajo.
- La persona seleccionada para el empleo tiene que ser informada de la descripción del puesto y la especificación de las competencias, así como de los criterios para la evaluación de la actividad profesional.

Antes existía la posibilidad de que un contrato individual de trabajo no se concluyera en forma escrita. Como resultado, el empleado no sabía muy bien los derechos del contrato o no los podía invocar. Además, esta posibilidad podría llevar a fomentar el empleo irregular.

La obligación del empleador de entregar al empleado una copia del contrato de trabajo antes de empezar la actividad, acompañado por la descripción del puesto de trabajo que especifica las funciones y criterios de evaluación del trabajo del empleado, aplicables a nivel del empleador, representa uno de los cambios importantes a favor del empleado incluso sólo porque disminuye la posibilidad de una evaluación subjetiva.

[Vacaciones anuales y otras vacaciones de los empleados](#)

No cambia la duración legal de las vacaciones mínimas anuales, que sigue siendo de 20 días laborales. Las novedades son:

- La duración real de las vacaciones anuales se determina en el contrato individual de trabajo, en conformidad con las leyes aplicables y los convenios colectivos y se otorga en proporción al trabajo realizado en un año;
- Si la programación se hace fraccionada, el empleador está obligado a establecer la programación para que cada empleado disfrute en un año por lo menos 10 días continuos de permiso (15 días en el código anterior).

[Aparato sancionador](#)

El nuevo Código Laboral prevé las siguientes sanciones:

- Aceptar hasta cinco personas en el trabajo sin firmar un contrato de trabajo individual, con una multa de 10.000 a 20.000 lei por cada persona identificada;

- El trabajo realizado por una persona sin contrato de trabajo individual, con una multa de 500 a 1.000 lei;
- Incumplimiento del deber por parte del empleador de mantener un registro de las horas trabajadas por cada empleado y presentar estos registros a la inspección cuando sea necesario, con una multa de 1500 a 3000 lei;
- Incumplimiento de la ley sobre el registro de la renuncia por parte del empleador, con una multa de 1500 a 3000 lei;
- Incumplimiento por parte del agente temporal de la obligación de no cobrar ninguna cuota a los empleados temporales a cambio de reclutar a estos para el usuario final o para un contrato de trabajo temporal con una multa de 5.000 a 10.000 lei para cada persona que se identifica, sin exceder el importe total de 100.000 lei.
- Si el empleador antes de comenzar los trabajos, no le entrega al empleado una copia del contrato individual de trabajo incurrirá en una multa de 1.500 a 2.000 lei.

Lucha contra el trabajo irregular

Se prevé un endurecimiento de las sanciones contra quienes utilizan mano de obra irregularmente.

Las multas por cada trabajador indocumentado aumentan, de los 3000-4000 lei anteriores, a multas entre los 10.000 y los 20.000 lei. Por el uso de más de cinco trabajadores indocumentados está prevista una sanción penal, incluida la pena de prisión. Las personas que acepten trabajar sin contrato serán sancionadas con multas de 500 a 1.000 lei.

Comentarios y reacciones

Para el PDL y la coalición de gobierno, la reforma responde a la necesidad de hacer a Rumania un país más competitivo, un lugar donde los ciudadanos pueden encontrar trabajo más fácilmente, que resulte atractivo para los inversores y que ofrezca un marco más flexible para aquellos que quieren dar trabajo.

En su intervención ante el Parlamento al anunciar la Ley de reforma y pedir la confianza para su aprobación, el Primer Ministro, Emil Boc, subrayó que está dirigida en primer lugar a la creación de más puestos de trabajo en Rumanía. En su discurso, dijo que la nueva legislación es necesaria porque el mundo está cambiando constantemente y los reglamentos anteriores, que se remontan al 2003, ya no son capaces de afrontar los retos actuales. Boc afirmó que la crisis económica mundial había mostrado la necesidad de tener un mercado laboral más flexible y el nuevo código tiene la intención de lograr este objetivo.

Para las centrales sindicales y la oposición parlamentaria, la reforma responde a las exigencias de la política de austeridad impuesta por el Fondo Monetario Internacional, como contrapartida del préstamo de casi 20 millones de euros concedido a Rumanía en el 2009, como asimismo, a las recomendaciones del Consejo de inversionistas extranjeros (FIC).

Bogdan Hossu, presidente de Cartel Alfa, una de las mayores centrales sindicales, se ha referido varias veces al nuevo Código como a una norma que pretende someter a los trabajadores a una situación de esclavitud. En este sentido, el aspecto más duramente criticado se refiere a la facultad de los empleadores de prolongar la jornada de trabajo y el tiempo de trabajo en general en función de sus necesidades. Esta disposición, según los sindicatos, viola la Directiva europea sobre el tiempo de trabajo como asimismo determinados preceptos de la propia Constitución de Rumanía.

Para las centrales, el gobierno ha querido introducir el concepto de “flexiseguridad”, propio de los sistemas escandinavos (particularmente el sistema danés) que se caracteriza por la flexibilidad de las relaciones laborales unida a la protección del trabajador para el tiempo en que se encuentre en desempleo. Para los sindicatos, la “flexiseguridad” puede funcionar bien en los países nórdicos, pero no en un país como Rumanía, con un sistema muy deficitario desde el punto de vista de la protección del trabajador y con grandes carencias normativas y de recursos en ese sentido.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

BÉLGICA

ACUERDO INTERPROFESIONAL 2011-2012

Introducción

Desde 1960 sindicatos y organizaciones patronales se reúnen, cada dos años, para negociar las condiciones salariales y laborales del sector privado belga. Los acuerdos alcanzados se recogen en el denominado Acuerdo Interprofesional (AIP). Este acuerdo afecta a más de dos millones seiscientos mil trabajadores del sector privado y sirve de marco para los posteriores convenios colectivos sectoriales y de empresa. Su vigencia es de dos años.

Situación excepcional

Las negociaciones del Acuerdo Interprofesional para el periodo 2011-2012 se han desarrollado en un contexto excepcional: desde las elecciones legislativas del pasado 13 de junio el país atraviesa una interminable crisis política, y su Gobierno esta en funciones; la deuda pública del país alcanza casi el 100% de su Producto Interior Bruto y el margen presupuestario disponible es muy limitado.

Negociación y principio de acuerdo

Los temas fundamentales que se trataron en la mesa de negociaciones han sido cuatro:

- Incrementos salariales;
- Armonización de los estatutos de obreros y empleados;
- Mejora de algunas prestaciones sociales;
- Prolongación de acuerdos existentes.

En relación con estos temas los interlocutores sociales, tras dos meses de negociaciones, alcanzaron un principio de acuerdo el pasado 18 de enero. Las bases de este acuerdo son las siguientes:

Incrementos salariales:

La Ley del 25.07.96 sobre promoción de empleo y protección de la competitividad, establece un sistema de control de la evolución de los salarios en Bélgica, para evitar desequilibrios importantes, en este aspecto, en relación con los niveles salariales de los países limítrofes: Alemania, Francia y Países Bajos. Por ello, antes de iniciarse el proceso de negociación, el Consejo Central de Economía (CCE) elabora un informe técnico sobre lo que él considera que es el máximo margen de que se dispone, a priori, para las subidas salariales, teniendo en cuenta los niveles salariales de los tres países de referencia y su posible evolución. En este sentido el Consejo dictaminó que el aumento de los costes salariales en Bélgica en 2009-2010 superó en un 0,4% al de los tres países de su entorno, por lo que la competitividad de sus empresas se ha deteriorado aún más en relación con los países vecinos. Por otro lado, el Consejo de Economía estima que el incremento salarial para los próximos dos años, como consecuencia del sistema de indexación automática, será de un

3,9%, y calcula que la media de la evolución de los costes salariales en los 3 países de su entorno será del orden del 5%.

En base a todo ello, el acuerdo interprofesional establece, además de la indexación automática para los años 2.011 y 2.012, un posible aumento complementario, de hasta el 0,3% de los costes salariales, a aplicar en el 2.012.

Asimismo se solicita al CCE la realización, a lo largo del año 2.011, de un estudio sobre el sistema de indexación.

[Equiparación de las condiciones laborales de los obreros y de los empleados](#)

La distinta regulación de las condiciones de trabajo de obreros y empleados es una de las rémoras históricas del mercado de trabajo belga, y su superación es un campo de batalla y de discusión permanente entre los agentes sociales. En este aspecto el acuerdo interprofesional realiza importantes avances previéndose que:

- Plazos de preaviso por despido: Los plazos de preaviso por despido son considerablemente mayores para los empleados que para los obreros. El acuerdo establece, a partir del 2.012, una progresiva ampliación del preaviso para los obreros y una rebaja de las condiciones de preaviso para los empleados en base al estudio-propuesta presentado por el Presidente del Consejo Nacional de Trabajo.

Para los obreros despedidos se mantiene, asimismo, durante el año 2011 la compensación - o "prima de crisis"- de 1.666 euros (a cargo de la ONEM) previéndose, a partir de 2012, un nuevo escalado de esta prima en función de la antigüedad en la empresa. Se consolida así una mejora que había sido otorgada provisionalmente a raíz de la crisis económica de los años 2009/2010.

- Primer día de baja y salario garantizado: Los obreros no perciben su salario el primer día de ausencia por enfermedad, los empleados sí. El acuerdo fija la supresión de este "día de carencia", aplicable sólo a los obreros, en el 2.014. Asimismo pretende unificar el calculo del salario garantizado durante el primer mes de baja para ambos colectivos (actualmente los empleados perciben el 100% y los obreros no).
- "Chômage économique": La ley sólo prevé la suspensión temporal (total o parcial) de los contratos por causas económicas (chômage économique) para los obreros. El acuerdo amplía a los empleados esta posibilidad con carácter definitivo.
- El "pecule de vacances": La paga correspondiente al mes de vacaciones (pecule de vacances) de los empleados (pagado por la empresa) puede ser inferior al de los obreros (pagado por la Caja de Vacaciones) al calcularse de forma y sobre bases diferentes. El acuerdo prevé fijar un sistema único igual para ambos colectivos que debe estar concluido en el 2012.

[Aumento de las prestaciones sociales](#)

Cada dos años los interlocutores sociales deben decidir conjuntamente el destino de los recursos fijados por la ley para mantener la relación entre las prestaciones sociales y el bienestar social. Se trata de completar la indexación de las prestaciones y ajustarlas a la evolución de los salarios medios. La cantidad prevista para su distribución era de 498 millones de euros y las posturas de las partes diametralmente opuestas: los sindicatos defendían la mejora de las tasas de sustitución y la recuperación de las prestaciones mas bajas, especialmente las pensiones y la patronal, con el argumento de la crisis económica y

presupuestaria, defendía la moderación de las prestaciones sociales y la utilización únicamente de una quinta parte de los recursos previstos.

El acuerdo alcanzado suponía la división del montante total de los recursos disponibles en dos partes: un 60%, que se distribuía directamente por los agentes sociales en la mejora de las pensiones mas bajas, las indemnizaciones por invalidez y las prestaciones por desempleo de los colectivos mas débiles, y el otro 40%, que quedaba pendiente de distribuir de acuerdo con el Gobierno y con una prioridad: las pensiones mínimas y la financiación de los costes relacionados con los accidentes de trabajo.

Prorroga de acuerdos ya existentes

Se trata, básicamente, de acuerdos que precisan de una confirmación cada dos años: los acuerdos sobre sistemas especiales de prejubilación, acuerdos para ayudar a los grupos de riesgo y acuerdos para el acompañamiento de los parados.

Rechazo del acuerdo e intervención del gobierno

Pese a haber sido presentado como un éxito, este principio de acuerdo fue rechazado por las bases de dos de los tres sindicatos mayoritarios del país: la Federación General de Trabajadores Belgas (FGTB) y la Confederación General de Sindicatos Liberales (CGLSB). Solamente la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC) lo ratificó.

Ante el rechazo de los sindicatos la normativa laboral permite al intervención del Gobierno federal bien aplicando íntegramente el principio de acuerdo, bien aplicándolo tan sólo parcialmente o incluso modificándolo. Y, en este sentido, el Ejecutivo en funciones decidió introducir algunas modificaciones al texto inicial del AIP y someterlas a la consideración de las partes negociadoras. Los sindicatos socialista y liberal mantuvieron su posición inicial de rechazo, especialmente la FGTB que discrepa, fundamentalmente, de que se mantenga el tope del 0,3% de incremento salarial sobre la indexación anual para todas las actividades por igual, sin tener en cuenta que, en numerosos sectores y empresas, se ha recuperado ya la normalidad y se obtienen beneficios por lo que la negociación se hubiera podido plantear de otra manera, más justa para los trabajadores.

El acuerdo tras la intervención del gobierno

En el texto aprobado por el Gobierno se recogen las líneas básicas del Acuerdo Interprofesional 2011-2012 y se completan y modifican algunos aspectos. La Ley de 1º de febrero del 2.001, sobre “prolongación de medidas de crisis y de ejecución del acuerdo interprofesional”, publicada en el Boletín Oficial Belga (Moniteur Belge) el 07/02/2011, aplica ya algunos de los acuerdos y de las medidas propuestas por el Gobierno.

En este sentido, tras la actuación del Gobierno, los cuatro grandes temas objeto de negociación en el Acuerdo interprofesional quedan definitivamente así:

Salarios

La moderación salarial continuará. En este punto, el Acuerdo, después de su modificación por el Gobierno, establece:

- El mantenimiento de la indexación automática de los salarios;
- Un incremento salarial complementario máximo de un 0,3% del coste salarial global de la empresa, de aplicación en 2012;

- Se abandona el compromiso de un estudio sobre la indexación;
- Se incrementa en 120 € anuales del salario mínimo interprofesional. Este incremento será financiado por el Estado por vía indirecta (vía deducciones fiscales).

Armonización de los estatutos de los obreros y de los empleados

Se mantienen los acuerdos alcanzados con algunos ajustes:

- Aumento del preaviso para los obreros y reducción para los empleados: Para los obreros se adelantan al 2.012 las ampliaciones de los plazos de preaviso, que estaban previstas que se empezasen a aplicar en el año 2014 y para los empleados que ganen más de 30.535 euros anuales se ralentizan y disminuyen las reducciones de los plazos de preaviso acordadas. En este sentido: a partir de enero de 2012 los obreros que tengan una antigüedad superior a los 6 meses verán aumentados sus plazos de preaviso. El aumento va de 5 a 17 días en función de la antigüedad. Para los empleados que ganen más de 30.535 euros anuales el plazo de preaviso oscilará entre 91 y 212 días en función de la antigüedad, lo que supone una reducción en relación con el sistema actual pero una ralentización de las reducciones acordadas.

Además se establece que, tanto para empleados como para obreros que ganen menos de 61.071 euros, las dos primeras semanas de preaviso quedan exoneradas del pago de impuestos, lo que supone un incremento de la retribución neta de estos trabajadores;

Mantenimiento y mejora de de la prima por despido de 1.666 para los obreros, durante el 2011. En el 2012 los montantes por este concepto van a cambiar: para los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2012 la prima será de 1.250 euros. Para los anteriores la prima será de 1.250, 2.500 o 3.750 euros, según que su antigüedad en la empresa sea inferior a cinco años, superior a cinco años pero inferior a diez, o superior a diez.

- La equiparación entre empleados y obreros en materia de desempleo por razones económicas, de acuerdo con lo que ya venía aplicándose y lo recogido en el acuerdo alcanzado por los agentes sociales;
- Mejora del peculio de vacaciones (retribución correspondiente al mes de vacaciones) de los empleados y garantía del mantenimiento íntegro del peculio de los obreros, según lo acordado entre empleadores y sindicatos;
- Supresión del día de carencia para los obreros en 2014 y unificación del cálculo del salario garantizado durante el primer mes de baja para ambos colectivos, de acuerdo con lo convenido en su día

Prestaciones sociales

El acuerdo del Gobierno resuelve que se gaste la totalidad (el 100%) de lo previsto y que, previa consulta al Consejo Nacional de Trabajo, se distribuya el 40% no distribuido en el principio de acuerdo, aplicándose principalmente al incremento de las pensiones más bajas ("petites pensions"), a la paga de vacaciones de los trabajadores con invalidez y a las indemnizaciones por accidentes de trabajo.

Prolongación de acuerdos existentes

Según lo ya convenido. En este sentido se prorrogan por dos años los acuerdos sobre:

- Los regímenes especiales de prejubilación convencional a partir de los 56 años (20 años de trabajo nocturno, disminución de la capacidad de trabajo para los trabajadores de la construcción y prejubilación convencional a media jornada);
- El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) nº 92: prejubilación convencional por larga vida laboral (35 años de trabajo para hombres, 30 años para mujeres);
- La intervención pública en los gastos de desplazamientos en transportes públicos de los trabajadores (domicilio/trabajo), conforme al convenio que fija el 80 % del gasto a cargo del empresario y el 20% restante a cargo del Estado;
- Mantenimiento de las cotizaciones patronales del 0,10% y 0,05% para financiar, respectivamente, medidas especiales dirigidas a trabajadores desfavorecidos y sistemas de apoyo y seguimiento de los desempleados;
- El acuerdo sobre sistema de primas a la innovación. Se trata de una prima única, exenta de cargas fiscales, destinada a recompensar a los trabajadores que, por su creatividad, aportan una plusvalía real a las actividades de la empresa.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BÉLGICA

NUEVA REGLAMENTACIÓN RELATIVA AL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES¹⁸

El 28 de diciembre de 2010 se publicó en el Moniteur Belge (Boletín Oficial del Estado belga) el Real Decreto de 15 de diciembre 2010 que establece las medidas relativas al bienestar laboral de los trabajadores temporales

Este decreto, que constituye el capítulo IV del título VII del Código sobre el bienestar en el trabajo, deroga el R.D. de 19 de febrero 1997 que establecía las medidas relativas a la seguridad y la salud laboral de dichos trabajadores, y afina y actualiza las obligaciones recogidas en el anterior en materia de bienestar, respecto a las agencias de trabajo temporal y a los usuarios de este servicio.

Ficha de puesto de trabajo

El intercambio de información y la relación entre el usuario y la empresa de trabajo temporal se han reforzado con la creación de una ficha de puesto de trabajo que debe ser completada, en primer lugar, por el usuario, conforme al análisis de riesgos. Se deberá rellenar una ficha por cada puesto de trabajo o cada función por la que sea obligatorio supervisar la salud del trabajador.

Intensificación de las obligaciones relativas a la acogida del trabajador

Las obligaciones relativas a la acogida del trabajador temporal se han intensificado enumerando las tareas reservadas al usuario:

- Dar información sobre los riesgos ligados al puesto de trabajo, las obligaciones de los superiores jerárquicos, las misiones y competencias del servicio interno y la manera de ejercer el derecho a la consulta espontánea del consejero-médico en prevención y medicina del trabajo;
- Proporcionar las instrucciones de seguridad específicas que son necesarias para prevenir los riesgos propios al puesto de trabajo y los riesgos ligados al lugar de trabajo;
- Tomar las medidas necesarias para que el trabajador temporal reciba una formación adaptada;
- Verificar la cualificación profesional particular del trabajador temporal;
- Verificar si el trabajador ha sido reconocido médicamente apto;
- Proporcionar al trabajador ropa de trabajo o los equipos de protección individual.

¹⁸ Fte.: Service Publique Fédéral d'Emploi.

Reparto de las obligaciones en materia de salud entre la empresa de trabajo temporal y el usuario

La empresa deberá:

- Evaluar la salud del trabajador antes de comenzar el trabajo o cuando haya expirado la validez del documento que le declara apto para ejercerlo;
- Proceder a las vacunaciones necesarias;
- Respetar las disposiciones de protección a la maternidad, a excepción de las medidas que conciernen al usuario.

El usuario deberá:

- Efectuar, eventualmente, una consulta espontánea;
- Efectuar la evaluación de salud previa si ésta se ha acordado con la empresa de trabajo temporal, aunque la responsabilidad incumbe siempre a esta última;
- Tomar las medidas necesarias, en aplicación del artículo 42 de la Ley sobre el trabajo de 16 de marzo 1971, si existe un riesgo de exposición a agentes, procesos o condiciones de trabajo, para las trabajadoras embarazadas o para las que estén en periodo de lactancia.

En este caso las medidas a tomar son:

- La adaptación temporal de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo que implique riesgo, o, si esto no es posible;
- Relevar a la trabajadora de su puesto.

La empresa de trabajo temporal tiene la posibilidad de contar con la ayuda de varios servicios externos especializados en la prevención y la protección en el trabajo, siempre y cuando cada agencia recurra siempre al mismo servicio. Asimismo, varias empresas de trabajo temporal pueden solicitar, juntas, la ayuda de un solo y mismo servicio externo, para una o varias de sus agencias.

Organización de los costes de los servicios externos

Las tareas que realiza cada servicio externo tienen unos costes, cuyas tarifas se fijan mediante un contrato escrito y firmado entre dicho servicio y la empresa de trabajo temporal afiliada al mismo, o entre el servicio externo y el usuario afiliado a él.

Fondo Social para los Trabajadores Temporales

La empresa de trabajo temporal debe pagar al Fondo Social para los Trabajadores Temporales una cotización global por cada trabajador ocupado en equivalencia a tiempo completo. Esta cotización es diferente según se trate de un trabajador con estatus de obrero o de empleado.

Dicho Fondo determinará las condiciones y modalidades para:

- El pago de las cotizaciones que deban realizar las empresas de trabajo temporal;

- El reembolso a las empresas de trabajo temporal de los costes ligados a la supervisión de la salud de los trabajadores, que se haya realizado efectivamente.

Centralización de la base de datos

La creación de una base de datos centralizada está prevista para los trabajadores sometidos a vigilancia por motivos de salud. Esta base de datos está dirigida por el servicio central de prevención para el sector de trabajo temporal, cuyas competencias han sido igualmente ampliadas. Se trata de una gestión electrónica de los datos, que tiene por objetivo facilitar el seguimiento del control de la salud.

Prohibiciones

Este Real Decreto contiene algunos artículos que prohíben a las empresas de trabajo temporal y a los usuarios que ocupen a trabajadores para la realización de ciertas tareas. Estas prohibiciones se dividen en dos grupos:

Según la naturaleza de las actividades:

- Prohibición de efectuar trabajos de demolición de amianto y de extracción de este material;
- Prohibición de efectuar trabajos que utilicen un medio de fumigación.

A causa de una “omisión” en la ficha de trabajo:

- Prohibición de ocupar un puesto de trabajo o una función cuando no se haya rellenado la ficha necesaria para el mismo.
- Prohibición de ocupar a una persona en cualquier puesto o función de trabajo si éstos comprenden otros riesgos, además de los mencionados en la ficha del puesto.

DINAMARCA

NUEVO ACUERDO POLÍTICO SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

El Gobierno (Partidos Liberal y Conservador), el Partido Popular Danés (Partido de apoyo del Gobierno) y el Partido Social Liberal han acordado una estrategia ambiciosa sobre las medidas de seguridad e higiene a adoptar hasta el año 2020. El citado proyecto comprende 19 iniciativas concretas e incluye una serie de objetivos y prioridades con el objetivo de disminuir la siniestralidad laboral. Los temas principales se basan en inspecciones en sectores de alto riesgo con la aplicación de dos vertientes, además del diálogo con las empresas y la introducción de márgenes aceptables en la valoración de los riesgos laborales (bagatelas) y la diferenciación de multas.

Se procederá a hacer una diferenciación entre las pequeñas y las grandes empresas y las de alto y bajo riesgo.

Los objetivos del acuerdo son:

- Reducir en un 25 por 100 los accidentes laborales
- Reducir en un 20 por 100 la cantidad de trabajadores en extremas condiciones psíquicas
- Reducir en un 20 por 100 el número de trabajadores en funciones de penosidad que afecten al esqueleto y a los músculos.

De las 19 iniciativas, destacan las siguientes:

[Inspecciones de mayor riesgo a empresas con problemas de medio ambiente laboral.](#)

Esto implica que las inspecciones se intensificarán frente a aquellas empresas en las que se estime que existen mayores problemas de seguridad e higiene laboral.

Estas inspecciones están basadas en el conocimiento que la Inspección de Trabajo tiene de cada empresa. Un estudio del medio ambiente llevado a cabo en todas las empresas del territorio nacional revela que el 20 por 100 de las empresas sometidas a inspección ha recibido el 66 por 100 del total de sanciones. La nueva estrategia de inspecciones permite, en mayor medida, valorar a cada empresa en función de su propia seguridad y no por pertenecer a un sector determinado.

[Un mayor diálogo en las empresas](#)

La iniciativa impulsa el diálogo entre la Inspección de trabajo y las empresas que a su vez motivará a las empresas a solventar y prevenir los riesgos laborales.

[Introducción de márgenes de riesgo aceptables \(bagatelas\)](#)

El acuerdo introduce una serie de márgenes de riesgo aceptables (bagatelas). No se elaborará un listado con los riesgos aceptables, ya que esto se valora en función de una serie de factores, como, por ejemplo, si el problema de sanidad e higiene se puede considerar una bagatela. En adelante, la Inspección de Trabajo no controlará si, por ejemplo, existe un manual de usuario para tabletas detergentes para un lavavajillas normal. La Inspección se focalizará en problemas que contribuyan a mejorar el medio ambiente laboral.

Diferenciación de multas

Las multas por infringir la normativa de seguridad e higiene en el trabajo se diferenciará en el futuro. La cuantía de las multas por la misma infracción dependerá del tamaño de la empresa, en función de la cantidad de empleados. Las cuantías de las multas no disminuirán con respecto a las tarifas actuales.

**AREA DE ASUNTOS
SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

ALEMANIA

ALARMA EN LOS MUNICIPIOS ANTE EL ENDEUDAMIENTO Y EL INCREMENTO DEL GASTO SOCIAL

En Alemania la principal labor en el campo de la inclusión social en su vertiente pasiva recae en los municipios, que gestionan tres de las principales prestaciones pasivas financiadas a cargo del presupuesto del Estado central:

- la prestación para la vivienda (Wohngeld),
- la prestación no contributiva para los mayores de 65 años (Grundsicherung) y
- el subsidio social para menores de 18 años, mayores de 65 años y personas en edad laboral pero incapacitadas para trabajar al menos tres horas al día.

Asimismo, los municipios asumen los gastos de la prestación por desempleo no contributiva correspondientes al alojamiento de los desempleados de larga duración, mientras que la Agencia Federal de Empleo asume la prestación. Es decir, que los municipios y la Agencia, representada por las agencias locales de empleo, comparten competencias en cuanto a desempleados de larga duración. De hecho muchos municipios han optado por asumir todas las competencias en esta materia y en la mayoría de las localidades los ayuntamientos y las agencias locales han decidido crear organismos comunes, y son pocas las agencias que asumen todas las competencias.

A mediados de febrero de 2011 la Federación Alemana de Municipios advirtió del peligro que corren muchos municipios. Un primer balance financiero concluye que en 2010 los municipios cerraron con un déficit récord de 9.800 millones de euros, sensiblemente superior al anterior récord de 2003 (8.400 millones). Los representantes de los municipios temen que en 2011 el déficit podría alcanzar los 9.600 millones de euros. Los créditos a corto plazo de los municipios alcanzan los 40.500 millones de euros y con ello doblan la deuda de 2004. Solamente en 2010 los municipios han tenido que endeudarse en 6.600 millones de euros.

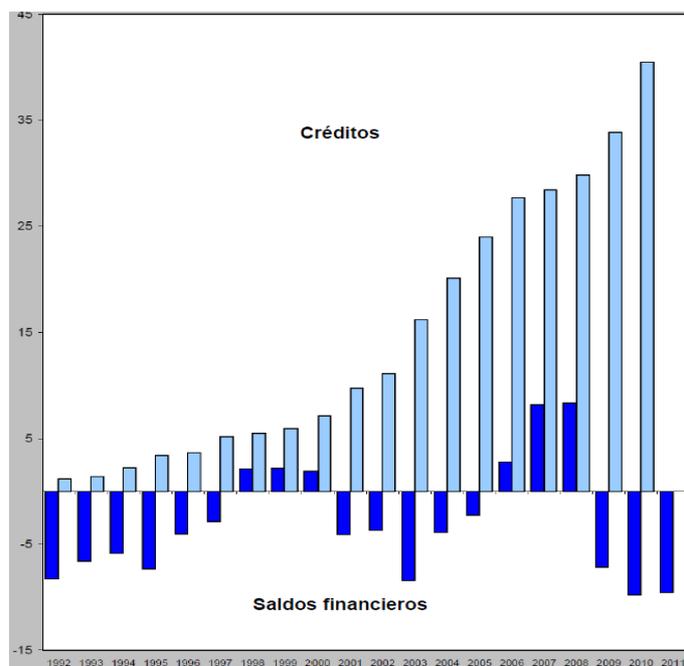
Una nota reciente de la Oficina Federal de Estadística (Destatis, 2011 a) sitúa la deuda municipal en el contexto de un crecimiento endeudamiento público. La deuda del conjunto de la Administración pública pasó de 1.694.400 millones de euros en 2009 a 1.998.800 millones en 2010, un incremento de 18,0% en comparación con 2009, el incremento más fuerte desde que se elabora esta estadística. La deuda del Gobierno central pasó de 1.053.800 millones de euros a 1.284.100 millones (+21,9%). Sin embargo hay que tener en cuenta que prácticamente la totalidad de este nuevo endeudamiento de 230.300 millones de euros corresponde a los planes de rescate de la banca (FMS Wertmanagement: 189.600 millones, Sondervermögen Finanzmarkt-stabilisierungsfonds: 28.600 millones; Investitions- und Tilgungsfonds: 14.000 millones). La deuda contraída por los gobiernos regionales pasó de 526.700 millones de euros a 595.300 millones (+68.600 millones), de los que buena parte corresponde a la constitución de fondos para apuntalar el sistema financiero (Erste Abwicklungsanstalt: 42.600 millones), así como a otras medidas para afrontar la crisis del sistema financiero. La deuda total de los municipios pasó de 113.800 millones de euros a 119.400 millones, lo que supuso un incremento del 4,9%.

Los ingresos de los municipios alcanzaron en 2010 los 173.000 millones de euros, lo que supone un incremento del 1,7% en comparación interanual. Los pronósticos indican que en 2011 se producirá un incremento del 0,7%. La Federación de Municipios informa que la recaudación de impuestos se recuperó ligeramente en 2010 (+2,6%), para 2011 esperan un incremento del 2,9%. La principal fuente de ingresos de los municipios, el impuesto por actividades empresariales, subió un 8,6% en 2010 y probablemente mantenga esta

dinámica en 2011. Si embargo, a finales de 2010 la recaudación por este concepto se situó en 2.600 millones de euros por debajo de los 41.000 millones alcanzados en 2008.

Los gastos crecieron un 3,2% situándose en 183.000 millones de euros, concentrándose los mayores incrementos en el gasto social y en las inversiones y gastos de mantenimiento.

Créditos y saldos financieros de los municipios, 1992 a 2010



Fuente: Federación de municipios, 2011

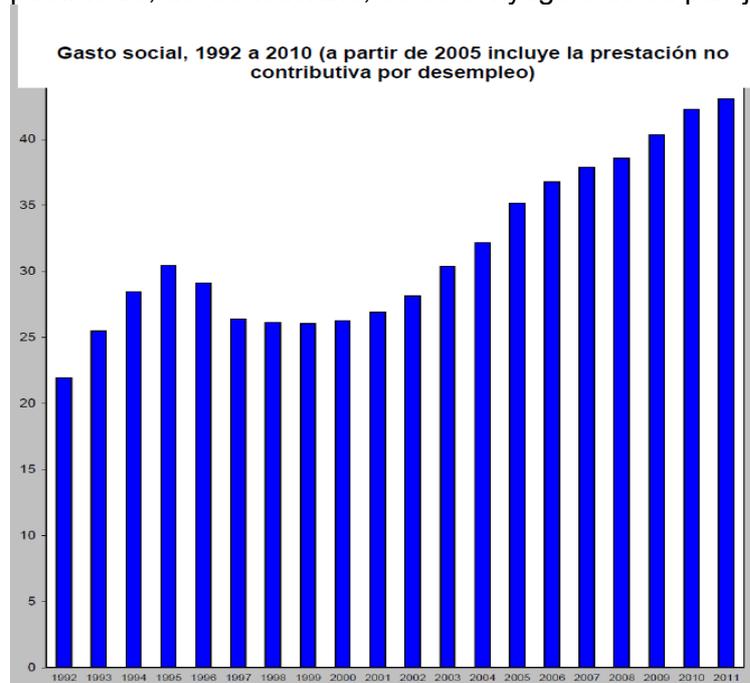
El balance financiero de los municipios publicado por la Oficina Federal de Estadística sitúa el déficit en 7.716,6 millones de euros. Dado que esta cifra no incluye la deuda de los gobiernos regionales de Berlín, Hamburgo y Bremen, se puede concluir que los datos coinciden con los facilitados por la Federación de Municipios.

Saldo financiero de los municipios			
Ingresos/gastos	Alemania		
	2009	2010	Variación en %
	Millones de euros		
Total ingresos	170.023,9	174.469,9	2,6
De éstos			
Recaudación	62.386,2	63.924,6	2,5
De ésta:			
Impuesto actividad empresarial	25.009,5	26.925,5	7,7
Asignación económica de las regiones	27.155,3	25.120,8	-7,5
Tasas municipales	15.769,8	16.147,9	2,4
Asignación de las regiones para inversiones	8.069,5	9.076,9	12,5
Total gastos	177.193,8	182.186,5	2,8
De éstos			
Gasto personal	44.269,5	45.242,1	2,2
Gasto corriente	36.438,0	38.384,6	5,3

Saldo financiero de los municipios			
Ingresos/gastos	Alemania		
	2009	2010	Variación en %
	Millones de euros		
Prestaciones sociales	40.324,9	42.124,1	4,5
Intereses	4.384,3	4.140,5	- 5,6
Inversiones	21.860,4	23.071,6	5,5
De ésta			
Construcción	16.839,5	18.611,7	10,5
Saldo financiero	- 7.176,0	- 7.716,6	
Créditos nuevos	- 883,8	1.438,9	

El gasto social de los municipios creció un 2,8% en 2010, la Federación de Municipios adelanta un incremento del 2% para 2011 con lo que el gasto social total se situaría en 43.100 millones de euros, que no irá acompañado de un incremento similar de los ingresos. El crecimiento del gasto social se concentra en Alemania Occidental, en la parte oriental del país se ha producido un incremento del 0,8%, es decir, inferior a la media. Las partidas más importantes del presupuesto municipal en materia social son los gastos de alojamiento para los desempleados de larga duración, las prestaciones para jóvenes, las ayudas para la integración de las personas discapacitadas y, por último, la ayuda social para mayores de 65 años.

Sobre todo la prestación social para los mayores prácticamente se ha triplicado desde su introducción en 2003, situándose en 2010 en 3.900 millones de euros. Según el capítulo cuarto del Tomo XI del Código Social los mayores de 65 años y las personas entre 15 y 65 años y con capacidad laboral completamente reducida por razones médicas tienen derecho a percibir la prestación básica siempre y cuando se encuentren en una situación de necesidad. Las prestaciones se conceden por regla general por un año. A la hora de calcular el importe de la prestación se tienen en cuenta todos los ingresos como pensiones o patrimonio, del beneficiario, de su cónyuge o de su pareja.

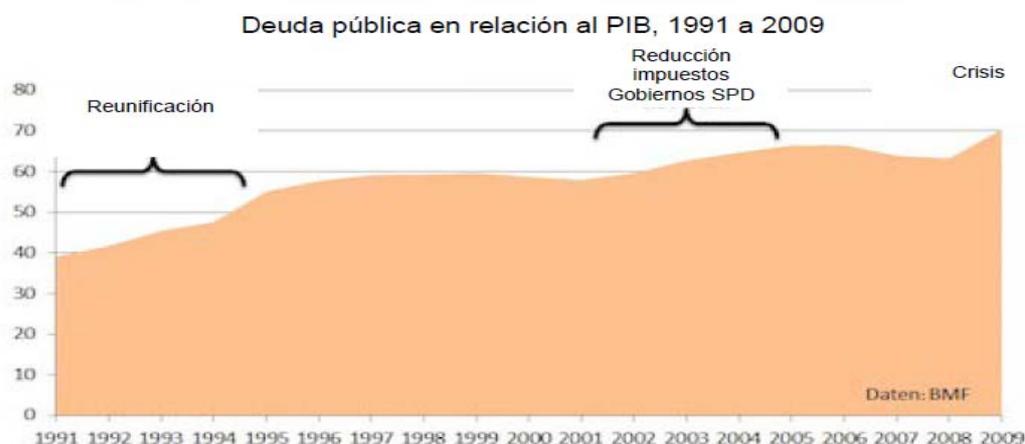


Fuente: Federación de municipios, 2011

Desde el 1 de julio de 2009 en toda Alemania el importe unificado de esta prestación es de 359 euros. Además se abona el gasto de alojamiento y de calefacción. El municipio asume el equipamiento básico de la vivienda, la dotación básica para mujeres que den a luz así como excursiones escolares de varios días de duración. Podrán asumirse las contribuciones al seguro de enfermedad y de dependencia, así como las contribuciones al seguro de pensiones.

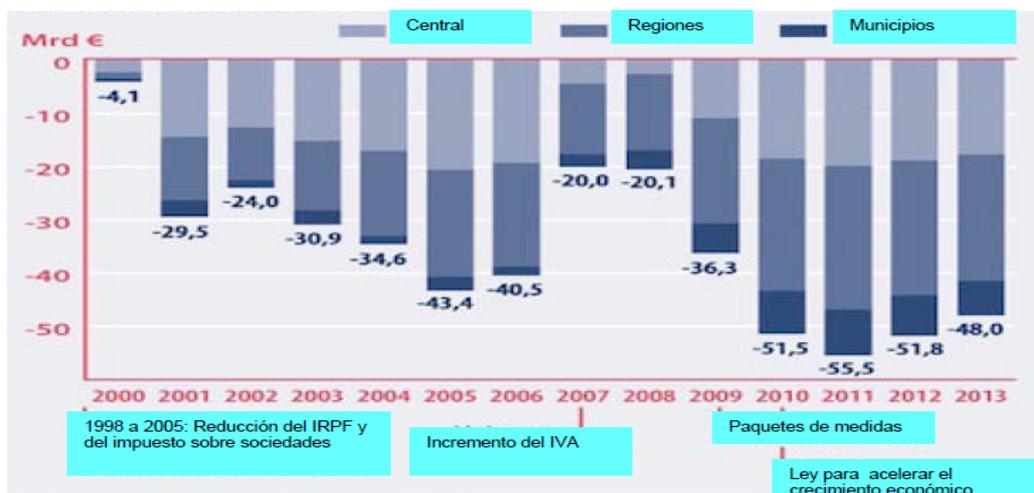
Beneficiarios de la prestación básica mayores e incapacidad laboral					
Año	Total	Variación interanual en %	Tasa de beneficiarios	De estos	
				Incapacidad laboral	Mayores de 65 años
	Número	En %		Número	
2003	438.831	X	0,65	181.097	257.734
2004	526.034	+ 19,9	0,78	232.897	293.137
2005	630.295	+ 19,8	0,93	287.440	342.855
2006	681.991	+ 8,2	1,00	311.448	370.543
2007	732.602	+ 7,4	1,07	340.234	392.368
2008	767.682	+ 4,8	1,20	357.724	409.958
2009	763.864	- 0,5	1,12	364.027	399.837

La Federación de Municipios se reafirma en su rechazo de asumir tareas nuevas impuestas por el Gobierno Federal sin contar con unas transferencias de fondos suficientes. Muchos municipios se ven obligados a reducir prestaciones, aumentar las tasas municipales, vender empresas municipales, aplazar inversiones y recortar ayudas a asociaciones y proyectos de todo tipo. Esta organización menciona uno de los aspectos que diversos expertos críticos con el Gobierno aducen con cierta regularidad: la responsabilidad de los diferentes gobiernos por la caída de la recaudación estatal. De hecho, entre 1991 y 1995 se produjo una primera fase de crecimiento de la deuda pública a consecuencia de la reunificación, seguida de una estabilización de la evolución de la deuda hasta 2001. Diversas reformas fiscales aprobadas por los Gobiernos liderados por el SPD redujeron considerablemente la recaudación fiscal y, por consiguiente, en ese período se produjo un repunte de la deuda pública. Una vez que se inicia la crisis la deuda pública vuelve a crecer debido a los diferentes paquetes y medidas para afrontar la crisis.



Un grupo de expertos ha señalado que las diferentes reformas fiscales suponen una reducción de la recaudación de impuestos superior a los 50.000 millones de euros.

Reducción de la recaudación de impuestos debido a las diferentes reformas fiscales aprobadas desde 1998, 2000 a 2013



Ante la situación financiera que atraviesan los municipios a mediados de febrero el Gobierno Federal se comprometió a asumir gradualmente la prestación social para los mayores de 65 años y la prestación por la reducción de la capacidad laboral, lo que supondrá una descarga de 12.000 millones hasta 2015, año en que el Gobierno asumirá la totalidad de la prestación. Los demócratacristianos afirman que con esta medida corrigen la decisión de 2003, tomada por el Gobierno entonces liderado por el SPD, de introducir ambas prestaciones y encomendarlas a los municipios sin dotar a estos de los fondos necesarios.

Fuentes:

Destatis, Haushaltslage der Kommunen im Jahr 2010 weiter angespannt, nota de 23.3.2011, Wiesbaden

Deutscher Städtetag, Neuer finanzieller Tiefpunkt für die Kommunen – 2011 keine Erholung in Sicht – Lichtblick bei der Gewerbesteuer, Berlín, 2011

Deutscher Städtetag, AKTUELLE FINANZLAGE DER STÄDTE - Rückblick auf 2010 und Prognose für 2011 -, Berlín, 2011-03-23

Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Sondermemorandum 2010

LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN FRANCIA Y ALEMANIA

A pesar de que Francia y Alemania son países económica, política e institucionalmente similares, con respecto a la tasa de natalidad y al empleo femenino las diferencias son considerables. En ambos países trabajan más de un 60% de las mujeres; no obstante, en Francia lo hacen muchas más a tiempo completo, también madres. La tasa de natalidad en Alemania es de 1,4 hijos por mujer, en Francia de 2,1. A ello hay que añadir que en Alemania muchas mujeres trabajan en el sector salarial bajo, sobre todo madres solteras. En Francia, el salario mínimo interprofesional favorece, junto al trabajo a jornada completa, que las mujeres puedan mantenerse por sí mismas y asegurarse una jubilación. También en ese país es menor la brecha salarial entre hombres y mujeres y son más las mujeres que ocupan puestos directivos. El estudio "Mujeres en el mercado laboral en Alemania y Francia.

Por qué las francesas logran conciliar mejor familia y trabajo¹⁹, de la Fundación socialdemócrata Friedrich Ebert, analiza estas diferencias y sus motivos.

Status quo en ambos países

Participación en la vida laboral

Tanto en Francia como en Alemania la cuota de mujeres trabajadoras supera el objetivo de Lisboa del 60%. De hecho, en Alemania la cuota es más elevada que en Francia (66,2% frente a 60,1%). Sin embargo, en Francia trabajan más mujeres a jornada completa que en Alemania (53% frente a 45%); esta diferencia se debe a que un 45,3% de las trabajadoras alemanas tienen un empleo a jornada parcial (Francia: 29,8%), en particular las madres de niños menores de seis años, que representan un 59,3% (Francia 27,9%).

	Alemania	Francia
Cuota de empleo femenino (15-64)	66,2	60,1
Cuota de empleo femenino (25-54)	74,0	76,1
Cuota de empleo femenino equiv. a jornada completa (15-64)	45,0	53,0
Cuota de empleo femenino a jornada parcial	45,3	29,8
Cuota de empleo de madres (hijos <6 años) a jornada parcial	46,2	22,2
Cuota de empleo de madres (hijos 6-14 años) a jornada parcial	59,3	27,9
Tasa de natalidad (14-49)	1,4	2,1
Porcentaje de mujeres sin hijos	30,0	10,0
Promedio de edad al nacer el primer hijo	29,8	28,6
Porcentaje de nacimientos fuera del matrimonio	30,0	50,4
Diferencia salarial por género	23,2	19,2
Segregación horizontal en el mercado laboral	26,1	26,6
Porcentaje de mujeres en puestos ejecutivos	27,0	36,6
Porcentaje de mujeres en el Parlamento	32,8	18,5
Atención a menores de 2 años	9,0	28,0
Atención menores entre 3 y 6 años	78,0	99,0

En los últimos 10 años, el incremento de la cuota de empleo femenino en Alemania ha tenido lugar principalmente en la jornada parcial, mientras que la mayoría de las francesas han trabajado siempre a jornada completa, y las que lo hacen a jornada parcial son por lo general mujeres poco cualificadas con hijos pequeños. Sin embargo, en Alemania la elección de la jornada parcial no es siempre voluntaria; en algunos sectores, sobre todo el de servicios, casi sólo se ofrecen empleos de estas características. De los trabajadores a jornada parcial que preferirían la jornada completa, un 72% son mujeres.

Precariedad

Otra gran diferencia entre ambos países es el poder adquisitivo de las mujeres que trabajan a jornada parcial. En Alemania el riesgo de caer en una situación de pobreza es mucho más elevado que en Francia, que tiene un SMI de 9 euros brutos por hora. Los trabajos a jornada parcial en Alemania suelen ser mini-empleos con una media de cinco euros. Las trabajadoras alemanas suponen el 70% de los trabajadores en el sector salarial bajo, que

¹⁹ Luci, Angela: Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich: warum es Französisinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren, Friedrich-Ebert-Stiftung, Internat. Politikanalyse, Berlin ; Bonn : FES, 2011 <http://library.fes.de/library/fr-voll-digbibnew.html>

además no puede garantizar una seguridad social completa. Si bien también en Francia la precariedad laboral femenina es acusada (un 80% de los trabajadores pobres son mujeres), en Alemania se ven especialmente afectadas por la pobreza salarial madres solteras y mujeres inmigrantes.

Segregación laboral

Aunque la mayoría de estudios coinciden en señalar que en Alemania los problemas de posicionamiento de las mujeres en el mercado laboral vienen dados por la deficiente conciliación entre familia y trabajo, lo cierto es que a pesar de estar por lo general mejor preparadas, las mujeres se encuentran con más dificultades que los hombres a la hora de iniciar su vida laboral. Lo mismo ocurre en Francia²⁰. A pesar de estas perspectivas, ambos países presentan una segregación laboral horizontal, es decir, muchas jóvenes escogen profesiones típicamente femeninas. Las mujeres están sobrerrepresentadas en la prestación de servicios e infrarepresentadas en la industria. Por otra parte, las profesiones con más representación femenina suelen requerir poca cualificación, por lo que están mal remuneradas y ofrecen pocas posibilidades de promoción, mientras que los hombres ocupan puestos mejor remunerados en la construcción, la ingeniería o las finanzas. Esta segregación vertical es también el origen de gran parte de las diferencias salariales. Tanto en Alemania como en Francia las mujeres ascienden profesionalmente menos que los hombres y alcanzan menos puestos directivos, aunque la cuota de mujeres directivas en Francia es mucho más elevada que en Alemania (36,6% y 27%, respectivamente), con excepción del campo político: en 2010 un 32,8% de los miembros del Parlamento alemán eran mujeres (Francia: 18,5%).

Gender wage gap

Ambos tipos de segregación laboral ocasionan en ambos países una discriminación salarial y profesional de las mujeres, aunque en Francia trabajan más mujeres a jornada completa y en puestos directivos. En Alemania, el promedio salarial bruto de las mujeres es un 23,2% inferior al de los hombres (15,08 frente a 19,50 euros), en Francia la diferencia es del 19,2%. Asimismo, mientras que en Francia se mantiene constante, la brecha salarial está aumentando en Alemania desde hace más de diez años. Este fenómeno se debe relativamente poco a diferencias de productividad entre mujeres y hombres (por diferencias en la formación, experiencia profesional, sector, jornada laboral o falta de flexibilidad) y más a mecanismos de discriminación (el denominado “techo de cristal”) que impiden o dificultan el acceso de las mujeres a redes de información o a puestos directivos en las empresas. El “techo de cristal” existe también en Francia, aunque aquí en un nivel más reducido, sobre todo gracias a la extensión de la jornada completa.

Vida laboral

La sobre representación de la mujer alemana en el sector de servicios y en la jornada parcial es en muchos casos voluntaria como posibilidad de conciliación entre vida laboral y familiar, ya que en Alemania la educación de los hijos sigue estando mayoritariamente en manos de las madres, mientras que en Francia muchas se acogen a la oferta estatal, por lo cual la vida laboral no se interrumpe ni se reduce. La reinserción laboral tras una larga interrupción tiene lugar a menudo a través de puestos de trabajo temporales o trabajos poco remunerados por debajo del nivel de formación. En Francia un 40% de las madres trabajan a jornada completa; en Alemania en cambio en más del 50% de las parejas con hijos pequeños

²⁰ Frente a un 9% en los jóvenes, en Alemania un 5% de las escolares no obtiene titulación; finalizan el bachillerato un 36% de las chicas (chicos: 28%) y tienen educación superior un 28% de las mujeres (hombres: 25%); no obstante, las chicas tienen más dificultades para obtener una plaza de formación profesional. En Francia no finalizan el período escolar un 15% de los jóvenes frente al 11% de las chicas, cuyas calificaciones son un 5% mejores que las de sus compañeros.

trabaja sólo el hombre. A estos factores que inciden en las desventajas de la mujer en el mercado laboral (formación, interrupción de la vida laboral, poca experiencia laboral) hay que añadir que las mujeres asumen gran parte de los cuidados de los familiares dependientes, lo que origina una nueva discontinuidad en la biografía laboral.

Seguridad social

El nivel de las pensiones y la seguridad social son otros aspectos afectados por los factores mencionados. Las mujeres alemanas perciben pensiones unos 50% inferiores a las de los hombres (Francia: 60%). Si bien las mujeres francesas trabajan más a jornada completa, el sistema francés de pensiones perjudica más a las mujeres, ya que contempla una fuerte reducción para las mujeres que han cotizado menos de 40 años. En ambos países, la interrupción de la vida laboral origina una mayor dependencia de la pareja o de prestaciones estatales, también tras la jubilación. A pesar del reconocimiento de períodos por educación de hijos para el cálculo de las pensiones, no se garantiza una pensión adecuada. En este sentido, debido a la precariedad laboral en Alemania aumenta para las mujeres, sobre todo las que carecen de pareja, el peligro de caer en una situación de pobreza en la tercera edad.

Tasa de natalidad

En 2006 la media de edad de las mujeres al nacimiento del primer hijo era en Francia de 28,6 y en Alemania de 29,8 años. La tasa de natalidad es mucho más baja en Alemania (1,4) que en Francia (2,1). También en Alemania hay más mujeres sin hijos (aprox. 1/4 o 1/3), en las mujeres con educación superior el porcentaje llega al 40%. En Francia, en cambio, sólo un 20% de las mujeres no tienen hijos.

Conciliación de la vida familiar y laboral

En muchas familias francesas tanto el padre como la madre trabajan a jornada completa; la mayoría de las mujeres desarrollan su propia carrera profesional con independencia del nivel educativo, sin que ello signifique la renuncia a tener hijos. La mayoría de los franceses miden la calidad de la política familiar estatal más en su aportación a la conciliación de la vida familiar y laboral (con la oferta estatal para el cuidado de menores) que en la transferencia de prestaciones. Tradicionalmente, en Francia se valora la educación de los hijos dentro de la colectividad como una forma de promover la igualdad de oportunidades (con independencia del origen social o familiar). Asimismo los franceses consideran que los influjos del exterior fomentan el desarrollo intelectual y el carácter de los menores, por lo que no es motivo de crítica que una madre ceda el cuidado de sus hijos a otras instancias. También se observan en Francia modelos de familia distintos al tradicional que comienza con el matrimonio. En 2007 el porcentaje de nacimientos fuera del matrimonio fue del 50,4%, frente al 30% en Alemania. Este fenómeno se explica también con la existencia del “pacto civil de solidaridad” (PACS), como registro de parejas de hecho del mismo o de diferente sexo.

En Alemania, en cambio, la imagen de la familia sigue siendo tradicional, con una gran importancia de la mujer como principal educadora de los hijos y una considerable desconfianza hacia las instituciones estatales de cuidado infantil. Por ello, la calidad de la política familiar se mide en este país en base a la contribución a evitar la pobreza (mediante ayudas económicas) más que a las medidas de conciliación.

Política laboral y social

En los últimos años el concepto de “flexibilización” se ha introducido en ambos países en materia laboral y social y se han intensificado las medidas para la integración de los desempleados en el mercado laboral. También en este aspecto Francia apuesta por las

familias con dos salarios y mujeres trabajando a jornada completa. En Alemania, en cambio, los esfuerzos se dirigen a evitar la pobreza de las familias mediante transferencias estatales.

En los últimos diez años Alemania ha llevado a cabo una política laboral centrada en los sectores salariales bajos, con una gran oferta de mano de obra barata en los estados orientales del país, a fin de poder competir con los países del Este europeo. Si bien la proliferación del sector salarial bajo (trabajo temporal, mini-empleos, empleos a un euro, sociedades unipersonales) ha hecho crecer el empleo sobre todo en servicios sociales y personales, muchas mujeres, principalmente madres, se han visto relegadas a relaciones laborales inferiores como los mini-empleos, por lo cual dependen en gran medida de los ingresos de sus parejas. Por otra parte, desde 2005 las prestaciones sociales se destinan a las familias o comunidades de necesidad y no al individuo; al depender de sus parejas las mujeres que no tienen ingresos propios no perciben ningún tipo de prestación ni posibilidades de formación o de cualificación. En este caso, la única alternativa laboral son los trabajos poco remunerados. En el caso de las madres solteras, la falta de suficientes plazas en guarderías se convierte en un agravante, quedando únicamente la posibilidad de los mini-empleos.

Las mujeres alemanas que trabajan en el sector salarial bajo corren más riesgo de pobreza que las francesas, ya que en Francia el SMI se fija todos los años en base a la evolución salarial. En 2011 el SMI asciende a 1.365 euros al mes (9 euros/hora), mucho más elevado que en algunos sectores en Alemania donde no alcanza los cinco euros. En Alemania todavía no se ha conseguido establecer un SMI, limitándose los salarios mínimos existentes a los acuerdos colectivos y a la Ley sobre la cesión de trabajadores, que posibilita que los salarios establecidos por convenio en un sector se apliquen también a los trabajadores enviados del extranjero. Sigue habiendo no obstante muchos sectores sin convenios que aseguren un mínimo existencial.

Los efectos de la crisis en el mercado laboral han sido negativos sobre la participación de la mujer en el mercado laboral. Si bien en 2010 perdieron su empleo más hombres que mujeres (debido a que la crisis afectó sobre todo a sectores ocupados por hombres: producción, bancos, construcción, y a que trabajan más hombres que mujeres), los salarios de las mujeres en el sector salarial bajo se redujeron considerablemente y las relaciones laborales se precarizaron. Ni en Francia ni en Alemania se tuvieron en cuenta las circunstancias de las mujeres y los programas coyunturales se dirigieron sobre todo a sectores en los que trabajan más hombres que mujeres. En el sector público perdieron su empleo más mujeres que hombres.

Políticas de igualdad

Tanto Alemania como Francia se han comprometido a fomentar la igualdad de hombres y mujeres en la política y en la economía. Ambos países han impuesto en la Ley de igualdad para el sector público una cuota relativa que prioriza a las mujeres en las contrataciones siempre y cuando tengan la misma cualificación que los hombres, y prevén la igualdad en el acceso a recursos públicos en los ámbitos de la investigación, la formación continua y la creación de empresas.

En 2001 las organizaciones empresariales y el Gobierno firmaron en Alemania un acuerdo voluntario para fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa privada, tras fracasar el intento de aprobación de una Ley de igualdad para la empresa privada. Tanto la Democracia cristiana como la Socialdemocracia consideran que este acuerdo no se ha llevado a cabo y en la actualidad se está debatiendo la introducción de una cuota femenina en los consejos consultivos y las juntas directivas de grandes empresas. Estas últimas se niegan a comprometerse con porcentajes establecidos y rechazan sanciones en caso de incumplimiento. En Francia las grandes empresas están obligadas a

elaborar planes de igualdad y perciben subvenciones estatales para la formación de mujeres con baja cualificación. Aquí, a diferencia de Alemania, en enero de 2011 se aprobó la introducción hasta 2015 de una cuota femenina en las juntas directivas de las empresas que cotizan en Bolsa así como en empresas de más de 500 trabajadores o con una facturación anual de más de 50 millones de euros.

Política educativa

Mientras que en Alemania la educación infantil comienza con la escolaridad básica de niños de seis años, el sistema francés ofrece la posibilidad de atención a los menores desde el primer año de vida y durante diez horas diarias en guarderías públicas. También existen guarderías administradas por padres o por empresas. El Estado subvenciona el cuidado de menores mediante “asistentas maternas” en su propia casa o niñeras en el mismo hogar. Un tercio de los menores franceses se beneficia de estas posibilidades. En Alemania, en cambio, las ventajas fiscales de la desgravación de los gastos de guardería no aportan un ahorro comparable a las subvenciones francesas.

En Francia el nivel preescolar para niños de tres a seis años es considerado parte del sistema educativo público y gratuito. La asistencia es voluntaria, pero abarca el 99% de los menores. Los horarios son de nueve de la mañana a cuatro de la tarde. En la educación básica y secundaria los alumnos asisten a la escuela de ocho de la mañana a cinco de la tarde.

Mientras que en Francia un 28% de los niños entre cero y tres años son cuidados en guarderías o por asistentas, en Alemania el porcentaje es sólo del 9%, aunque cabe destacar que en el Este del país hay más oferta pública que en el Oeste. Un 78% de los niños entre tres y seis años va a una guardería, aunque muchas ofrecen atención únicamente por las mañanas. El Gobierno alemán se ha comprometido a crear hasta 2013 una infraestructura que garantice el cuidado de todos los menores de más de un año. Por otra parte, los horarios de la escuela básica finalizan normalmente a mediodía y las alternativas por las tardes son muy restringidas. Esto limita a su vez la capacidad de muchas familias para apoyar a sus hijos en sus tareas escolares o actividades extraescolares. Debido a la dificultad de armonizar un trabajo a jornada completa con el cuidado infantil, muchas madres se ven obligadas a renunciar a parte o a la totalidad de su actividad laboral.

Aparte de la oferta de atención infantil, es importante destacar la importancia del apoyo económico a las familias, que en Alemania favorece que las madres se retiren de la vida laboral. El subsidio familiar y las ventajas fiscales están destinados a garantizar el mínimo existencial de un menor, y el importe se ha ido incrementando sucesivamente en los últimos años. En cambio, en Francia el importe de las ayudas para hijos es inferior y sólo se abona a partir del segundo hijo hasta los 20 años de edad (Alemania: 25).

El debate público en Alemania

La Comisión Europea critica que, a pesar dentro de sus objetivos políticos, Alemania no ha tomado medidas coherentes para frenar el incremento del sector salarial bajo y que se confía demasiado en la iniciativa de la empresa privada. En el ámbito nacional, el primer informe de expertos sobre igualdad elaborado para el Ministerio de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud en enero de este año corrobora que todavía queda un largo camino para lograr la igualdad de hombres y mujeres, pues la interrupción de la vida laboral para el cuidado de los hijos perjudica a muchas mujeres, con las correspondientes consecuencias para la pensión, sanidad, seguridad social e integración. El informe recomienda intensificar el fomento de la mujer en todos los ciclos de la vida (escuela, formación, vida laboral, maternidad, jubilación), eliminar los trabajos de poca consideración (mini-empleos), así como establecer un SMI como reivindica la Socialdemocracia. Asimismo reconoce la

necesidad de crear posibilidades de atención infantil a jornada completa y de ofrecer a las mujeres una seguridad social independiente de sus maridos.

Por su parte, a pesar de comprometerse a crear plazas de guardería para todos los niños de uno a tres años en 2013, el Gobierno demócratacristiano-liberal planea conceder a los progenitores que se ocupen personalmente del cuidado de sus hijos una “prestación de cuidados” en calidad de compensación, lo que reducirá los incentivos sobre todo para las madres poco cualificadas, lo mismo que el constante incremento de que ha sido objeto el subsidio familiar en los últimos años (oposición y sindicatos critican además que el aumento de este subsidio va en detrimento de las inversiones para crear guarderías). Según los socialdemócratas el actual Gobierno no está llevando a cabo una política para la mujer sino una política que familiar que no incide de forma suficiente en los aspectos de la igualdad.

¿Qué puede aprender Alemania de Francia?

En la comparación con Francia, la baja tasa de natalidad y la poca representación de las alemanas en trabajos a jornada laboral completa se deben principalmente a la relativa escasez de ofertas de atención de menores, pero también el gran apoyo económico a las familias es un factor importante que merma la conciliación entre familia y trabajo. Mientras que en Francia se apoya a las familias en las que trabajan ambos progenitores, en Alemania la política laboral sigue funcionando con el modelo familiar tradicional donde principalmente el marido aporta la mayor parte del dinero; la proliferación del sector salarial bajo ha agudizado esta situación. Además de progresista, la política familiar debe ser también transversal, y fomentar a la mujer no sólo como madre sino en cualquier otro ámbito, sobre todo el laboral. En Francia las mujeres pueden aprovecharse de las ventajas del SMI y de la jornada laboral reducida, mientras que se fomentan las oportunidades laborales y salariales. El informe de la FES propone las siguientes soluciones:

- Política familiar
 - Centrar los esfuerzos en la mejora de la conciliación familia-trabajo (creación de guarderías)
 - Frenar el aumento de las prestaciones familiares
 - Mejorar las expectativas profesionales de los educadores
- Política fiscal
 - Introducir la tributación individual frente a la conjunta, de la que se favorecen las mujeres en parejas con grandes diferencias salariales
- Política laboral
 - Facilitar el paso de la mujer de un trabajo menor a la jornada completa
 - Fomentar la formación continua
 - Introducir un SMI
 - Introducir una cuota femenina en las juntas directivas y los consejos consultivos de grandes empresas
 - Elaborar una ley sobre la igualdad salarial
 - Crear programas de fomento de la mujer y de gender mainstreaming tanto en la administración pública como en las empresas privadas, con responsabilidades y sanciones
- Política educativa
 - Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a educación y formación

- Crear campañas de información para fomentar el interés por profesiones femeninas/ masculinas en los jóvenes del sexo contrario
- Política de pensiones
 - Mejorar los derechos de pensión para mujeres por cada hijo y por el cuidado de familiares

PAÍSES BAJOS

EMANCIPACIÓN DE LA MUJER

El pasado 8 de marzo se celebró el día internacional de la mujer trabajadora. En Holanda, es mucho lo que se ha logrado hasta ahora en el campo de la emancipación de la mujer, pero ni mucho menos es un proceso cerrado. Hay aún mucha desigualdad entre hombres y mujeres. Las mujeres autóctonas tienen aún diferencias salariales y de posición respecto a los hombres y además, las mujeres extranjeras tienen mucho retraso respecto de las autóctonas. La política gubernamental quiere aumentar la participación laboral de las mujeres con un objetivo mínimo de participación laboral del 65% en 2011, a fin de lograr que haya un mayor número de mujeres que acceda a puestos de trabajo de alto nivel y a que haya un mayor número de chicas jóvenes y de mujeres en profesiones técnicas y científicas. Otro objetivo base es eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Para favorecer la emancipación, tiene establecido todo un proyecto gubernamental. Los puntos de partida de esta política son igualdad de derechos, oportunidades, libertad y responsabilidad en la sociedad para hombres y mujeres. Con la política de emancipación, la Administración holandesa quiere, además, mejorar la posición de las mujeres y estimular la participación de las mujeres en la sociedad.

La política de emancipación de Holanda se centra en los siguientes objetivos:

- Estimular la autonomía económica
- Crear seguridad para combatir la violencia contra las mujeres y las jóvenes.
- Mejorar la participación en la sociedad para evitar la exclusión social de mujeres en posición vulnerable
- Responsabilidad proporcional para las mujeres en posiciones de toma de decisiones
- Apoyo personal para que el trabajo y las tareas de atención familiar se puedan combinar con mayor facilidad

El Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia es el encargado de coordinar la política de emancipación en los Países Bajos, Este ministerio mantiene contactos con otros ministerios, con el mundo empresarial y con las organizaciones sociales. Además, este ministerio promueve la política que en este campo se desarrolla y se ejecuta en otros ministerios.

En los últimos años se han introducido diversas leyes y normativas dirigidas a favorecer la emancipación de las mujeres, entre las se cuentan:

- Disposiciones sobre permisos
- Legislación en el ámbito de tratamiento igualitario en el trabajo
- Normativa para que las mujeres accedan a funciones de alto nivel
- Normativa en el ámbito de la intimidación sexual, agresividad y violencia

Importantes puntos de partida en la política de emancipación holandesa son la Ley de tratamiento igualitario y el Tratado de las mujeres de las Naciones Unidas para eliminar toda forma de discriminación contra la mujer. Por este tratado, los Países Bajos deben vigilar que las mujeres y los hombres sean iguales ante la ley.

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 de la mujer en los Países Bajos. La conclusión más destacable a la que se ha llegado en este trabajo es que el empleo y la independencia económica de las mujeres siguen aumentando en los Países Bajos 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.

En el ámbito laboral y bajo la perspectiva internacional en el empleo (trabajo por lo menos una hora por semana), la tasa de empleo de las mujeres en Holanda es muy alta, el 72%; 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, el 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 los Países Bajos se valora mucho el poder dedicar tiempo a la atención familiar. Trabajar cuatro días por semana es algo muy deseable dentro de la sociedad holandesa. No obstante, es mucho mayor la participación en el trabajo a tiempo parcial entre las mujeres que entre los hombres. La mayoría de la población de los Países Bajos piensa que para las madres es ideal encontrar un trabajo de, cómo 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.

En lo que respecta a la educación, la mujer holandesa goza de un nivel de formación superior al de la media europea. En 2009, el 26% de las mujeres de entre 25 y 65 años de los países miembros de la Unión Europea tenía un alto nivel de formación (universitaria o de formación profesional superior). En los Países Bajos este porcentaje era del 31%. En los países escandinavos y en algún país del este de Europa este porcentaje es bastante mayor y resulta sorprendente que por ejemplo en Alemania el porcentaje sea del 23%, inferior al de la media europea.

RUMANÍA

BALANCE DEL SISTEMA SANITARIO ACTUAL EN RUMANIA.

Como en todos los países, la Sanidad es uno de los temas que genera mayor preocupación en la opinión pública. En Rumania, es además una asignatura pendiente. Un intento cada vez mayor del personal sanitario de emigrar al extranjero, hospitales en decadencia y ahogados por las deudas... De tiempo en tiempo saltan a los medios noticias truculentas que parecen sacadas de la serie negra: Niño hospitalizado con fractura de pierna, fallecido después de dos días, recién nacido estrangulado con el cordón umbilical, enfermo trasladado durante 8 horas de un hospital a otro, y operado de apendicitis en vez de vejiga, y el caso que conmocionó a la opinión pública y la prensa rumana e internacional - el incendio estallado en la maternidad de Giulesti de la capital, a raíz del cual 5 bebés perdieron la vida y otros 6 resultaron heridos de gravedad.

Todos estos casos plantean muchas preguntas con respecto al sistema de asistencia médica de Rumanía y determinan a la prensa internacional que escriba - citamos” la asistencia médica de Rumania está en el umbral del colapso.”

Por añadidura, Rumanía gasta en Sanidad menos que cualquier otro país de la UE. ¿Cuán verdadera es esta aseveración? En el ‘ultimo presupuesto del Estado, el capítulo de sanidad ocupaba un escaso 3% del PIB, en tanto que la media comunitaria es de un 7%. Transcribimos las declaraciones del profesor doctor Gheorghe Peltecu, director del Hospital de Obstétrica –Ginecología Filantropía de Bucarest:

“En Rumanía, la asistencia médica atraviesa un período lleno de dificultades. Me refiero aquí a mi especialidad. Hay dificultades en la financiación y a causa del número reducido de personal médico medio y superior. Personalmente a mi me afecta más la falta de personal cualificado. En mi calidad de obstétrico tengo en mi departamento un número reducido de enfermeras y parteras y un número insuficiente de médicos. Cuando digo médicos, me refiero a médicos a los cuales trato de formar, de enviar al extranjero para perfeccionarse, y a los cuales, al regresar, no puedo emplear, por mucho que les necesite. Es una inmensa frustración.”

Hablando de los casos médicos más dramáticos registrados últimamente, el profesor doctor Vasile Astarastoe, presidente del Colegio de los Médicos de Rumania, explicaba hace poco en una entrevista realizada en Radio Rumania en qué medida estos casos caracterizan el sistema médico rumano:

“La mayoría de estos casos no atañen al acto médico propiamente dicho sino a los medios de que disponemos para efectuar actos médicos de calidad. Hablamos de la seguridad del paciente, pero en el presente, en el sistema rumano de sanidad, ésta no puede ser garantizada. Los riesgos son grandes y atañen al modo de organización del sistema, a la subfinanciación crónica del mismo.”

Refiriéndose a la financiación de la Sanidad, que es, en términos relativos menos de la mitad de lo que el Estado invierte en Gran Bretaña y una tercera parte del presupuesto que se gasta en Alemania, el profesor Vasile Astarastoe amplía detalles:

“En los 20 últimos años, el promedio al nivel de los países de Europa Central y Oriental, es de casi un 7,2 del PIB. En Rumania, este promedio es de un 3,4 del PIB. En consecuencia, la financiación está a la mitad en comparación con los países vecinos. Si tomamos en consideración los países de OCDE, allí, el promedio fue de un 10,6% del PIB. Si nos referimos a los informes para el año 2008, un año cumbre para la asignación de recursos en Rumania, veremos que mientras en todos los países las asignaciones para la sanidad

fueron de 994 dólares, en Rumania, éstas ascendieron a tan sólo 248 dólares. Esta es la diferencia. En el sistema rumano de sanidad, en los últimos 20 años, no se ha invertido, y no se ha inaugurado ninguna entidad médica nueva.”

Esta subfinanciación crónica implica además que las partidas presupuestarias deben ser utilizadas para el pago de deudas atrasadas de los hospitales, lo que hace inviable pensar en programa alguno de inversiones.

“Con respecto al personal médico calificado, Rumania cuenta con 1,9 médicos para cada mil habitantes, en comparación con los países de la UE, que cuentan con un promedio de 3,9 médicos para cada mil habitantes. La migración de los médicos, en primer lugar de los especialistas, que de todos modos representan un sector deficitario, ha aumentado de manera exponencial. En 3 años han abandonado el país 6.500 médicos de un total de 41.000 con derecho de libre práctica. En el presente registramos un déficit de más de 7000 médicos, acompañado por el bloqueo de los respectivos puestos. En la tercera parte de los departamentos del país faltan médicos especializados. Esta distribución es también desigual en Rumania. Si en los centros universitarios- Bucarest, Iasi, Cluj, Timisoara, tenemos 2,6 hasta 2,8 médicos para cada mil habitantes, en cambio, en las zonas desfavorecidas, como por ejemplo Vaslui, Botosani, contamos con 0,7 médicos para cada mil habitantes.”

En el mes de julio de 2010, el actual ministro de Sanidad, Cseke Attila transfirió el control de la mayoría de los hospitales a los consejos locales, en un intento de desconcentrar el problema de la gestión, cada vez más difícil de llevar a cabo desde el Ministerio. Esta medida, sin embargo, se reveló insuficiente. A partir del momento en que se conocieron las cifras asignadas al capítulo de Sanidad en el presupuesto del 2011, quedó clara la imposibilidad de sostener la red de hospitales existente. La conclusión fue la de que era necesario reestructurarla cerrando instalaciones y suprimiendo un número no inferior a 9.000 camas.

Reforma de la red sanitaria.

Esta reestructuración adquirió muy pronto tintes dramáticos. Tras haber cerrado, el 1 de abril, 67 unidades médicas, dos pacientes fallecieron por falta de atención médica especializada y oportuna. Otro murió a la entrada del hospital que una semana antes disponía de la unidad de urgencias, mientras esperaba la llegada de la ambulancia que debía llevarle a otro hospital. El tema será debatido estos días y las opiniones con respecto a la reforma difieren. El ministro de Sanidad, Cseke Attila afirma que no se trata solamente de transformar unos hospitales en casas para ancianos y que bajo ninguna forma, se harán despidos del personal. En cuanto al sistema de intervención de emergencia, aseguro que se iban a comprar entre 600 a 1259 ambulancias nuevas.

A su vez, el primer ministro Emil Boc ha tenido que salir al paso de las noticias publicadas por los medios, reafirmando su apoyo al ministro de sanidad y diciendo que los fallecimientos de la semana pasada no pueden relacionarse directamente con el cierre de los hospitales. El primer ministro declaró:

“El principal objetivo de esta reforma es la calidad del acto médico. Es decir, hay muchos hospitales en Rumanía donde, desafortunadamente, se mueren pacientes, sea porque no hay equipos correspondientes, sea por falta de médicos.”

Actualmente, en más de 89% de las unidades sanitarias que están en curso de cerrarse, a los pacientes ya se les han dado de alta o han sido transferidos a otras unidades, en función de la decisión de los médicos. Pero, la reforma de los hospitales ha generado gran descontento entre los pacientes y el personal médico. Numerosas personas se lanzaron a la calle protestando por la reforma y algunas organizaciones no gubernamentales y el Colegio

de los Médicos han advertido que, al cerrar los hospitales, el Ministerio ha infringido un duro golpe al derecho a salud del ciudadano.

Las ONGs han solicitado que se vuelva a hacer una valoración de las medidas tomadas por el Gobierno, declarando que el criterio de eficiencia financiera o la incorporación del personal al trabajo pueden constituir una premisa pero no un factor que determine el cierre de un hospital. Los partidos parlamentarios de la oposición tampoco están de acuerdo con la reforma. Los liberales también sostienen que en el sistema de sanidad no hay que hacer ahorros, sino inversiones porque la sanidad pública es una cosa primordial en un Estado de derecho.

El problema añadido de la emigración al extranjero del personal facultativo.

Conforme a los datos de un sondeo publicado recientemente, el número del personal médico de Rumanía que se apuntó para trabajar fuera del país ha aumentado en un 42% a comienzos de este año. El motivo de éste aumento lo representan los sueldos atractivos y mejores condiciones de trabajo. En estas circunstancias, surge la pregunta: ¿CUÁNTOS MÉDICOS hay en Rumanía?

Nuevamente, el Prof. dr. Vasile Astărăstoae, presidente del Colegio de Médicos de Rumanía ofrece los más recientes datos al respecto.

"En los últimos tres años, aproximadamente 5 mil médicos han dejado el país para ir a trabajar en el extranjero. Si tomamos en cuenta el hecho de que en Rumanía hay 40 mil médicos y 17 mil médicos residentes y jubilados, resulta que este índice es muy alto y que la migración externa dificulta el funcionamiento del sistema. Es un hecho que hay especialidades médicas que no cuentan con personal suficiente. Para poner un ejemplo, anestesia y terapia intensiva, son dos servicios que han sido afectados por la migración de los médicos. Hay hospitales que tendrán que cerrarse porque no hay secciones de radiología, cardiología, medicina de urgencias, o sea, especialidades esenciales para el funcionamiento de un hospital".

"En cuanto a los motivos de la migración, los médicos consideran que el más importante es la realización de la carrera profesional. En Rumanía no pueden desarrollar su carrera profesional porque, por una parte, no disponen de los medios que les permitan hacerlo y por otra porque la excesiva politización del sistema sanitario y las numerosas modificaciones legislativas les impide proyectar su carrera profesional. En el segundo lugar, están los ingresos muy bajos. Los ingresos medios en el caso de los médicos en Rumanía rondan los 500 euros, mientras los ingresos medios en la UE alcanzan los 4.000 – 4.500 euros. Otro motivo importante de la migración médica es la posición social. En ningún otro país de la UE hay tantos residentes que se quejan de la actitud de los médicos, de las reducciones salariales sin explicaciones, de esta caza de brujas que se realiza a través de multas que representan el equivalente de los ingresos de un médico por 4 ó 5 meses".

La situación actual es preocupante, tanto más que el mismo sondeo de opinión indica que un 60% de los médicos de Rumanía expresaron su intención de irse a trabajar en el extranjero. La Feria Internacional de Carreras Médicas de Rumanía, llega, el pasado otoño, a su octava edición. Desde hace unos años, la oferta anual es de aproximadamente 3.000 mil puestos de trabajo. Según Simona Oprea, PR manager de la compañía organizadora, detalla, a continuación, los motivos por los cuales los reclutadores prefieren Rumanía:

"En los últimos dos años, Rumanía ha sido el país más interactivo desde el punto de vista de los empleadores. Desde aquí ha salido el número más alto de personal médico y existe también el más significativo número de solicitudes para trabajar en el extranjero. Se sabe de sobra que en Rumanía los sueldos de los médicos son muy bajos y también el respeto por la

posición de médico es bastante bajo. Sobre todo ahora cuando el gobierno decidió reducir los sueldos de los empleados estatales (y los de los médicos, entre ellos) un 25%, nos esperamos a que aumenten las solicitudes de los médicos que están interesados en trabajar en el extranjero”.

En cuanto a las ofertas de trabajo por especialidades, Simona Oprea explica: “Las especialidades médicas más solicitadas son anestesia, medicina de urgencias, radiología, cardiología, cirugía, medicina interna y ginecología, o sea se trata, en general, de las especializaciones muy importantes. Y también mejor pagadas, ya que el sueldo de un médico residente puede alcanzar los 3.000 mil euros mientras un médico especialista gana entre 3.000 y 8.000 mil euros, y en países como Inglaterra o Suecia puede incluso alcanzar 12.000 mil euros”.

Las ofertas más numerosas vienen de Inglaterra, Irlanda, Francia, Bélgica y Alemania, pero hay ofertas tentadoras también de países del Medio y Lejano Oriente.

Más del 70% de los médicos que se apuntan para estas ofertas tienen entre 30 – 45 años de edad, de modo que, actualmente, la edad media de los médicos que trabajan en Rumanía es de 49 años, edad que seguirá aumentando.

Corina Lungu, médica especialista en estomatología general y tiene 42 años de edad. Optó por quedarse en Rumanía porque se considera luchadora y patriota. Sin embargo, entiende a los que deciden irse. “Éstos son los tiempos que vivimos. Todos se van allí donde ganen mejor y vivan más confortablemente. Creo que los principales motivos son una vida más sencilla y más civilizada y bienestar material.” Corina Lungu motivaría a los médicos rumanos a través de sueldos más altos y mejores condiciones de trabajo y vida para que no se fueran del país. En su opinión, actualmente la gran mayoría de los médicos rumanos trabajan sin ganas. También el prof. dr. Vasile Astărăstoae coincide en proponer medidas parecidas para parar la migración de los médicos rumanos.

AREA DE MIGRACIONES

DINAMARCA

EL ACCESO DE LOS EXTRANJEROS A LAS PRESTACIONES DE BIENESTAR²¹

El Gobierno (Partidos Liberal y Conservador), el Partido Popular Danés y el Partido Cristiano Demócrata acordaron nombrar una comisión interministerial en las negociaciones sobre los presupuestos generales del 2011 durante el pasado otoño, con el objetivo de que llevara a cabo un estudio sobre el acceso de los extranjeros a las prestaciones de bienestar.

La citada comisión ha estudiado 120 prestaciones de bienestar²² en Dinamarca (30 prestaciones sociales y casi 90 modalidades de servicios sociales) y ha presentado su informe el 6 de abril de 2011.

La comisión también ha examinado los retos que tendrá que afrontar la sociedad danesa de bienestar, como consecuencia de la apertura hacia globalización mundial, además de qué sistemas se han desarrollado en otros países para hacer frente a esta misma problemática y las posibilidades jurídicas con objeto de introducir en Dinamarca sistemas contributivos, basados en períodos de carencia.

Propuestas de la Comisión Interministerial

Entre las 28 propuestas de la citada comisión que han sido presentadas al Gobierno, destacan:

- Seguridad Social: La obligatoriedad de hacer un seguro de sanidad para poder acceder al permiso de residencia en Dinamarca durante los primeros cuatro años de estancia en el país. Para ciudadanos no comunitarios.
- Asistencia médica: El copago por visitas a un médico durante los dos primeros años en el país. Se excluye la asistencia de emergencia. Sólo ciudadanos no comunitarios.
- Prestación por maternidad. El aumento del requisito de empleo de 13 a 26 semanas de trabajo para poder obtener el derecho a la prestación por maternidad.
- Subvención de medicamentos. La reducción de la subvención de medicamentos durante los dos primeros años de estancia en Dinamarca. Para ciudadanos no comunitarios.
- Subvención de la vivienda. La acreditación de la condición de residente en el país durante dos años para poder obtener la subvención completa de vivienda.
- Beca salario. La beca salario sólo se concederá para el primer ciclo (diplomatura). La conversión de la beca salario en un préstamo exento de intereses para los dos últimos años de licenciatura, si bien con el derecho a desgravar de los impuestos siempre y cuando el interesado se quede a trabajar en Dinamarca.

²¹ Fuentes: Traducciones y extractos de la página Web del Ministerio de Empleo danés www.bm.dk
El Boletín de Noticias Danish Nws Today, editor@seven59.dk Artículos de prensa de los diarios Berlingske Tidende, Politiken y Jyllands-Posten

²² 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

- Pensión de jubilación general. La residencia en Dinamarca durante 45 años para poder obtener la pensión máxima de jubilación –en la actualidad son 40 años.
- Asistencia a domicilio para mayores. Los interesados tendrán que financiar los servicios de asistencia a domicilio durante los dos primeros años de residencia en el país. Para ciudadanos no comunitarios.
- Residencias de tercera edad. Se suprime el derecho a una plaza en una residencia para la tercera edad o vivienda asistida durante los primeros 7 años de estancia en el país. Para ciudadanos no comunitarios.
- Prestación de jubilación anticipada. La pensión se integra por dos cuantías, una básica y otra complementaria, reservando esta última para los residentes en Dinamarca, es decir, sin permitir que sea exportable al extranjero.

El significado de períodos de carencia

La introducción de períodos de carencia implica implementar unos requisitos objetivos de medición respecto a las actividades realizadas durante un período determinado, como condición para que un ciudadano tenga derecho a una prestación de bienestar. Por ejemplo, se podría exigir haber residido en el país durante un período determinado, o haber trabajado o abonado cotizaciones a un sistema determinado. Mientras se desarrollen estos sistemas, se podría condicionar el derecho a las prestaciones de bienestar por el copago.

Ejemplos de normas de carencia que ya existen en Dinamarca

Criterios, períodos de carencia:	Derechos			
	Acceso a las prestaciones	Período de Carencia a efecto del cálculo de la prestación	Mantener el derecho o recobrar el derecho a la prestación	Posibilidad de exportar la prestación
Residencia y estancia (contribución fiscal)	10 años de residencia en el país para acceder a la pensión por incapacidad (sólo ciudadanos extracomunitarios)	40 años de residencia para acceder a la pensión general de jubilación o, en su defecto, prestación en proporción a los años resididos		2 años de residencia en los últimos 10 años para acceder a la exportación de la beca salario
Empleo	26 semanas de empleo para acceder a la prestación por ILT		450 horas de empleo para mantener el derecho a la prestación social (salario	

			social)	
Cotizaciones a un Seguro	Haber cotizado 1 año a un Seguro por Desempleo para acceder a la prestación por desempleo			

El citado informe revela que Dinamarca ya tiene una serie de condiciones o períodos de carencia para poder acceder a ciertas prestaciones, a pesar de que, como punto de partida, el sistema de bienestar es universal con un acceso relativamente libre a las prestaciones que están financiadas por los impuestos generales.

Los períodos de carencia no es nada novedoso dentro del sistema de bienestar danés. Por ejemplo, hay que residir en Dinamarca 40 años para poder obtener la pensión completa de jubilación general y, hace unos meses, el Gobierno danés introdujo un nuevo requisito para poder obtener la prestación familiar por el que se exige haber residido en Dinamarca 2 años para adquirir el derecho a la misma.

El acceso a las prestaciones en los distintos países

Dinamarca se diferencia de la mayoría de los países por no tener sistemas de seguridad social contributivos, con excepción del Seguro por desempleo administrado por las Cajas de Seguro de Desempleo que son entidades privadas.

La pensión general de jubilación es uno de los ejemplos de diferenciación de los requisitos para acceder a las prestaciones de Seguridad Social en los distintos países. En muchos países se exige la residencia para poder obtener la prestación de jubilación. En Dinamarca, Suecia, Noruega y Canadá se requiere haber residido en el país 40 años para acceder a la pensión completa de jubilación o, en su defecto, se aplicará una reducción proporcional de la prestación; otros países complementan el requisito de residencia con la condición de haber cotizado, como por ejemplo, en Alemania, se requiere haber cotizado 45 años y en Holanda 50 años a efectos de la obtención de la pensión máxima de jubilación.

El informe constituirá la base de próximas consideraciones políticas

El informe de la Comisión Interministerial formará la base de las próximas consideraciones políticas sobre la posibilidad de introducir períodos de carencia a efectos de las prestaciones de Seguridad Social en Dinamarca.

El debate generado por el informe de la Comisión

El Primer Ministro descarta sistemas contributivos de bienestar, varios políticos del Partido liberal han propuesto que Dinamarca introduzca un sistema contributivo de Seguridad Social, mediante el cual los ciudadanos aporten para poder acceder a las prestaciones, que en la actualidad son asequibles para todos. Según los citados políticos la presión frente a la sociedad de bienestar requiere hacer una profunda revisión del actual sistema que está financiado por los impuestos.

En la rueda de prensa celebrada el martes día 5 de abril, el Primer Ministro danés, Lars Løkke Rasmussen (liberal), ha descartado la introducción de un sistema de bienestar contributivo, tal y como han sugerido algunos políticos de su partido.

El Sr. Løkke Rasmussen, añade que los sistemas contributivos no forman parte de la sociedad danesa, aunque él hará lo posible por seguir luchando para suprimir la

prejubilación voluntaria del mercado de trabajo y por un sistema condicionado por “la acumulación del derecho antes del disfrute del mismo” que se aplicará a los futuros inmigrantes.

La Ministra de Empleo, Inger Støjberg (liberal), ha manifestado que, de acuerdo con las normas actuales, cualquier persona puede disfrutar de las prestaciones de bienestar sin haber contribuido. La globalización supone un reto para la sociedad danesa de bienestar. El estudio de la comisión interministerial revela que el sistema danés es vulnerable, debido a que está basado en ofrecer los mismos derechos a todos. Sin embargo, la condición es que todos contribuyan a un bienestar común a través de los impuestos. Por ello, la responsabilidad del Gobierno es analizar las posibilidades de proteger las prestaciones de bienestar. Finalmente, la Ministra añade que el estudio de la comisión interministerial será abordado por los partidos mencionados que participaron en la Ley de Presupuestos Generales para el 2011.

La Ministra de Empleo, Inger Støjberg (liberal), que es la responsable del trabajo de la comisión, aboga por la introducción de sistemas de carencia que se extiendan a un mayor número de prestaciones de bienestar y manifiesta que ha llegado la hora de cambiar a principios basados en contribuir antes de disfrutar. Según la Ministra, el sistema universal danés es muy vulnerable y esta es la razón por la que muchas personas disfrutan de las prestaciones sin haber aportado ni una corona al sistema.

Sin embargo, la Ministra de Empleo reconoce que los principios de carencia serán limitados, debido a las convenciones firmadas por Dinamarca y por la propia Constitución danesa y también a que los ciudadanos de la UE y los refugiados no podrán estar sujetos a normas especiales.

La Sra. Støjberg ha señalado que su Gobierno cumplirá estrictamente con las convenciones internacionales y con la normativa europea, si bien hay que reconocer que todo es una cuestión de llegar a los límites, dentro de los cuales siempre hay margen de maniobra. La Ministra reconoce que el Partido Popular Danés acaba de manifestar su disposición a negociar la economía de Dinamarca a largo plazo y, por consiguiente, abordar el aumento de la edad de jubilación²³. Por ello, la Sra. Støjberg está dispuesta a extender los principios de carencia para acceder a las prestaciones

Varios expertos advierten al Gobierno de que convertir las prestaciones del bienestar en sistemas contributivos puede generar que muchos trabajadores cualificados extranjeros eliminen a Dinamarca de sus opciones y esto perjudicaría en gran medida a este país que necesita mano de obra con titulaciones superiores.

También hay que subrayar que los dos partidos que forman el Gobierno, el Partido Liberal y el Partido Conservador, no están totalmente de acuerdo en el alcance de la introducción de períodos de carencia. Los conservadores temen que esto pueda afectar de forma negativa al acceso al mercado de trabajo danés de personal extranjero altamente cualificado. Esta preocupación es compartida por la Patronal Danesa, DA. Sin embargo, la Ministra de Empleo, Inger Støjberg (liberal), ha matizado que los trabajadores cualificados no vienen a Dinamarca a disfrutar de las prestaciones sociales, sino que, por el contrario, están interesados en el mercado de trabajo y las posibilidades de desarrollar su carrera profesional, además de disfrutar de la cultura y el medio ambiente de trabajo que ofrece Dinamarca.

²³ Sin el Partido Popular Danés, el Gobierno no cuenta con mayoría para aprobar su proyecto sobre la eliminación de la prejubilación voluntaria del mercado de trabajo y el aumento de la edad de jubilación general

Como era de esperar, el Partido Socialdemócrata y el Partido Socialista Popular se oponen a sistemas contributivos o períodos de carencia para poder acceder a las prestaciones de bienestar en Dinamarca y califican esto como la ruptura de la solidaridad que ofrece el sistema de bienestar escandinavo. Así las cosas, el portavoz de integración socialdemócrata Henrik Dam Kristensen se muestra de acuerdo con la Patronal Danesa, que, normalmente, suele ser su habitual adversario político.

Según cálculos preliminares, la introducción de contribuciones aportaría al Estado alrededor de 1.000 millones de coronas (aprox. 104 millones de €), si bien la cantidad final depende de la cantidad de prestaciones que se incluyan en el proyecto.

ITALIA

ACUERDO ENTRE GOBIERNO Y LAS REGIONES PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LOS FLUJOS MIGRATORIOS DEL NORTE DE ÁFRICA

Regiones, provincias y ayuntamientos se han adherido a la petición del Jefe de Estado y ha sido discutido un plan de emergencia para los prófugos, que debe partir del principio de solidaridad: todos los territorios deben sentirse implicados.

El Ministerio de Interior ha formulado un plan para la distribución de hasta un máximo de 50.000 prófugos, según ha explicado el Ministro Maroni, subrayando que se trata de un número realista de las posibles llegadas a Italia en el futuro próximo, según prevén los expertos.

El plan, que fue presentado a finales de mes a la Conferencia de las Regiones, a la Unión de las Provincias italianas (UPI) y a la Asociación de los Ayuntamientos (ANCI), tiene en cuenta, en la distribución de los inmigrantes, el criterio del número de habitantes por región, pero con correcciones para las regiones que tienen ya una fuerte presión migratoria (Sicilia, Calabria y Pullas) y para Abruzos, que fue víctima del terremoto de hace dos años.

En cuanto a los recursos, Maroni ha recordado que el Consejo de Ministros ha financiado el fondo de la protección civil para consentir al Comisario de la emergencia la gestión de las intervenciones.

También se reforzará el "Sistema de Protección para los Demandantes de Asilo y Refugiados" (SPRAR) puesto en marcha por el Ministerio de interior con la implicación inicial de 16 provincias.

El 23 de marzo el Ministro comenzó una serie de coloquios con las autoridades Tunecinas, con la finalidad de llegar a un acuerdo, a primeros de abril, para detener el flujo de migrantes hacia Lampedusa. Maroni ha solicitado en más de una ocasión la implicación de toda la Unión Europea.

PAÍSES BAJOS

RACIONALIZACIÓN EN LOS PROCESOS DE ADMISIÓN DE ASILO

En los Países Bajos está cambiando la política de asilo. El Gobierno holandés quiere aplicar unas medidas substanciales dirigidas a agilizar los procedimientos de admisión de asilo. Se trata en primera instancia de hacer una cuidadosa revisión de la solicitud, seguida de una gestión rápida y con menos ayudas para asistencia jurídica en procesos de recurso que son innecesarios.

El Ministro de Inmigración y Asilo, Sr Leers, ha enviado un informe al Congreso denominado "Racionalización de los procedimientos de admisión". En el informe se destaca que en el país hay demasiados extranjeros que a menudo están demasiado tiempo aquí debido a procesos jurídicos encadenados. El ministro considera que hay demasiados incentivos para apoyar el pleito incluso cuando éste no es útil y sin embargo hay muy pocos incentivos para el retorno o salida de los Países Bajos rumbo al país de origen. Holanda resulta un lugar atractivo para los solicitantes de asilo por razones equivocadas; los expedientes se apilan y se eternizan debido a un proceso engorroso.

Se trata de que los extranjeros que se dirijan a los Países Bajos y que tengan derecho a protección, la consigan. La decisión sobre el estatuto de protección debe ser rápida, eliminando todos los obstáculos, incluido el de regreso al país de origen. Todo el resto de tramitaciones de solicitudes de residencia en los Países Bajos (inmigrantes del conocimiento, de reagrupación familiar, etc.) deben llevarse a cabo fuera de Holanda, las solicitudes de recurso deben ser tratadas de forma rápida y eficaz.

Con esta política se quiere dar una señal clara de que la solicitud de residencia en los Países Bajos sólo es útil cuando se trata de un proceso de protección, que se tramitará a través de un proceso rápido y efectivo. Con ello se prevé limitar los recursos de las solicitudes de asilo denegadas y promover el retorno.

Las acciones concretas que se quieren llevar a cabo son:

Examen simultáneo de todos los motivos de protección

- Todos los fundamentos de asilo y humanitarios se examinarán simultáneamente en el primer procedimiento de asilo. Junto a los motivos de asilo irán temas como: situación familiar, aspectos médicos, víctimas de trata humana o si se trata de un asunto "terrible".
- La motivación de asilo debe estar en concordancia con los motivos de protección internacional. Se elimina la política de protección por categoría de país. Si los miembros de la familia del solicitante de asilo están ahora como inmigrantes regulares, su aceptación de solicitud tendrá un estatus regular.
- La solicitud regular (ordinaria) de residencia (estudio, trabajo, etc.) se realiza siempre desde el extranjero.

Solicitud de recurso tras la denegación

- Tras el rechazo de la solicitud de asilo, se podrá evaluar un recurso de solicitud en otra fecha cuando haya nuevos hechos o circunstancias. Si no hay nuevos hechos o circunstancias no se requiere más investigación, si los documentos requeridos no se

entregan (al completo) la solicitud de recurso no proporciona ningún permiso de residencia legal o de alojamiento.

- Cuando no se presenten nuevos hechos o circunstancias, el IND (Servicio de Inmigración y Naturalización) acelerará el procedimiento.
- El objetivo del Gobierno es repatriar rápidamente al solicitante tras el rechazo de su solicitud de asilo a través del Servicio de Repatriación y Salida.

La asistencia jurídica subsidiada para solicitantes de asilo que han presentado su segunda o posterior solicitud de asilo, a partir de ahora se verá diferenciada. El principio básico está en que una solicitud posterior en la que no haya nuevos hechos o circunstancias no dará derecho a unas tasas considerablemente más bajas como se venía produciendo hasta ahora.

Se reduce la secuencia temporal en la cadena del proceso de inmigración, tanto en lo que afecta al IND como a los procesos de apelación y casación. El Ejecutivo quiere que esto se aplique no sólo a los procesos de asilo, sino también a los procesos regulares y humanitarios. Se trata de clarificar cuanto antes si procede la solicitud y rápidamente retornar al país de origen o comenzar el proceso de integración.

En los próximos meses, las medidas de racionalización que se han presentado al Congreso pasarán por la elaboración de enmiendas a la legislación o adaptación a la práctica. El Gobierno holandés espera que a finales de 2011 haya finalizado este proceso.

INICIATIVA EMPRESARIAL COMO MEDIDA INTEGRADORA

En los Países Bajos hay relativamente muchos inmigrantes que trabajan como empresarios autónomos. En este ámbito, los inmigrantes tienen muchas cosas que ofrecer a la economía holandesa. El profesor Ewald Engelen, dirige la cátedra de Iniciativa empresarial de minorías étnicas en la Universidad de Ámsterdam creada, por un periodo de cinco años, con el apoyo de la asociación empresarial holandesa VNO-NCW y de los ministerios de Asuntos Económicos y de Educación, y cuyo objetivo es ampliar el conocimiento sobre el empresariado étnico para mejorar la calidad de las intervenciones políticas.

Para este profesor, la imagen de los inmigrantes como “parásito” es un gran error, la Administración holandesa es sobre todo transversal y los políticos holandeses pueden ser rehenes de los votantes, de los sindicatos y del PVV (Partido para la Libertad, de tendencia antimusulmana).

El número de emprendedores inmigrantes en los últimos años ha crecido enormemente. Uno de cada ocho empresarios en este país es de origen no holandés. Por otra parte, hay un crecimiento en la calidad en este empresariado: una mayor diversificación de sector y más profesionalidad. Los sectores en que los inmigrantes se introdujeron en los años noventa, fueron sobre todo la hostelería y el pequeño comercio alimentario -la clásica verdulería turca- sin embargo, también son activos en otras muchas áreas. En particular, en el sector de prestación de servicios comerciales y en industrias creativas, como diseño de páginas Web y en informática. Estos sectores son rentables y por ello, ha aumentado su contribución a la economía holandesa.

El espíritu empresarial está muy extendido entre los inmigrantes. Mientras la perspectiva de futuro de los holandeses autóctonos, especialmente los de mayor formación, está muy marcada por el estatus de empleado, los inmigrantes, por el contrario, tienen muy claro el

autoempleo como una opción. En el país de origen, casi lo normal es ser autónomo. En Turquía, por ejemplo, entre un 25 y un 30 por ciento de la población activa es empresaria.

El gobierno central holandés no alienta demasiado a los inmigrantes a convertirse en empresarios, sin embargo los municipios si lo hacen a menudo envueltos en iniciativas de distrito. Los estudios realizados por esta cátedra muestran que esto es inútil, al igual que lo es la microfinanciación. Los inmigrantes que no tienen acceso a la financiación bancaria saben obtener dinero de su familia o de su círculo más cercano.

La pregunta que surge, es si hay diferencias entre el empresariado inmigrante y el autóctono. Una característica notable de los empresarios de minorías étnicas es el uso instrumental que hacen ellos de su país de origen. Esto significa que utilizan los recursos étnicos -redes, materiales, etc.- para intentar encontrar nichos de mercado. Sin embargo, por lo demás, apenas hay diferencia entre un empresario inmigrante de segunda generación y un empresario autóctono. Una segunda generación mejor educada opta cada vez más por la ruta post industrial. Este tipo de iniciativa empresarial es un milagro para la integración. Por ello, tiene poco sentido desarrollar políticas específicas dirigidas a la segunda generación, porque estos empresarios se benefician de las mismas intervenciones genéricas dirigidas a todos los empresarios: reducción de la carga administrativa y fiscal.

Si se concluye que no son necesarias políticas específicas para la iniciativa empresarial de las minorías étnicas, lo primero que viene a la mente es que deja de tener sentido esta cátedra que se ha formado sobre iniciativa empresarial de minorías étnicas, pero no es así, se necesita corregir la imagen negativa que se ha creado sobre los inmigrantes. Es explícitamente evidente que la iniciativa empresarial de las minorías étnicas da vitalidad a la economía holandesa.

El profesor Engelen considera que los Países Bajos no pueden permitirse el lujo de cerrar las fronteras, máxime con la enorme escasez de mano de obra que habrá en este país en el plazo de diez o quince años. El país envejece y no crece su población, Holanda es un país envejecido y además tiene una tasa de natalidad muy reducida. En el país se ha creado una gran demanda de atención en el sector cuidados que no es posible cubrir con el crecimiento de población autóctona.

Los inmigrantes pueden trabajar en la sanidad y en las residencias de ancianos, pero el concepto de "cuidados" debe ser mucho más amplio. Está surgiendo un gran grupo de pensionistas ricos, con alto nivel de formación dispuestos a pagar por una gran variedad de lujo, prestación de servicio personal, compañía, adiestramiento gimnástico y deportivo, e infinidad de otros servicios. Está claro que esto no se llevará a cabo bajo el paraguas de los cuidados médicos financiados con fondos públicos. Por tanto, son muchos los nichos laborales que ofrecen oportunidades a los inmigrantes tanto si son empleados, como si son empresarios.

La política gubernamental sobre los inmigrantes tendrá que cambiar, según el profesor Engelen. En la actualidad, los inmigrantes obtienen visados y permisos de trabajo por un periodo determinado de tiempo, incluido todo el aparato estatal de control y sanción, pero la Administración debería dejar el propio mercado laboral que son capaces de trabajar los propios inmigrantes. Dar aire al flujo de inmigración laboral junto con la economía, y para evitar que los inmigrantes laborales apelen a la seguridad social holandesa, se debe desligar el mercado laboral del estado de bienestar.

Los inmigrantes que, debido a la escasez de mano de obra, cubren los puestos de trabajo que no se pueden cubrir por los autóctonos, no suponen amenaza ninguna para los trabajadores nativos holandeses. No crean amenaza de regresión en el mercado laboral. Debido a la escasez de mano de obra en el sector hortofrutícola se necesitan ahora gente

de Polonia. También hay un porcentaje cada vez mayor de enfermeras que no son de los Países Bajos. No se expresan a la manera holandesa, pero se necesitan con urgencia. El escándalo electoral que se ha producido en las últimas elecciones respecto de la inmigración es un absurdo, según este profesor.

UCRANIA

NUEVA LEY DE INMIGRACIÓN²⁴

Introducción y características generales

El pasado 5 de abril los diputados de la Verkhovna Rada (el Parlamento de Ucrania) aprobaron con 301 votos a favor la nueva ley que modifica sustancialmente las condiciones de entrada, salida y estancia de los extranjeros en Ucrania. Dicha ley se aprobó con la inclusión de las propuestas del Presidente Yanukovych al proyecto inicial del 22 de enero de 2010.

Se declara que el objetivo de la ley, que recibe el nombre de la Ley “Sobre la introducción de algunos cambios en los actos legislativos de Ucrania de asuntos migratorios” es perfeccionar las bases jurídicas de la política estatal en materia de migraciones, así como, crear condiciones para el cumplimiento de los derechos de los migrantes, fomentar las relaciones bilaterales en todos los ámbitos de las relaciones internacionales, reforzar la responsabilidad jurídica tanto de los extranjeros como de los ciudadanos de Ucrania en los casos de violación de la legislación nacional en materia de migraciones, prevenir el tráfico de personas, etc.

Tráfico de personas

La nueva ley prevé modificaciones en el artículo 322 del Código Penal de Ucrania. Se establece que el transporte clandestino de personas a través de la frontera de Ucrania, la organización de dichas acciones, la coordinación o el fomento de éstas, mediante consejos, instrucciones, prestación de medios o la eliminación de obstáculos se penalizará con prisión de tres a cinco años con la confiscación de los medios de transporte u otros medios utilizados para cometer el siniestro.

Las mismas acciones, llevadas a cabo con peligro para la vida y el bienestar de la persona transportada a través de la frontera, o realizadas por varias personas, reiteradamente o con conspiración previa, o bien, por un funcionario mediante abuso de poder, serán penalizadas con prisión de cinco a siete años con la confiscación de los medios de transporte u otros medios utilizados para cometer el siniestro y, en su caso, la prohibición de ocupar determinados cargos en la función pública o realizar determinadas actividades por un período de hasta tres años.

Las acciones, que figuran en la parte primera o segunda de este artículo, perpetradas por un grupo de personas o por interés propio, serán penalizadas con prisión de cinco a siete años con la prohibición de ocupar determinados cargos en la función pública o realizar determinadas actividades por un período de hasta tres años con la confiscación de los medios de transporte u otros medios utilizados para cometer el siniestro y la confiscación de los bienes.

Entrada y estancia en ucrania

Además de los cambios en el Código Penal la nueva Ley contempla modificaciones en la Ley de Ucrania “Sobre el estatus jurídico de los extranjeros y las personas sin ciudadanía” (que llamaremos Ley de Extranjería).

Así, de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución de Ucrania y en el orden establecido por la legislación nacional, los extranjeros y las personas sin ciudadanía pueden solicitar

²⁴ Fte. DCZ.gov.ua. KORRESPONDENT.net, RBC.ua

asilo en Ucrania. Éstos pueden entrar al territorio nacional con pasaporte válido de su país. Se contempla, además, que, previamente al ingreso, los extranjeros y las personas sin ciudadanía deben obtener un visado mediante el procedimiento establecido, si la legislación de Ucrania no prevé otra cosa.

Entrada

Una vez modificada la Ley de Extranjería, no se permitirá el ingreso de un extranjero o una persona sin ciudadanía en los siguientes supuestos:

- Cuando lo requiera la seguridad del país o la defensa del orden público;
- Si ello es necesario para defender los derechos y los intereses legítimos de los ciudadanos de Ucrania u otras personas que residan en el país, la defensa de la salud pública, la seguridad ecológica o la protección del medio ambiente;
- Si al presentar la solicitud de entrada o al entrar a Ucrania el interesado haya presentado conscientemente datos falsos y/o documentación falsa o estropeada. Tampoco se permitirá el acceso a aquellas personas cuya documentación no se corresponda con la aprobada legalmente o pertenezca a otra persona;
- Si al entrar al territorio de Ucrania éste no ha presentado un pasaporte en vigor, visado u otros documentos necesarios para entrar a Ucrania, conforme a lo establecido por ley;
- Si en el punto control fronterizo ésta ha trasgredido las condiciones y el orden de acceso al territorio de Ucrania, las reglas aduaneras, la normativa sanitaria o no ha cumplido las exigencias o las instrucciones legítimas de los funcionarios del Servicio Fronterizo de Ucrania u otros órganos que desempeñan funciones de control en la frontera nacional;
- Si hay casos comprobados de violación de la legislación de Ucrania por parte del interesado en estancias anteriores en Ucrania;
- Si hay fundamentos justificados para considerar que los fines del viaje, declarados por el interesado al presentar la solicitud de entrada a Ucrania o en la entrada misma, difieren de los reales o en el caso de no haberse presentado justificaciones de éstas;
- Si hay fundamentos justificados que hacen sospechar que el interesado es portador de una enfermedad infecciosa o de otra índole, incluida en el registro aprobado por el órgano central del Poder Ejecutivo, competente en materia de sanidad; o en el caso de llegar éste de un país, cuya situación epidemiológica presente complicaciones;
- Si el interesado intenta acceder a Ucrania con visado o intenciones de tránsito y no puede presentar documentación necesaria para justificar este fin;
- Si existen pruebas del incumplimiento, por parte del interesado, de compromisos financieros ante Ucrania, incluidos los que están relacionados con una expulsión anterior, aun si la prohibición de entrada ya se ha levantado;
- Si el interesado no tiene recursos financieros suficientes para el período de estancia planeada, así como, para el regreso al país de origen o tránsito a otro país; o, en el caso de ser ciudadano de uno de los países incluidos en el registro elaborado y

aprobado por el Gabinete de Ministros o persona sin ciudadanía con residencia en uno de éstos países, la imposibilidad de obtener dichos fondos legalmente en el territorio de Ucrania.

Asimismo la ley establece el procedimiento para efectuar el retorno de los extranjeros y personas sin ciudadanía a los que les haya sido denegada la entrada a Ucrania.

Estancia

Según la nueva ley la estancia permitida a un extranjero o persona sin ciudadanía podrá ser acortada si:

- Se produce una violación de la legislación de Ucrania por parte de éste;
- No existen fundamentos para la continuación de la estancia en Ucrania;
- El interesado no tiene recursos financieros para continuar su estancia y retornar al país de origen u otro país, o, en su caso, la posibilidad de obtener dichos recursos legalmente en el territorio de Ucrania;
- Su actividad en el territorio de Ucrania puede perjudicar las relaciones de Ucrania con otros países;
- Durante la estancia de éste han surgido fundamentos para la denegación de la entrada, acordes a esta ley;
- El interesado, habiendo entrado a Ucrania con el fin de estudiar o trabajar, no se ha presentado en el plazo establecido en la entidad correspondiente y las razones que pueda alegar hayan sido reconocidas insuficientes por la institución estatal correspondiente.

Expulsión

Las decisiones de expulsión de un extranjero o persona sin ciudadanía del territorio de Ucrania se toman por el órgano del Ministerio del Interior responsable de la unidad territorial en la que se encuentra el interesado, con posterior notificación al Fiscal en plazo de 24 horas sobre los motivos de ésta.

Dicha decisión se complementa con la prohibición de entrada al afectado por un período de hasta diez años.

En el caso de que el ciudadano extranjero o persona sin ciudadanía se niegue a abandonar el país, éste será expulsado forzosamente a base de un fallo del Tribunal Administrativo correspondiente.

Estancia restringida

Los extranjeros y las personas sin ciudadanía, detenidos por estancia ilegal en Ucrania o admitidos en el territorio de Ucrania en cumplimiento de los acuerdos internacionales de readmisión de personas, aprobados por el Parlamento de Ucrania, se alojarán, previo fallo del Tribunal Administrativo, en los centros de estancia provisional para los extranjeros y las personas sin ciudadanía que se encuentran en situación de ilegales. En dichos centros tendrán que someterse un reglamento interno, necesario para la preparación de su expulsión por un período que no podrá superar los doce meses.

Reacciones

Si bien dicha ley no se ha convertido en noticia de primera línea, hubo varias reacciones de ONGs y organismos oficiales internacionales que se ocupan de los asuntos migratorios. Así, la Sede del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) en Ucrania ha comunicado a prensa que sus recomendaciones no fueron incluidas en el documento. Según el Secretario de Prensa de la Sede la ley en su actual redacción no acerca a Ucrania ni a la normativa europea ni a la normativa internacional en el ámbito de la defensa de los derechos humanos, sino que, constituye una amenaza para aquellas personas que hayan venido a Ucrania en búsqueda de asilo.

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

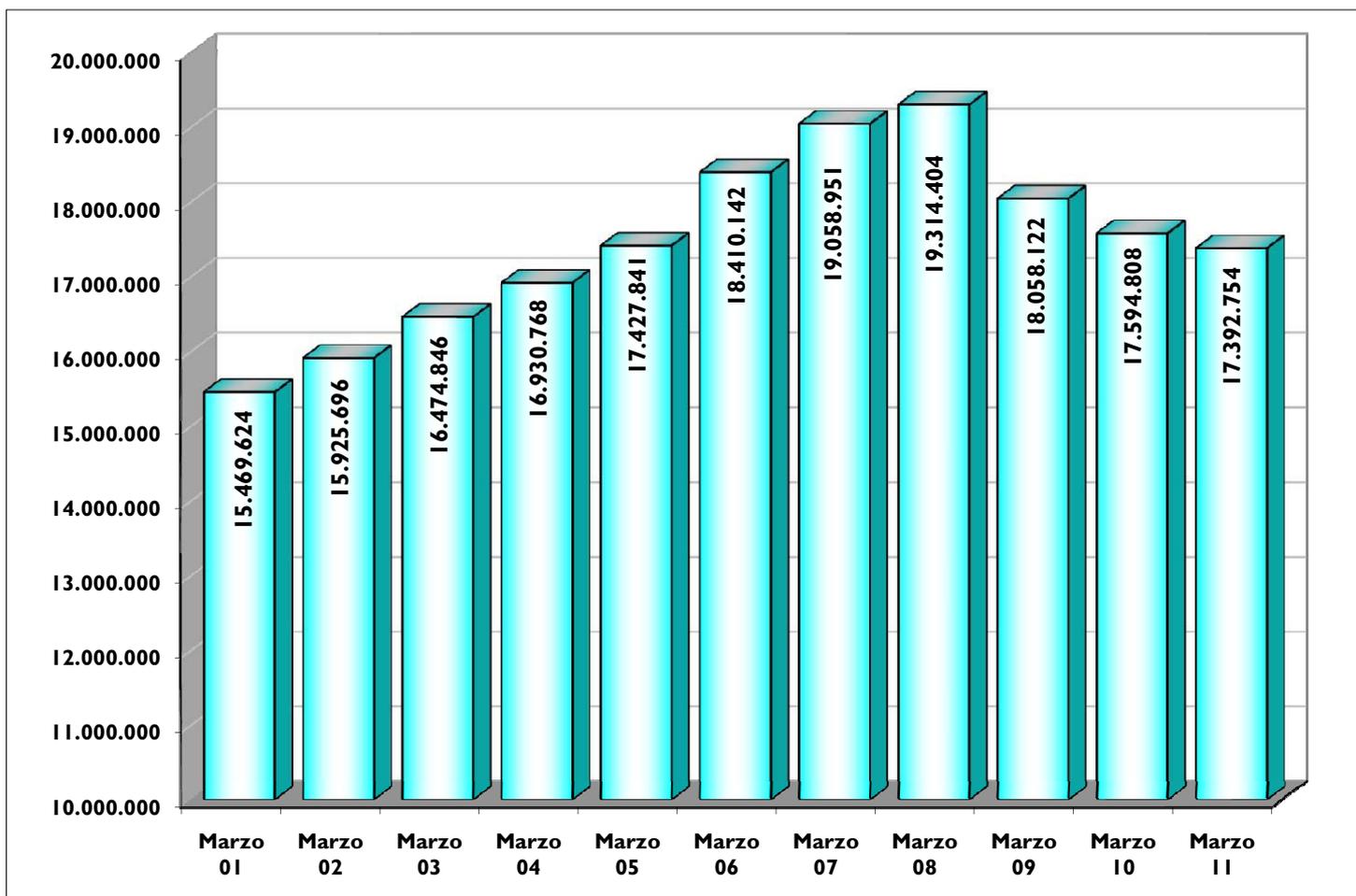
SEGURIDAD SOCIAL

HOJA RESUMEN DE PRINCIPALES DATOS

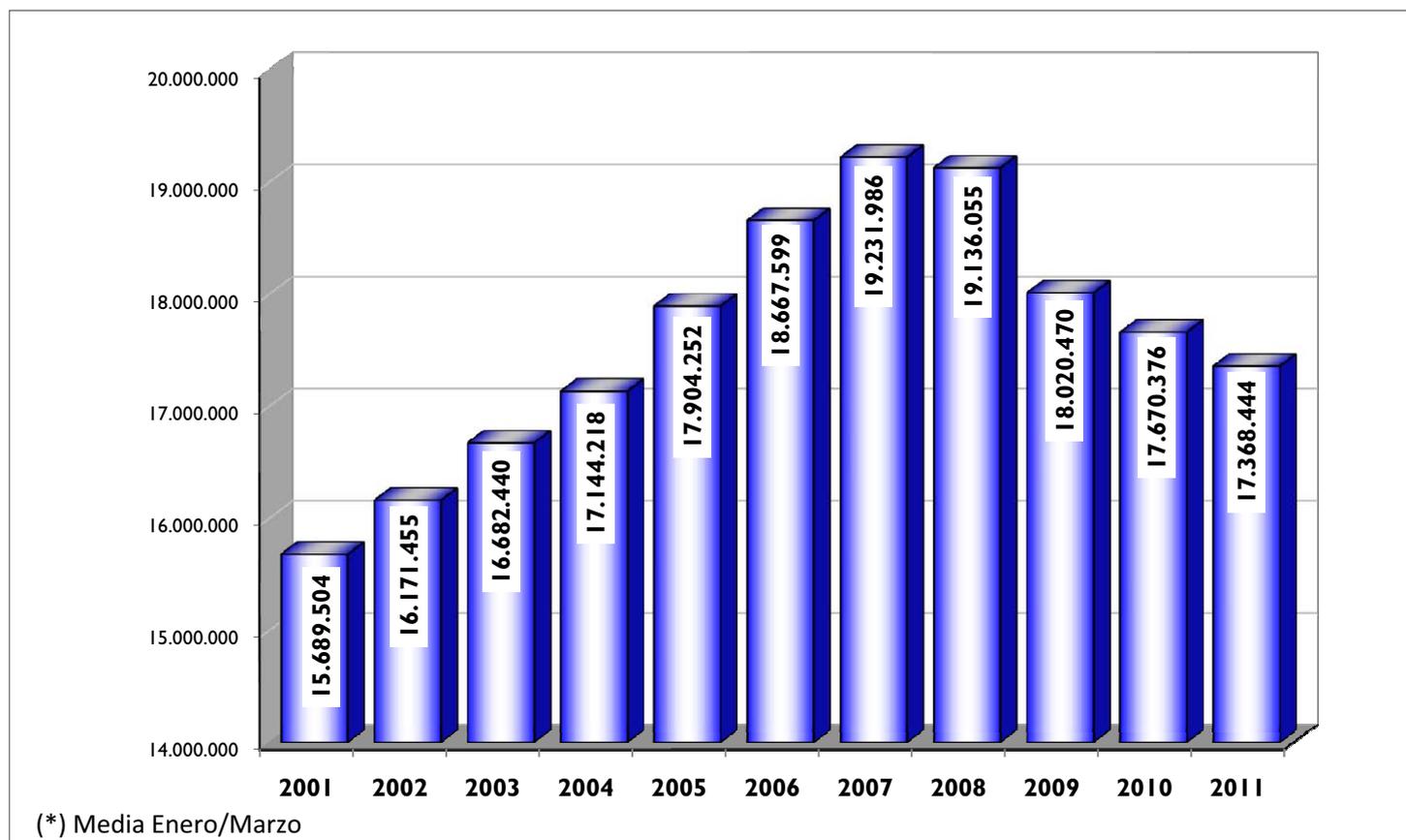
MAGNITUDES	FECHA	NÚMERO
Gasto Sistema Seguridad Social (Provisional)	mar-11	23.639,19 Mill. Euros
Gasto Pensiones Contributivas	mar-11	21.068,61 Mill. Euros
Afiliados medios a la Seg. Social (mensual)	mar-11	17.392.754
Afiliados medios a la Seg. Social (anual)	Media 2011 (acumulado a marzo)	17.368.444
Número de Pensiones Contributivas	mar-11	8.768.427
Importe pensión media Sistema	mar-11	801,05 Euros.
Importe pensión media Jubilación	mar-11	910,11 Euros.
Importe pensión media Jub. Reg. Gral	mar-11	1.130,33 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)	mar-11	4.333.669
Contratos registrados (INEM)	mar-11	1.154.903
Contratos registrados (INEM)	Acumulado 2011	3.282.340
Salario Mínimo Interprofesional	año 2011	641,40 Euros/Mes
IPC (variación mensual)	mar-11	0,7
IPC (variación interanual)	"	3,6

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN

. MEDIAS MENSUALES



. MEDIAS ANUALES



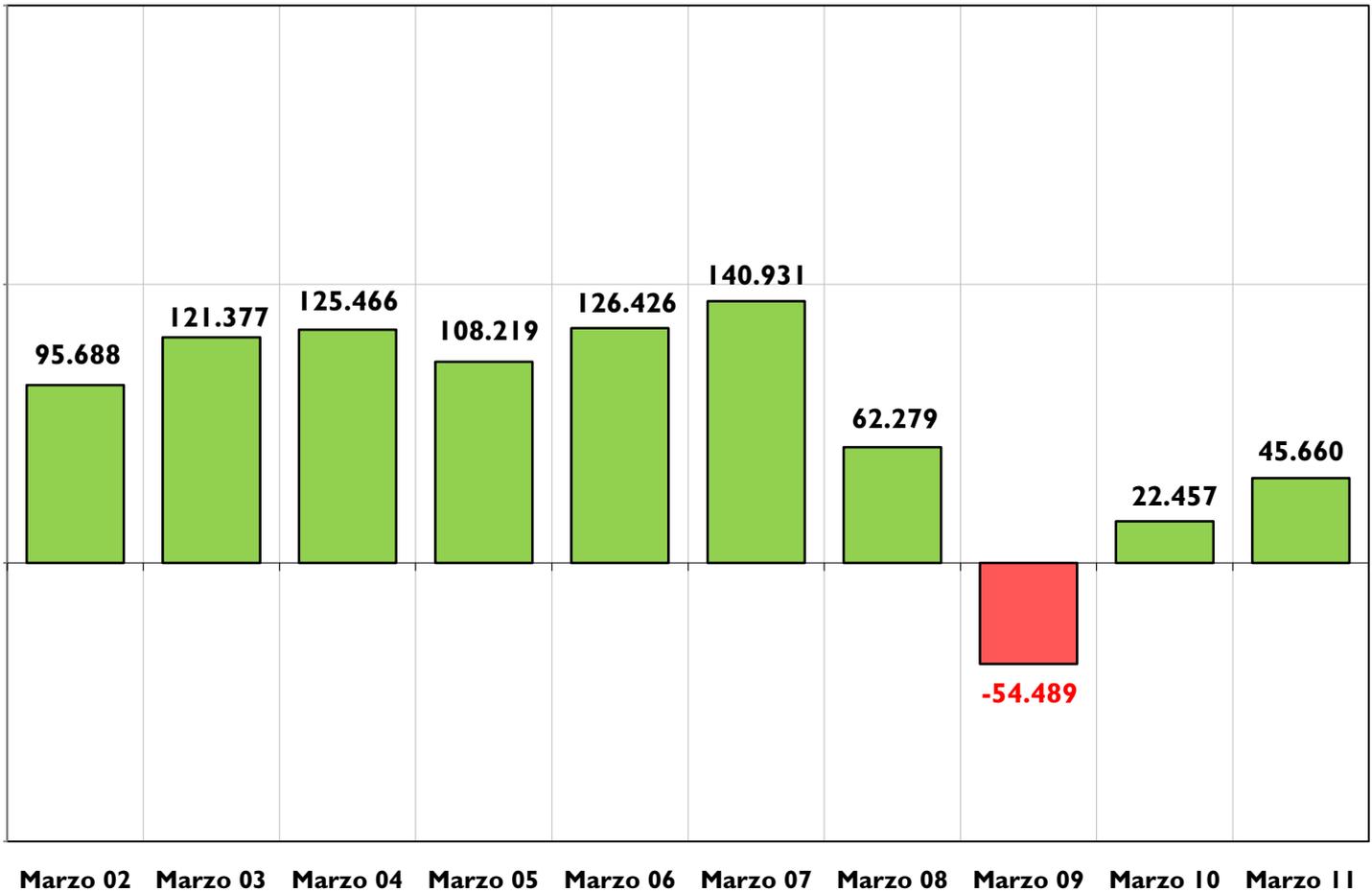
(*) Media Enero/Marzo

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

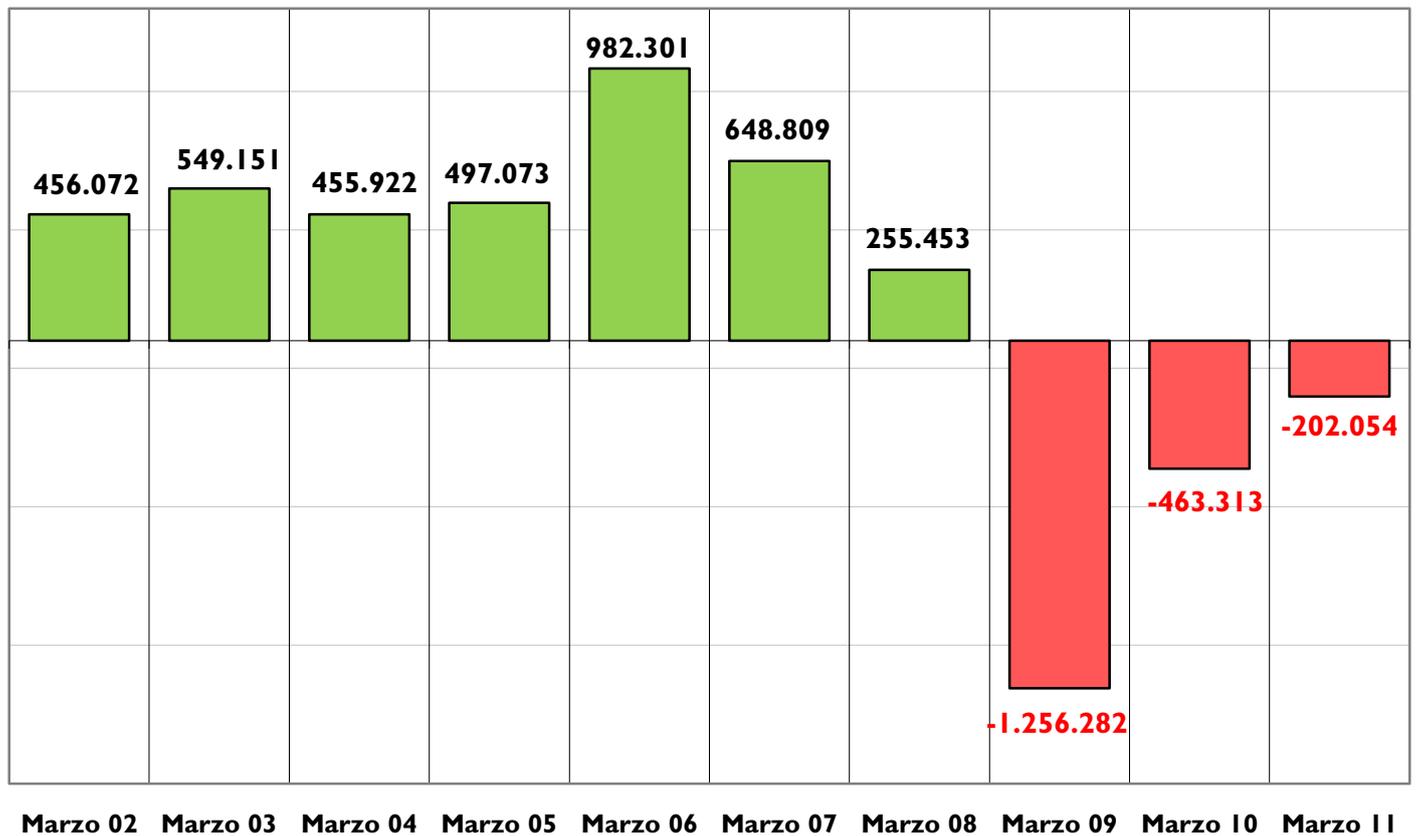
	General	Autónomos	Agrario	Mar	Carbón	Hogar	Total
2.008							
enero	1.457.518	224.793	160.394	4.053	647	152.697	2.000.102
febrero	1.485.107	228.665	174.880	4.746	648	153.897	2.047.942
marzo	1.503.075	232.747	180.765	5.007	643	156.476	2.078.714
abril	1.521.239	235.501	187.940	5.142	651	159.355	2.109.828
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	1.144.545	200.182	246.986	4.811	564	180.350	1.777.438
abril							
mayo							
junio							
julio							
agosto							
septiembre							
octubre							
noviembre							
diciembre							

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

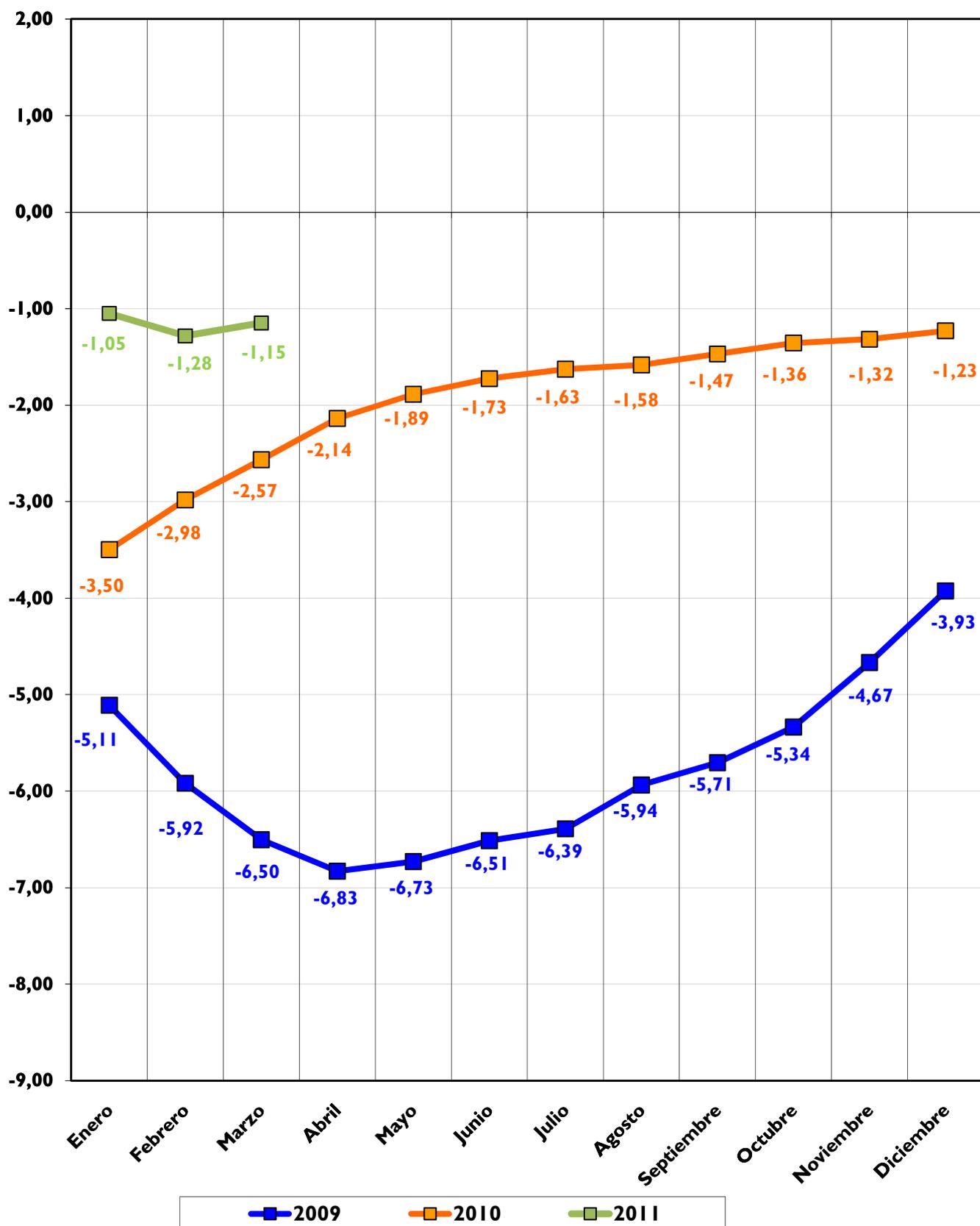
. VARIACIÓN MENSUAL



. VARIACIÓN ANUAL



TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL DE LA AFILIACIÓN

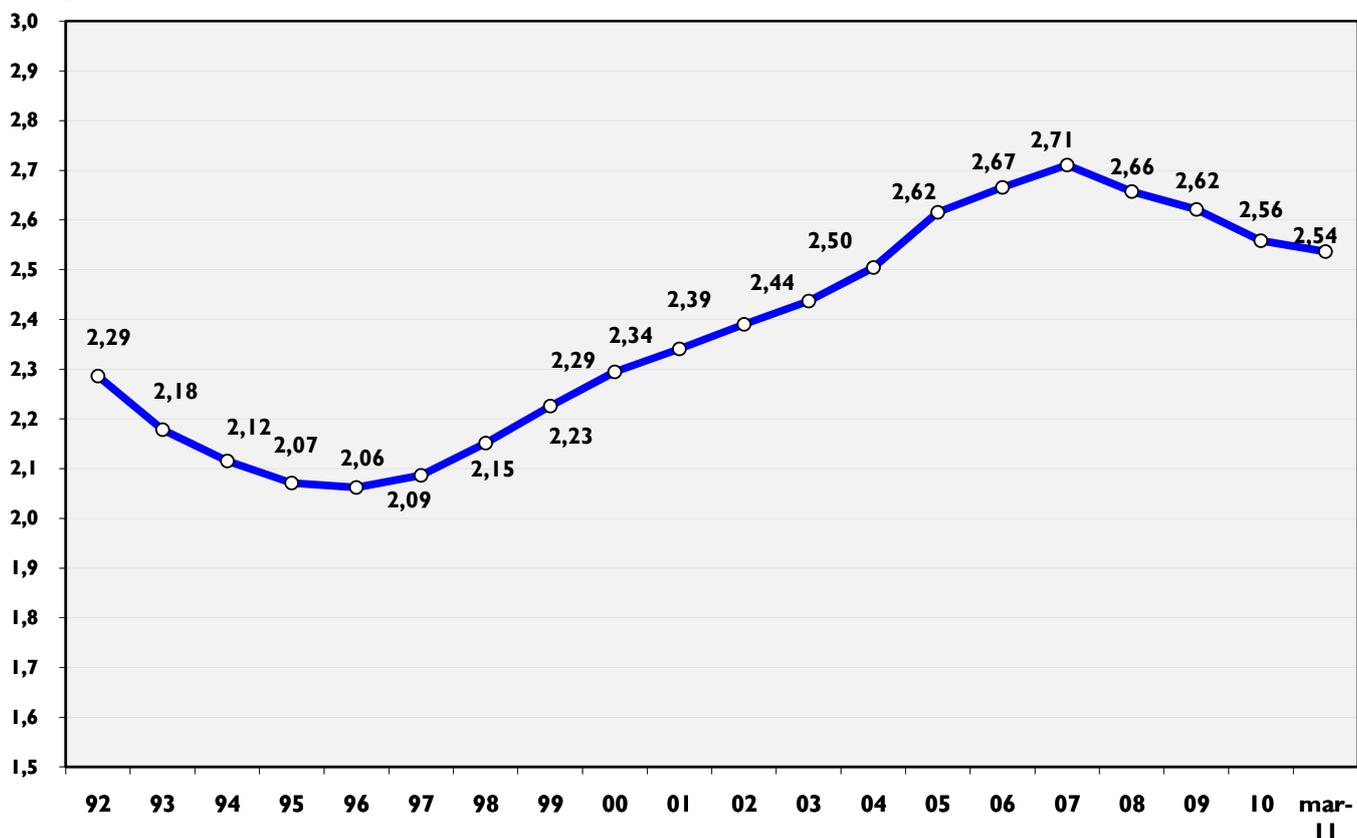


EVOLUCION AFILIADOS/PENSIONISTAS

	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
mar-11 (1)	17.325.400	2.901.364	20.226.764	7.974.576	2,54

(1) Dato provisional al referirse los afiliados en desempleo al mes de enero de 2011

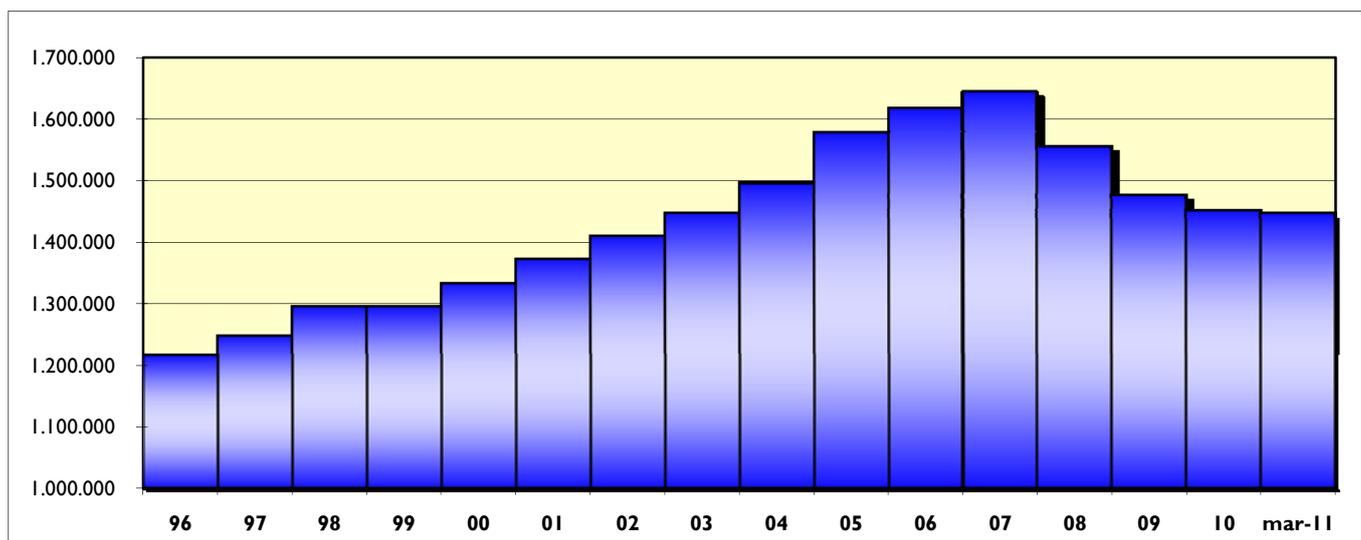
Los datos de afiliados ocupados corresponden al último día de cada mes (no son medios como en las estadísticas anteriores), debido a la antigüedad de la serie cuando no se disponía de datos medios y a fin de que se puedan realizar comparaciones homogéneas



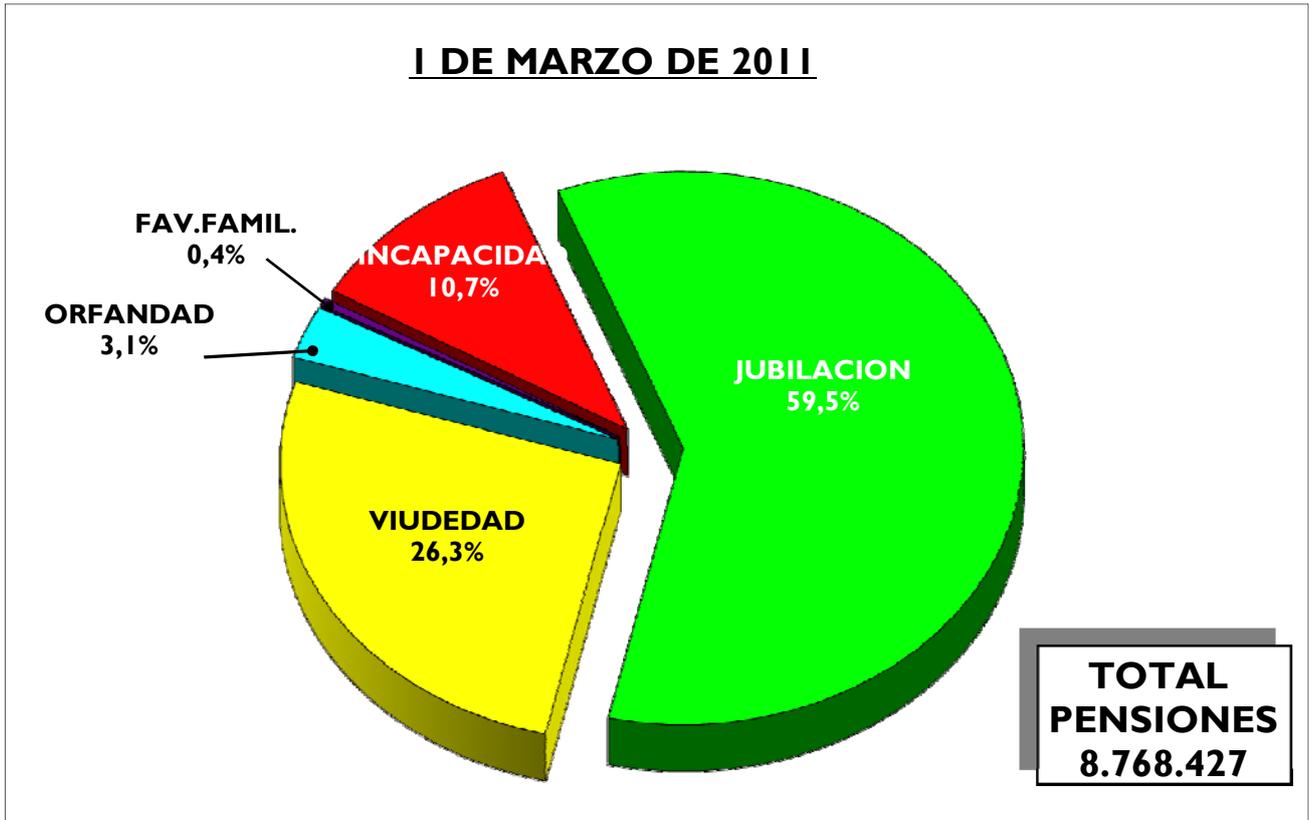
EVOLUCION DE LAS EMPRESAS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL

A 31 de diciembre

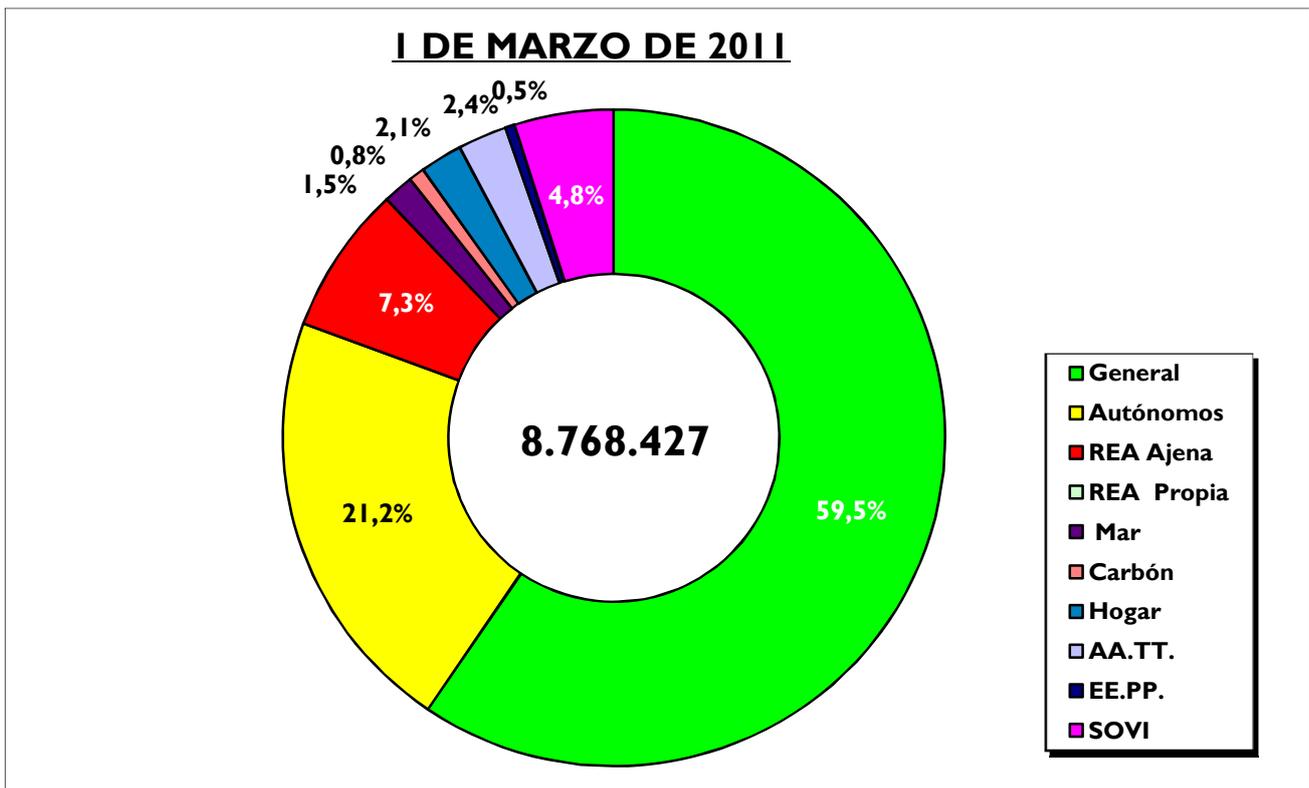
	General	Mar	Carbón	Total	Variación anual	
					absoluta	%
1980	658.037	26.061	470	684.568		
1981	655.360	27.028	496	682.884	-1.684	-0,25
1982	655.108	27.956	533	683.597	713	0,10
1983	656.295	28.203	548	685.046	1.449	0,21
1984	663.095	28.621	553	692.269	7.223	1,05
1985	686.339	27.655	519	714.513	22.244	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
mar-11	1.434.580	10.509	76	1.445.165		



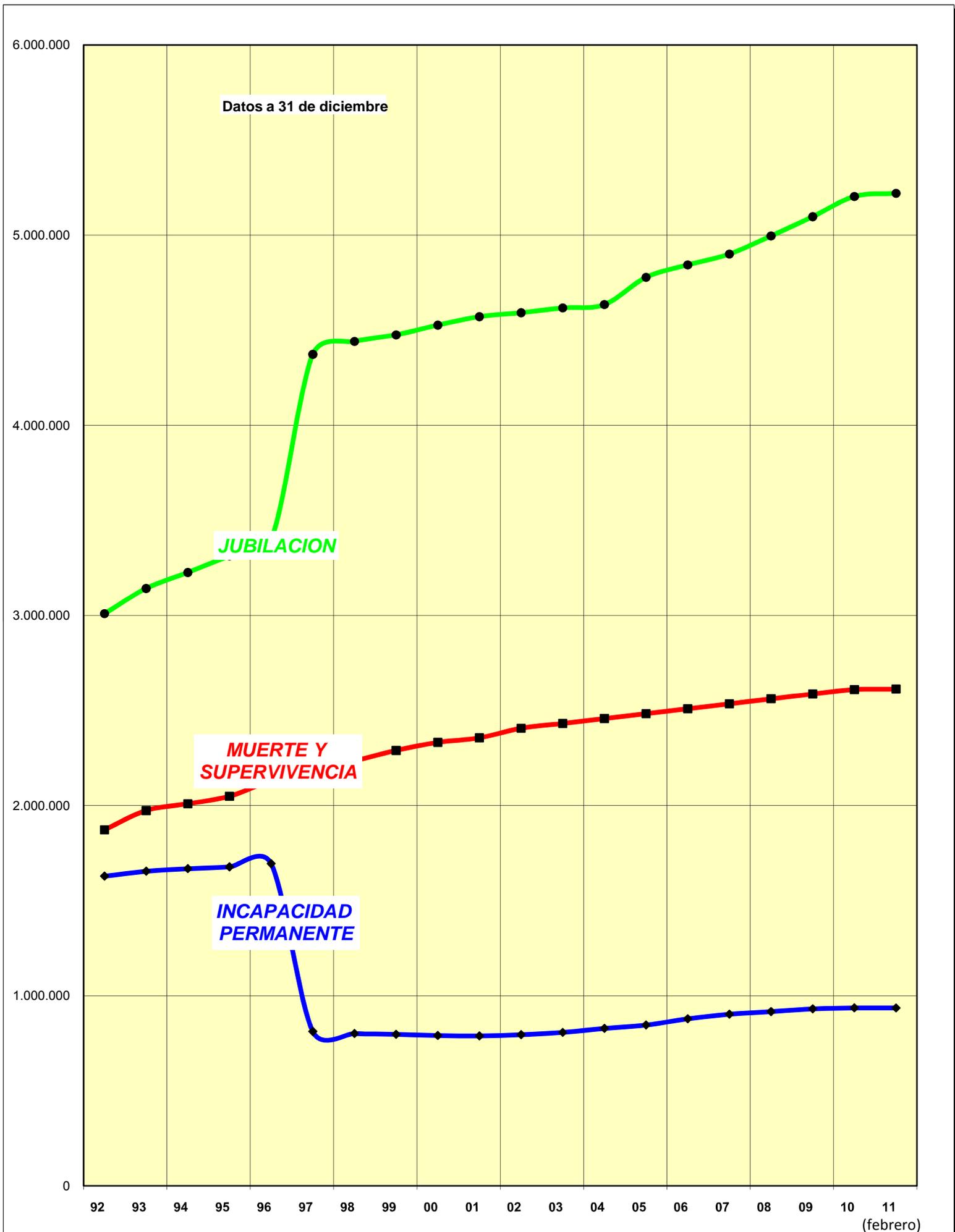
DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES



DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES

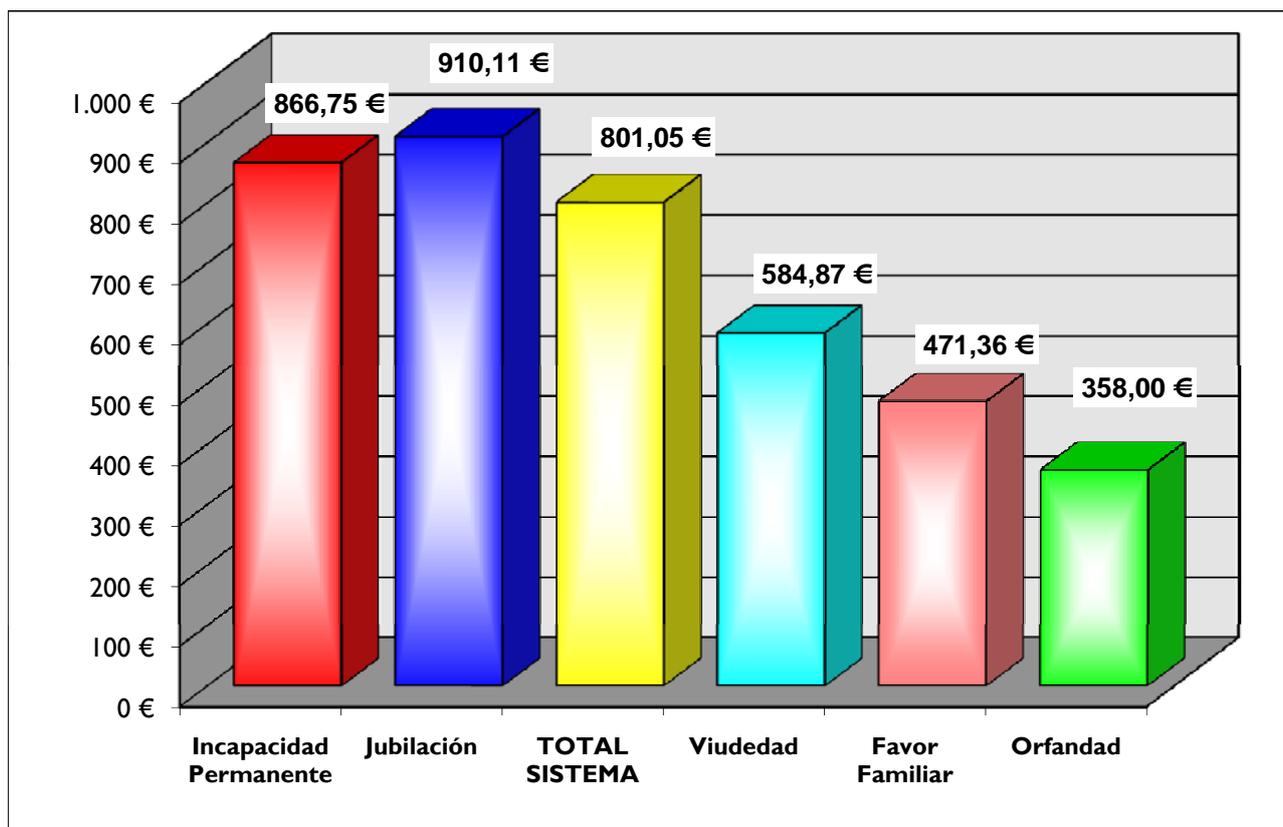


EVOLUCION DEL NUMERO DE PENSIONES. (POR CLASES)



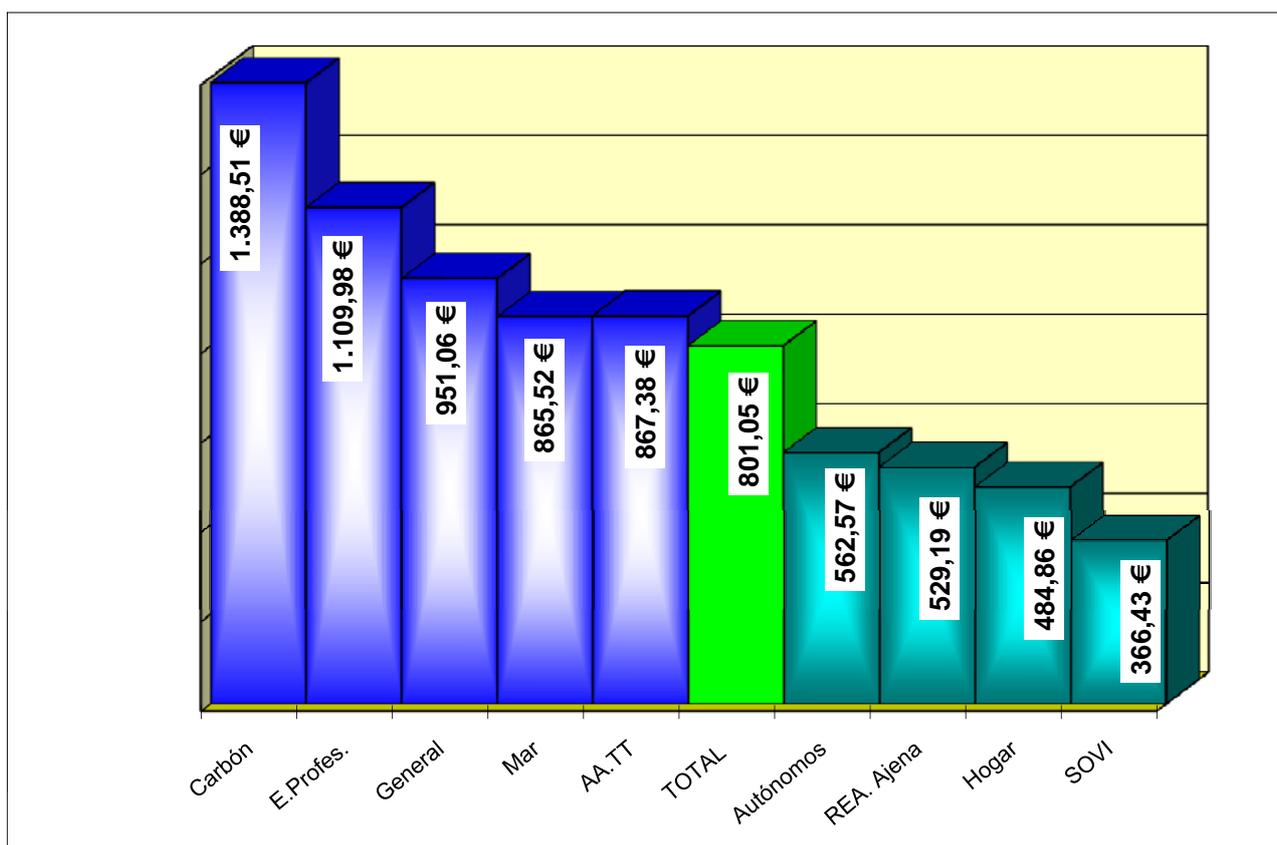
IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR CLASES)

I-mar-11



IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR REGIMENES)

I-mar-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-3-2011	866,75	910,11	584,87	358,00	471,36	801,05

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-3-2011	2,3	3,6	2,6	2,5	3,1	3,3

(*) Incremento sobre mismo período de 2010

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL INCAPACIDAD PERMANENTE

Importe en Euros y a 31 de Diciembre

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1990	348,94	242,18	245,29	225,78	329,31	465,81	227,64	262,41	493,78	146,92	284,33
1991	381,15	260,08	263,71	242,21	354,17	521,37	244,12	295,11	553,27	155,05	309,89
1992	413,74	276,07	280,20	257,13	376,77	576,12	259,16	329,16	619,89	162,50	335,41
1993	446,32	291,15	295,83	271,45	398,48	626,72	273,30	364,26	685,26	169,66	361,36
1994	470,40	301,13	306,31	281,66	415,72	672,25	283,36	393,33	731,63	174,77	380,49
1995	499,17	315,19	318,85	294,15	434,07	722,25	296,29	426,60	783,18	181,40	403,64
1996	529,44	332,05	332,56	307,88	455,98	775,47	309,50	460,62	834,69	188,56	428,83
1997	575,52	331,55	312,23	274,51	481,54	726,11	287,90	557,93	820,04	192,67	472,25
1998	595,37	347,28	319,08	281,39	495,07	770,38	293,64	587,35	840,04	196,31	493,70
1999	614,91	362,48	325,81	288,74	510,02	811,08	299,11	615,89	862,72	199,45	514,98
2000	642,63	382,77	336,74	300,07	531,60	863,10	310,36	650,75	889,55	206,83	543,25
2001	678,13	406,13	350,55	314,72	559,12	925,70	324,15	694,27	911,96	214,47	577,99
2002	705,78	424,97	360,72	325,89	579,33	972,31	333,30	727,22	931,28	220,53	606,00
2003	740,92	451,31	375,48	342,18	610,57	1.032,24	346,11	770,01	955,81	229,15	641,23
2004	770,84	475,64	386,65	356,94	637,00	1.081,40	355,60	804,04	970,55	239,27	671,21
2005	804,60	504,47	408,85	377,51	666,59	1.136,41	386,24	842,72	988,91	297,43	702,69
2006	837,48	532,71	425,34	397,57	694,81	1.190,91	403,86	881,81	1.011,70	312,15	736,57
2007	865,92	557,68	439,48	415,71	719,88	1.189,44	418,52	914,63	1.015,25	324,54	765,74
2008	906,19	558,74	462,06		759,72	1.252,23	443,12	958,97	1.043,84	342,06	806,50
2009	931,06	595,70	479,10		788,67	1.292,98	463,07	991,59	1.060,87	355,65	836,19
2010	945,52	614,78	491,48		806,13	1.315,84	474,69	1.011,76	1.060,71	364,39	854,21
1-3-2011	958,13	624,97	500,27		818,97	1.336,85	484,18	1.025,43	1.074,02	371,22	866,75

Incremento Interanual en %

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1991	9,23	7,39	7,51	7,28	7,55	11,93	7,24	12,46	12,05	5,53	8,99
1992	8,55	6,15	6,26	6,16	6,38	10,50	6,16	11,54	12,04	4,80	8,24
1993	7,88	5,46	5,58	5,57	5,76	8,78	5,46	10,66	10,54	4,41	7,74
1994	5,39	3,43	3,54	3,76	4,33	7,26	3,68	7,98	6,77	3,01	5,29
1995	6,12	4,67	4,09	4,44	4,42	7,44	4,56	8,46	7,05	3,79	6,08
1996	6,06	5,35	4,30	4,67	5,05	7,37	4,46	7,97	6,58	3,95	6,24
1997	8,70	-0,15	-6,12	-10,84	5,60	-6,37	-6,98	21,13	-1,75	2,18	10,13
1998	3,45	4,75	2,20	2,51	2,81	6,10	1,99	5,27	2,44	1,89	4,54
1999	3,28	4,38	2,11	2,61	3,02	5,28	1,86	4,86	2,70	1,60	4,31
2000	4,51	5,60	3,35	3,92	4,23	6,41	3,76	5,66	3,11	3,70	5,49
2001	5,52	6,10	4,10	4,88	5,18	7,25	4,44	6,69	2,52	3,70	6,39
2002	4,08	4,64	2,90	3,55	3,62	5,04	2,82	4,75	2,12	2,83	4,85
2003	4,98	6,20	4,09	5,00	5,39	6,16	3,84	5,88	2,63	3,91	5,81
2004	4,04	5,39	2,97	4,31	4,33	4,76	2,74	4,42	1,54	4,42	4,68
2005	4,38	6,06	5,74	5,76	4,65	5,09	8,62	4,81	1,89	24,31	4,69
2006	4,09	5,60	4,03	5,31	4,23	4,80	4,56	4,64	2,30	4,95	4,82
2007	3,40	4,69	3,32	4,56	3,61	-0,12	3,63	3,72	0,35	3,97	3,96
2008	4,65	0,19	5,14		5,53	5,28	5,88	4,85	2,82	5,40	5,32
2009	2,74	6,61	3,69		3,81	3,25	4,50	3,40	1,63	3,97	3,68
2010	1,55	3,20	2,58		2,21	1,77	2,51	2,03	-0,02	2,46	2,16
1-3-2011 (*)	1,78	3,24	2,56		2,55	2,27	2,35	2,23	0,29	1,74	2,33

(*) Incremento sobre mismo período de 2011

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
1-3-2011	1.130,33	620,63	580,87		1.088,91	1.846,32	499,69	905,75	1.599,50	368,90	910,11

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
1-3-2011 (*)	3,30	3,38	2,01		2,69	3,12	1,88	5,17	1,71	1,90	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
1-3-2011	648,08	435,02	471,16		582,07	753,77	291,60	727,25	813,40	338,55	584,87

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
1-3-2011 (*)	2,46	2,56	1,83		2,46	3,19	1,25	2,44	3,34	3,66	2,60

(*) Incremento sobre mismo período de 2010

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

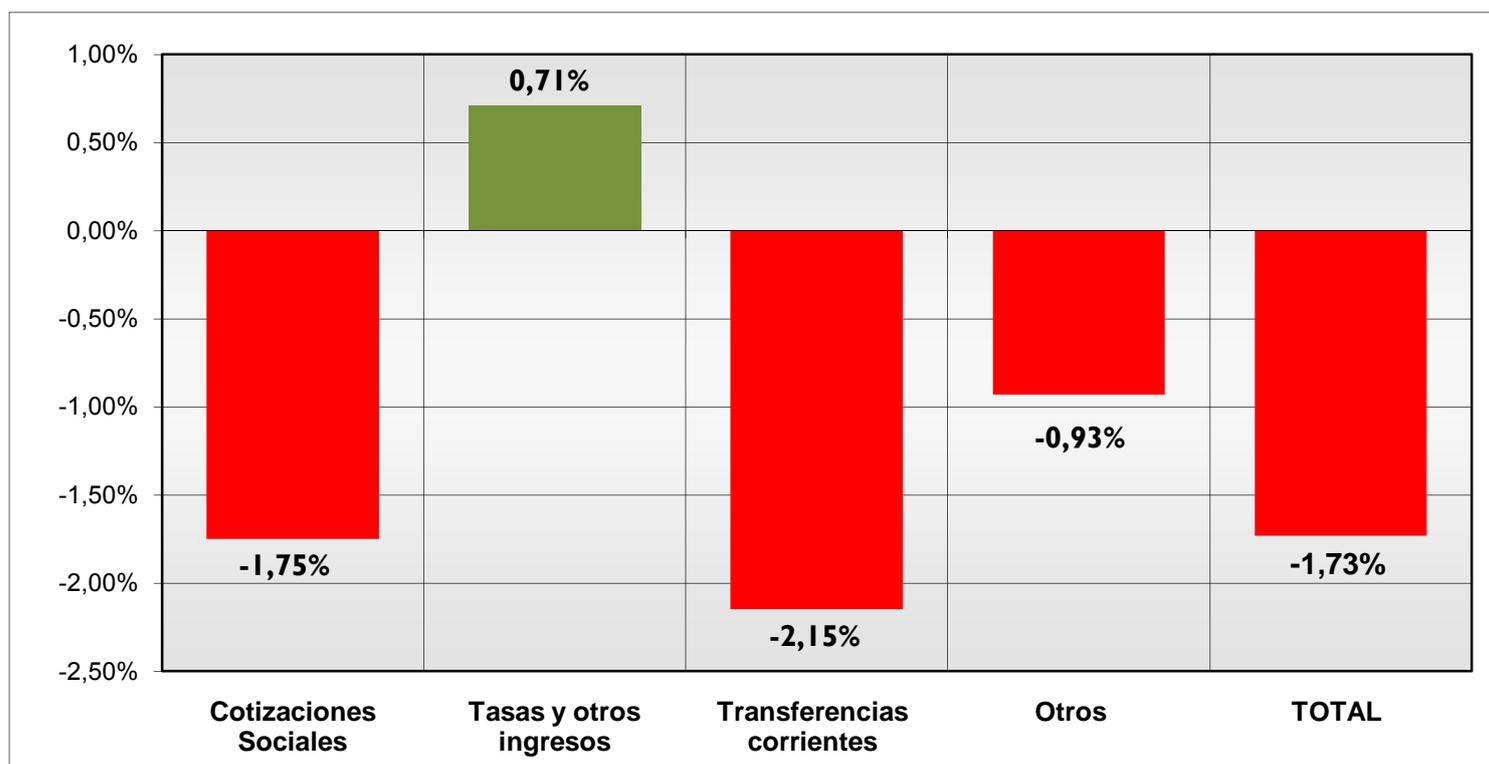
AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO AL MES DE FEBRERO

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PREVISIONES DE INGRESOS 2.011	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA FEBRERO DE 2011	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Cotizaciones Sociales	99.325,96	15.668,34	15,77%	-1,75%
Tasas y otros ingresos	1.397,39	164,45	11,77%	0,71%
Transferencias corrientes	11.497,47	1.667,90	14,51%	-2,15%
Otros	3.765,82	807,89	21,45%	-0,93%
Activos, pasivos financieros y remanentes tesorería	36,81	1,11	3,02%	-2,63%
TOTAL	116.023,45	18.309,69	15,78%	-1,73%

VARIACIÓN INTERANUAL EN %



RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

febrero-I I

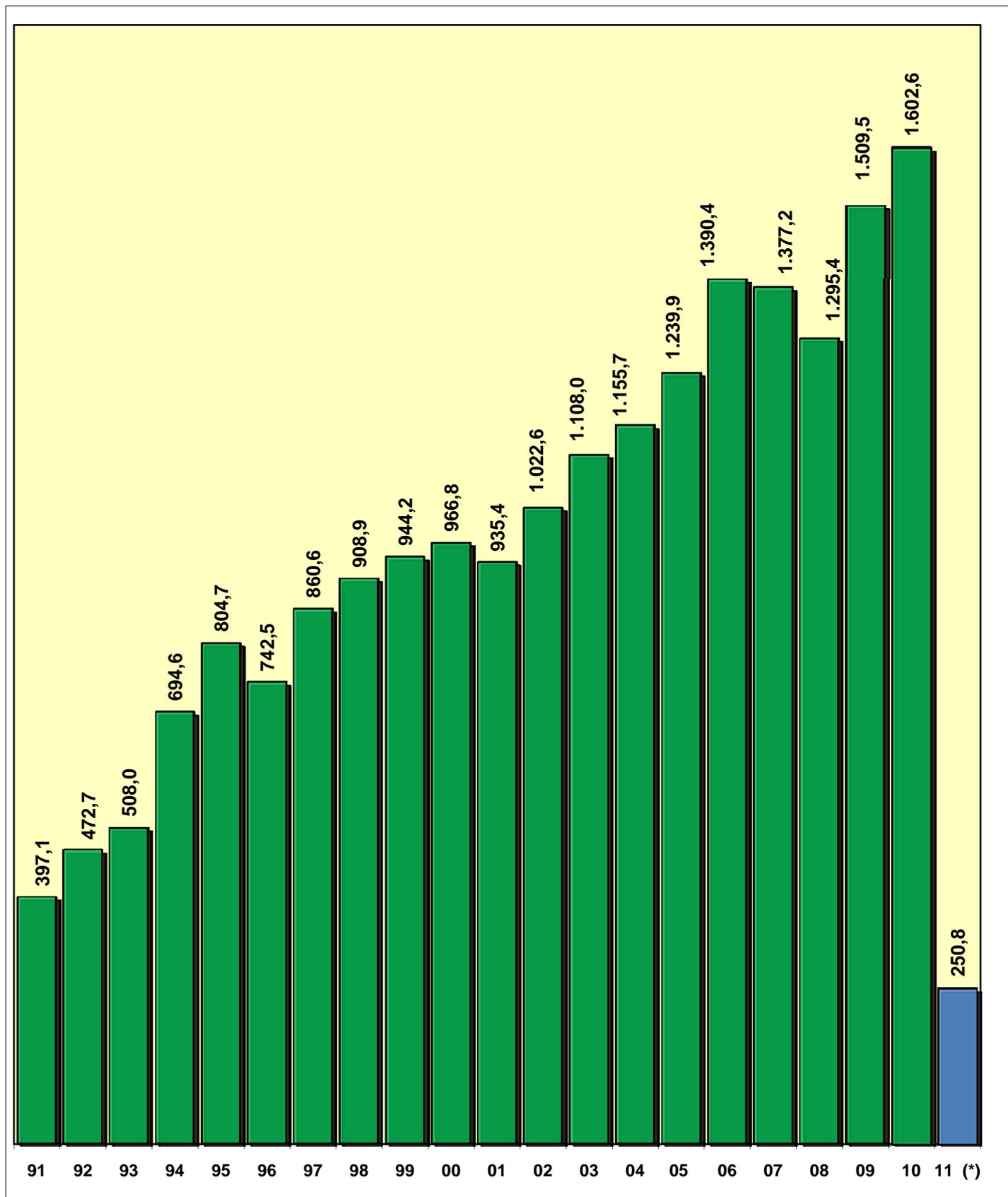
(Millones de Euros)

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	120,33			4,62	124,95		
Marzo							
Abril							
Mayo							
Junio							
Julio							
Agosto							
Septiembre							
Octubre							
Noviembre							
Diciembre							
Acumulado							
2011	241,71			9,08	250,79		

EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

febrero-11

En millones de euros



(*) Acumulado FEBRERO

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO A MARZO 2011

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PRESUPUESTO 2011	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA MARZO 2011	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Prestaciones Económicas	108.617,24	23.062,20	21,23%	4,52%
Pensiones contributivas	99.089,68	21.068,61	21,26%	5,10%
Pensiones no contributivas	1.995,01	460,69	23,09%	2,59%
Incapacidad temporal	2.787,60	326,62	11,72%	-16,13%
Prestaciones por maternidad y paternidad	2.126,69	495,71	23,31%	-1,70%
Riesgos por embarazo y lactancia	9,95	2,48	24,92%	-12,06%
Prestaciones familiares	1.000,67	458,26	45,80%	10,36%
Asistencia Sanitaria	266,84	48,34	18,12%	-11,87%
Servicios Sociales	1.850,50	333,30	18,01%	-34,32%
LISMI	44,31	9,47	21,37%	-14,91%
Tesorería e Informática	5.288,87	195,35	3,69%	-4,38%
TOTAL	116.023,45	23.639,19	20,37%	3,54%

PRESTACIONES ECONÓMICAS. (Variación Interanual en %)

