



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

152

Diciembre 2011

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

Secretaría General Técnica

Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales



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

NIPO : 790-11-067-8

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:
Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales
(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 Internacionales Sociolaborales por 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 publica un resumen del Informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que analiza la evolución económica del país durante el año 2011; de **Dinamarca** se informa de las medidas aprobadas por el Gobierno para impulsar la economía, por medio de varias inversiones públicas así como de la reforma fiscal prevista para 2012; de **Italia** se informa de la composición del nuevo Gobierno y de los altos cargos de cada Departamento Ministerial; de **Países Bajos** se añade un artículo sobre el impacto de la internacionalización de la economía holandesa, realizado con los datos de la Oficina Central de Estadística, en el cual se analizan las inversiones extranjeras directas, el comercio internacional de bienes y servicios y la migración laboral; de **Reino Unido** se incluye un artículo sobre el nuevo Plan Económico anunciado por el Ministro de Economía, George Osborne, en la Cámara de los Comunes; de **Suecia** se informa de la aprobación, por parte del Parlamento, de los Presupuestos Generales para el año 2012, con la estimación de superávit en las cuentas públicas para el próximo ejercicio económico; de **Francia, Grecia, Italia, Rumanía** se incluyen comentarios generales sobre cuestiones de actualidad de carácter político, económico y social.

En el capítulo de **Seguridad Social**, de **Bélgica** se informa de las medidas que se están aplicando en la lucha contra el fraude social, especialmente en el sector de la construcción, según los datos facilitados por el Tribunal de Cuentas; de **Dinamarca** se publican dos documentos: el primero es una noticia sobre la futura aprobación, en el Parlamento, de una propuesta de Ley para aumentar la cuantía de las distintas modalidades de prestaciones sociales; el segundo informa de la aprobación de la reforma de la jubilación por el nuevo Gobierno con el acuerdo de la oposición, en la que se introducen diversas medidas como la modificación de la edad para acceder a la pensión de jubilación o los requisitos de la prejubilación voluntaria; de **Grecia** se incluye un artículo sobre las reformas implantadas en el Sistema de Seguridad Social, con el objetivo de corregir irregularidades en la gestión y ajustar el presupuesto destinado a las pensiones; de **Italia** se informa de la futura reforma del sistema de pensiones, que contempla diversas propuestas como la modificación de la edad de jubilación o el modelo para calcular la cuantía de la misma.

En el capítulo de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se publican cuatro documentos: el primero analiza los principales indicadores del mercado laboral en noviembre de 2011, en el que la cuota de desempleo se sitúa en 6,4 %, respecto al 6,5 del mes anterior; el segundo informa sobre las principales características que configuran la reestructuración del mercado de trabajo alemán, destacando la temporalidad de los puestos y la precariedad de los salarios, según el estudio realizado por el Instituto de Investigaciones Económicas; el tercer documento incluye los datos de la oferta de empleo durante el mes de noviembre, período en el cual se incrementa la oferta temporal en sectores como el comercio exterior, la construcción, gastronomía y sanidad, según las estadísticas de la Agencia Federal de Empleo; el cuarto resume un estudio realizado por diversas instituciones acerca de las tendencias demográficas en Westfalia del Sur, en relación con la falta de personal cualificado en varios sectores del mercado de trabajo; de **Bélgica** se publican dos documentos: el primero se refiere al impacto de la crisis económica en el sector industrial del país, según los informes de diversas instituciones como el Banco Nacional Belga, la Agrupación de la Siderurgia o la Universidad de Namur; el segundo incluye los datos de la Oficina Nacional de Empleo en relación al mercado de trabajo en noviembre de 2011, cuya tasa de desempleo se sitúa en el 10,9%; de **Canadá** se informa sobre la situación del mercado de trabajo en el mes de noviembre, en el cual la tasa de

desempleo ha aumentado una décima respecto al mes anterior, con especial repercusión en los empleos de carácter autónomo, hasta alcanzar el 7,4 %; de **EE.UU.** se publican las estadísticas del mercado de trabajo del mes de noviembre, en el que se generaron 120.000 puestos de trabajo, situándose la tasa de desempleo en el 8,6%; de **Francia** se incluye un artículo que explica las características de dos tipos de contratos (profesionalización y duración determinada) para incentivar la reinserción laboral de los trabajadores de desempleados de 45 o más años, que cumplan los requisitos previstos en la legislación vigente; de **Grecia** se publican los datos sobre el mercado de trabajo referidos al mes de septiembre de 2011, cuya tasa de desempleo se situó en el 17,5%, según la Autoridad Helena de Estadística; de **Italia** se publican los datos del Instituto Nacional de Estadística sobre el mercado de trabajo en el mes de octubre de 2011, con una tasa de desempleo de 8,5%; de **Irlanda** se añade una noticia en relación a las medidas del Gobierno para impulsar el empleo y la competitividad, facilitando a las empresas el acceso al crédito y estableciendo ayudas a la innovación; de **Países Bajos** se incluye un documento sobre la perspectiva del mercado de trabajo en los próximos meses, en el cual se espera una subida de la tasa de desempleo, especialmente en los sectores la industria, construcción y prestación de servicios; de **Reino Unido** se incluyen los datos del mercado de trabajo en el trimestre julio-septiembre de 2011, en el cual el desempleo aumentó un 0,4 %, estableciéndose la tasa de desempleo en un 8,3 %; a su vez el Viceprimer Ministro, Nick Clegg, ha anunciado un Plan de impulso a la contratación juvenil con una dotación presupuestaria de mil millones de libras.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Francia** se informa de las características el contrato de garantía profesional, que permite a los trabajadores despedidos por razones económicas, recibir una prestación específica junto con planes de formación profesional orientados a la reinserción laboral; de **Italia** se añade una noticia sobre la pérdida de poder adquisitivo de los salarios durante el mes de octubre, que se atribuye a diversos factores como el aumento de la tarifa energética o el impuesto sobre el valor añadido (IVA); de **Países Bajos** se incluye un documento que explica la necesidad de desarrollar diversos instrumentos para articular el sistema educativo con las características propias del mercado de trabajo, teniendo en cuenta la opinión de diversas instituciones como el Consejo Económico y Social, el Centro de Estudios Grupo de Inteligencia y el Consejo de Trabajo e Ingresos.

En el apartado de **Negociación Colectiva**, de Italia se informa que el Grupo Fiat anulará a partir del 1 de enero de 2012, todos los acuerdos vigentes que se negociaron en 2010 con los agentes sociales.

En el apartado de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, de **EE.UU** se incluye un artículo sobre la siniestralidad laboral según las estadísticas del Departamento de Trabajo, en el que se analizan los accidentes mortales en varios sectores del mercado de trabajo así como los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no mortales.

En el capítulo de **Migraciones**, de **Francia** se publica un documento que informa de las modificaciones aprobadas por la Ley de 16 de junio de 2011, que introduce diversos requisitos para adquirir la nacionalidad por matrimonio o naturalización así como en la solicitud del derecho de asilo; de **Italia** se incluye una noticia en relación a la propuesta del Presidente de la República, Giorgio Napolitano, para otorgar el derecho de ciudadanía a los hijos de inmigrantes nacidos en Italia.

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, publicados por la Subdirección General de Estadística del Ministerio.

INDICE

INTERNACIONAL

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Bélgica, 9

- Informe 2011 de la OCDE

Dinamarca, 12

- La situación económica en Dinamarca

Francia, 13

- Comentario General

Grecia, 15

- Comentario general

Italia, 19

- Comentario general
- El nuevo Gobierno italiano

Países Bajos, 25

- Globalización

Reino Unido, 31

- Nuevo Plan Económico

Rumanía, 32

- Comentario general

Suecia, 36

- El parlamento sueco aprueba el Proyecto de Presupuestos de 2012

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Bélgica, 39

- Lucha contra el fraude social en la construcción

Dinamarca, 43

- Suprimidas las limitaciones a la prestación social
- La reforma de jubilación del anterior Gobierno es aprobada por el nuevo Gobierno

Grecia, 45

- La situación de la Seguridad Social

Italia, 46

- ¿Cómo cambiarán las pensiones?

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO**EMPLEO/DESEMPLEO****Alemania, 49**

- Estadísticas Laborales
- Reestructuración del mercado de trabajo alemán: temporalidad y empleo precario
- La oferta de empleo en septiembre de 2011
- Desarrollo demográfico: falta de personal cualificado en Westfalia del sur

Bélgica, 65

- La industria belga muy afectada por la crisis económica
- Informe sobre el mercado de trabajo en noviembre de 2011

Canadá, 73

- Situación del mercado de trabajo en noviembre de 2011

EE.UU, 75

- Situación del mercado de trabajo en noviembre de 2011

Francia, 79

- Contratación de trabajadores “Seniors”

Grecia, 86

- Situación del mercado de trabajo en septiembre de 2011

Irlanda, 88

- Plan de acción para el empleo

Italia, 89

- Población activa en octubre

Países Bajos, 90

- Pesimismo sobre el empleo

Reino Unido, 93

- Fomento del empleo juvenil

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Francia, 96**

- El contrato de garantía profesional

Italia, 104

- La pérdida del poder adquisitivo de los salarios alcanza valores de récord

Países Bajos, 105

- Engranar educación y mercado laboral, y oferta y demanda de trabajo

NEGOCIACIÓN COLECTIVA**Italia, 109**

- EL caso Fiat: las relaciones industriales en el último bienio

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**EE.UU, 112**

- La siniestralidad laboral en EE.UU

AREA DE MIGRACIONES**Francia, 124**

- Disposiciones de la ley de inmigración relativas a nacionalidad, integración y asilo

Italia, 132

- El Presidente Napolitano pide la ciudadanía para los hijos de emigrantes nacidos en Italia

ESPAÑA

INDICADORES

- Últimos datos estadísticos, 135
- Cuadros en materia de Seguridad Social octubre de 2011, 136

INTERNACIONAL

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

BÉLGICA

INFORME 2011 DE LA OCDE¹

En el presente informe la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha analizado a las características de algunas áreas sensibles a la evolución de la coyuntura económica de Bélgica en 2011 y preconiza reformas para garantizar una mejor gobernanza económica.

Recomendaciones de la OCDE sobre prioridades a escala europea

[Un Plan de consolidación creíble de saneamiento para contener el incremento de la deuda pública](#)

El último estudio económico de la OCDE resalta que Bélgica resistió relativamente bien a la crisis financiera mundial, con un aumento del desempleo muy moderado e inferior al aumento de la tasa media de los países de la OCDE y una recuperación más vigorosa que en el resto de los países de la zona del euro. Según el informe, el Gobierno de transición ha sido capaz de tomar algunas decisiones importantes y entre ellas, la adopción de medidas para evitar desequilibrios macroeconómicos y presupuestarios excesivos en 2011.

Sin embargo, el país se enfrenta con una deuda pública muy elevada (97% del PIB) que sobrepasa la media europea y que ha agravado la brecha respecto a Alemania, provocando una gran incertidumbre de los mercados financieros en cuanto a las perspectivas de endeudamiento a medio plazo del Estado Belga y afectando la credibilidad financiera del país.

Para subsanar esta situación, Bélgica debería adoptar medidas de consolidación para contener el incremento de su deuda pública en los próximos años y asegurar la sostenibilidad fiscal del país. El aumento de la deuda pública, combinado a los elevados costes sociales causados por el envejecimiento de la población (que, según el informe implican reformas de Seguridad Social), requiere un recorte de los gastos públicos para mejorar la sostenibilidad de las arcas del Estado y una reforma del sistema fiscal, indica el informe de la OCDE.

RECOMENDACIONES SOBRE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

[La crisis ha agravado la segmentación del mercado de trabajo](#)

Refiriéndose en un capítulo especial a los problemas estructurales que caracterizan el mercado laboral belga que deben ser corregidos, la OCDE propone una serie de reformas para elevar la tasa de empleo.

El informe pone de relieve que la evolución bastante positiva del mercado de trabajo frente la crisis económica se debería, en gran parte, a las tres medidas excepcionales de reducción temporal del tiempo de trabajo en período de crisis* que han sido introducidas a iniciativa del Gobierno belga con objeto de reducir los despidos de las empresas y evitar el incremento excesivo del desempleo estructural en períodos de ralentización de la economía. Sin embargo este dispositivo que ha sido utilizado como amortiguador ha provocado una segmentación del mercado laboral al haber beneficiado sobre todo a los trabajadores fijos, a pesar de que los trabajadores temporales y los trabajadores interinos han sido particularmente afectados por el desempleo en el período de crisis

¹ Fte: OCDE-Estudio Económico de Bélgica 2011

[Adaptar y suspender de forma progresiva el régimen temporal de suspensión total o parcial de la ejecución del contrato de trabajo para reactivar el mercado de trabajo](#)

La OCDE recomienda que los dispositivos de adaptación temporal del tiempo de trabajo en período de crisis*, que han sido utilizados más abundantemente en Bélgica que en Alemania, no se utilicen de manera excesiva y se abandone de forma progresiva para reactivar el mercado de trabajo porque frenan el ajuste estructural del empleo. Según esta institución convendría asimismo modificar el criterio sobre la disminución del volumen de negocios para el reconocimiento de “empresa que está atravesando dificultades debido a la crisis” para que sólo las empresas que están atravesando grandes dificultades puedan recurrir a estos dispositivos, evitando así posibles efectos de abuso de sus ventajas (dispensa del abono de cotizaciones sociales) para una determinada categoría de empleadores.

*Medidas excepcionales contra la crisis introducida por la ley del 19 de junio 2009, en vigor desde el 25 de junio 2009 que contemplan:

- La adaptación temporal del tiempo de trabajo mediante una reducción aplicada al conjunto de los trabajadores o a una categoría específica de trabajadores;
- La reducción individual y temporal de las prestaciones (Crédito Tiempo);
- El régimen temporal y colectivo de suspensión total o parcial de la ejecución del contrato de trabajo (obreros y empleados)

[Estimular la inserción en el mercado laboral de los jóvenes](#)

Para estimular la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, la OCDE aconseja se abandone la normativa que impone un mínimo de horas de trabajo para el empleo a tiempo parcial (1/3 de las horas de la jornada a tiempo completo), lo que les permitiría acceder a un empleo a tiempo parcial y al mismo tiempo estudiar. Sería aconsejable reformar al sistema sobre el salario mínimo aplicable a los jóvenes (uno de los más elevados en Europa) que tiene un fuerte impacto en la selección de los candidatos y supone un obstáculo para la inserción de los jóvenes poco cualificados por motivos de abandono escolar.

[Promover la inserción laboral de los inmigrantes](#)

El informe anual indica que la tasa de empleo de los inmigrantes y de sus descendientes sigue estando más baja y la tasa de desempleo más elevada, que en otros países europeos. La OCDE destaca que esta situación no debe de achacarse solamente a problemas de discriminación en la contratación de los inmigrantes (la problemática en Bélgica no sería desproporcionada, comparado con otros países de la OCDE). Las deficiencias de la capacitación y en particular, las carencias en el nivel de dominio de las lenguas nacionales (francés y neerlandés), también influirían negativamente este punto débil del mercado laboral belga.

Según el análisis de la OCDE, la iniciativa que tomó el Gobierno de obligar a los padres de matricular a los niños de edad preescolar en guarderías infantiles públicas con el objetivo de facilitar el aprendizaje de la lengua vehicular, puede contribuir a corregir esta carencia.

Sin embargo, para estimular la inserción de los inmigrantes al mercado laboral, Bélgica debería asimismo ampliar las iniciativas diseñadas para mejorar los conocimientos de las lenguas de las personas inmigrantes de otros grupos de edades, centrandose los esfuerzos en los inmigrantes recién llegados en el país.

Para potenciar la entrada de los jóvenes inmigrantes en la vida activa, la OCDE recomienda que se aplase la orientación educativa de los estudiantes y se mejore al sistema educativo para atenuar en lo posible la segregación por origen socioeconómico.

[Reformar el sistema en vigor de subida salarial para evitar incrementos excesivos](#)

Otra cuestión importante es la erosión persistente de la competitividad debido a la progresión relativamente acelerada de los salarios belgas. El incremento salarial por hora no sólo fue superior al de los tres países colindantes (Francia, Alemania y Países Bajos), sino también fue más importante que la productividad interior belga. Para resolver este punto débil de la economía belga, la OCDE preconiza la reforma del sistema de indexación automática de los salarios para ofrecer una mayor flexibilidad de los salarios reales. Sería conveniente redefinir al “índice salud” mediante la exclusión de todos los componentes de energía. Se debería establecer un vínculo entre el aumento de los salarios y la productividad para estimular la creación de empleos.

[Otros desafíos para hacer frente al envejecimiento de la población](#)

La OCDE recomienda asimismo reformar la edad efectiva de jubilación en Bélgica que, según ella, es muy baja comparado con el resto del mundo. Para ello convendría restringir el acceso a los sistemas de prejubilación, sustituyendo los acuerdos sectoriales por evaluaciones individuales de la aptitud al trabajo de las personas. La OCDE opina que Bélgica debería elevar la edad legal de jubilación teniendo en cuenta a la mejora de la esperanza de vida para adaptarla para poder hacer frente al envejecimiento de la población

DINAMARCA

LA SITUACIÓN ECONÓMICA EN DINAMARCA

El plan de estímulo de la economía del Gobierno danés que, entre otras, incentiva las inversiones públicas en el orden de 17.500 millones de coronas (aprox., 234 millones de €) es duramente criticado por los economistas especialistas en macroeconomía.

Según el Gobierno, el expansivo plan generará 8.500 puestos de trabajo en el 2012 y 11.000 en el 2013, si bien varios economistas opinan que esto es insignificante en el contexto económico general.

Por otra parte, los economistas añaden que la reforma fiscal prevista en el programa del Gobierno para el próximo año tampoco es suficiente para estimular el empleo y, por ello, será necesario recortar las prestaciones sociales.

Drástico descenso del empleo en Dinamarca

Un importante descenso del empleo es una indicación de que la crisis ha recobrado vigor en Dinamarca. Del tercer al cuarto trimestre del año en curso han desaparecido unos 17.000 empleos del mercado laboral, según datos de la Central de Estadísticas de Dinamarca.

Según el economista del Banco, Jyske Bank, Niels Rønholdt, estas cifras revelan que la economía se ha estancado y a pesar de que, en su opinión, hasta ahora los indicadores de confianza de los consumidores han sido demasiado pesimista, si esta tendencia en el mercado laboral continúa en la misma medida, las desconfianza de los consumidores está justificada. El descenso del empleo actual es el más elevado en los últimos dos años.

Los inversores especulan en la crisis danesa

Los inversores extranjeros apuestan que Dinamarca no podrá hacer frente a un empeoramiento de la crisis inmobiliaria.

El Fondo de Inversión libre Luxor Capital, ha manifestado que si el banco mayor de Dinamarca Den Danske Bank quiebra, Dinamarca no tendrá dinero para rescatarlo. El citado fondo cree que Dinamarca podría seguir el mismo camino que Irlanda e Islandia, a pesar de que la economía danesa aún es bastante fuerte. Ciertamente es que las previsiones de Luxor han sido calificadas de profecías de fin del mundo. Sin embargo, uno de los expertos de Dinamarca, Finn Østrup de la Escuela de Negocios de Copenhague reconoce que estas previsiones tienen sentido, ya que, Luxor basa su análisis en la gran deuda hipotecaria de los daneses y la dependencia de los bancos daneses en la financiación externa. El Sr. Østrup añade que estos dos aspectos son correctos y bien conocidos en el país, si bien es la primera vez que analistas extranjeros han resaltado el problema. Esto demuestra que Dinamarca no es inmune a la crisis de la deuda. Los inversores están buscando constantemente la vulnerabilidad en cualquier sitio y ahora acaban de descubrir la situación de Dinamarca.

Las inversiones de Luxor están centradas en la compra de contratos que actúan como un seguro para prevenir la suspensión de pagos del Estado danés. De esta forma, los inversores obtendrán dinero si Dinamarca quiebra. Así las cosas, los especuladores apuestan por el empeoramiento de la crisis inmobiliaria danesa, a pesar de que la economía danesa es relativamente fuerte.

FRANCIA

COMENTARIO GENERAL

Entre las informaciones relevantes anunciadas o publicadas en noviembre, cabe destacar la presentación por el primer ministro de un nuevo plan de ajuste y el aumento del desempleo en los meses de de septiembre y octubre de 2011.

El primer ministro ha presentado el 7 de noviembre un nuevo plan de ajuste cuyo objetivo es situar el déficit en 4,5% el próximo año, en 3% en 2013, en 2% en 2014 y lograr el equilibrio en 2016. Para ello, y teniendo en cuenta la revisión a la baja de la previsión de crecimiento, es necesario ahorrar unos 17.400 millones de euros a partir de 2012, de los cuales 7.000 el próximo año.

Para conseguir este objetivo, el Gobierno propone efectuar recortes en los presupuestos del seguro de enfermedad y de las prestaciones familiares y reformar nuevamente las normas relativas a la jubilación.

El gasto en el seguro de enfermedad aumentará un 2,5% frente al 2,8% previsto en el Proyecto de Ley de Presupuestos de la Seguridad Social,

En materia de pensiones, el Gobierno propone adelantar un año la fase transitoria de la reforma de pensiones, es decir adelantar a 2017, en lugar de 2018, el pase a la edad legal de jubilación de 62 años.

En materia de prestaciones familiares y ayuda a la vivienda el plan prevé para 2012 “de manera excepcional” modificar los incrementos anuales, determinándolos en función del crecimiento económico en lugar del IPC, como se hace actualmente.

En cuanto a los ingresos, el Gobierno plantea aumentar el IVA a 7% para los productos y servicios, salvo los de primera necesidad, actualmente sometidos al tipo reducido del 5,5%.

Una de las medidas anunciadas para la reducción de gasto del seguro de enfermedad, la reforma del cálculo de las prestaciones económicas por incapacidad temporal, ha provocado ciertas protestas de los agentes sociales e, incluso, de algunos parlamentarios de la mayoría presidencial.

Inicialmente, el Gobierno anunció aumentar de tres a cuatro días el periodo de carencia establecido para percibir las prestaciones económicas por incapacidad temporal.

Posteriormente, frente a las protestas, ha optado por la solución de mantener invariable el periodo de carencia y disminuir el importe de las prestaciones económicas por incapacidad temporal sólo a las personas cuyo salario mensual bruto supera 1,8 veces el SMI.

En materia de desempleo, después de tres meses de aumento consecutivo (mayo, junio y julio) y un pequeño descenso de 2.000 personas en agosto, el paro ha experimentado un importante incremento en el mes de septiembre de 2011. Según el servicio público de empleo y los servicios estadísticos del Ministerio de Trabajo, si se totalizan los inscritos en las categorías A, B y C el número de desempleados en Francia metropolitana, a finales de septiembre de 2011, alcanza la cifra de 4.175.800, lo que representa un aumento mensual del 0,7% e interanual del 4,5%². El aumento del paro afecta a personas de todas las edades y, en particular, a las mayores de 50 años.

² La categoría A incluye a los que no han trabajado en el mes y las B y C los que han ejercido una actividad laboral parcial, según el tiempo de duración de la misma

A finales de octubre de 2011 el número total de desempleados inscritos en las categorías A, B y C asciende a 4.193.000, lo que sitúa el aumento mensual en un 0,4% e interanual en un 5,2%.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

A primeros de mes, el todavía Primer Ministro Papandreou sorprendió a todos con el anuncio inesperado de solicitar un voto de confianza para su gobierno y anunciar un referéndum sobre la salida del euro, el futuro del país y en concreto su segundo rescate. La confianza la obtuvo, pero sobre el referéndum al final dio marcha atrás, convencido por sus mismos Ministros (en primer lugar el de Economía, Venizelos y el de Sanidad, Loverdos). Y antes de la votación en la que obtuvo la confianza, en la noche entre el 5 y el 6 de noviembre, Papandreou anunció su intención de iniciar contactos para formar un "Gobierno de amplia colaboración" que continúe las negociaciones sobre el último paquete de medidas ofrecido por la UE y el FMI, insistiendo en la necesidad de permanecer en Europa y continuar la lucha para salvar a Grecia de la crisis.

Al final, tras una serie de coloquios entre Papandreou y el principal líder de la oposición, Samarás, y entre ambos y el Presidente Papoulias, que también se ha entrevistado con los líderes de todos los demás partidos, se ha optado por la creación de un gobierno de coalición temporal, destinado única y exclusivamente a mantener el parlamento abierto y el país funcionando mientras se aprueban y desarrollan las medidas que garanticen primero la liquidez del Estado y posteriormente la concesión del segundo paquete de medidas.

El principal candidato como Primer Ministro era el ex vicepresidente del Banco Central Europeo Lucas Papadimos, que efectivamente fue nombrado el día 15 y que al día siguiente consiguió -sin sorpresas- que 255 diputados de los 293 presentes en el parlamento unicameral griego le dieran su voto de confianza.

La Unión Europea ha celebrado el nombramiento de Lucas Papadimos como primer ministro de Grecia, pero ha reclamado al nuevo Gobierno de unidad nacional que dé garantías a sus socios europeos de que cumplirá los ajustes exigidos a cambio del rescate. «Es importante que el nuevo Gobierno de Grecia y todos los partidos envíen un mensaje enérgico de tranquilidad a sus socios europeos en el sentido de que se comprometen a hacer todo lo que sea necesario para situar su deuda en una senda descendente», han dicho los presidentes de la Comisión. «El acuerdo para formar un Gobierno de unidad nacional abre un nuevo capítulo para Grecia. Hemos destacado desde hace tiempo la necesidad de un amplio consenso político sobre las medidas para sacar a Grecia de esta profunda crisis económica y por ello damos una bienvenida cálida a esta noticia», señalan los líderes europeos. Washington también considera que el proceso que llevó a la formación de un gobierno de unidad nacional constituye una demostración del consenso a favor de las reformas.

El gobierno tendrá tres meses de duración, enfocados hacia la concesión de la sexta parte pendiente del rescate (8.000 millones de euros) y al nuevo rescate. De forma concisa Papadimos ha recordado antes de la votación que Grecia no puede abandonar la Eurozona ni el euro, lo que llevaría al país a un gran aumento de la inflación que sería especialmente perjudicial para los asalariados y pensionistas, recordando además que dificultaría aún más el pago de la deuda nacional. Y mencionó que la salida del euro haría que todas las propiedades públicas y privadas griegas perdieran mucho valor y fueran adquiridas por capitales en euro o en otras divisas.

«La participación del país en la Eurozona, con una política adecuada, es provechosa», afirmó. Y recordó que «se trata de la verdad, y no de un chantaje. No existen soluciones mágicas. Como ya he afirmado, el trabajo de este gobierno de coalición es muy grande, en un periodo de tiempo muy corto.» Insistió que la prioridad es poner en práctica todas las decisiones tomadas el 26 de

Octubre y el Ministro de Finanzas, minutos antes, recordó que la reforma fiscal hará que los impuestos sean más justos.

El voto de confianza ha sido concedido por todo el partido socialista, el conservador, el de extrema derecha LAOS y la mayoría de los diputados independientes provenientes del grupo socialista y conservador, con alguna excepción como el diputado conservador Panos Kamenos, que fue expulsado del grupo parlamentario por no votar a favor del gobierno. Contrarios por principio y desde el principio se han mostrado tanto el partido comunista como el radical.

A pesar de todo, durante toda la segunda parte del mes ha habido gran inquietud en Atenas porque seguía en el aire la sexta parte del rescate griego, a la espera de la firma del líder conservador Antonis Samarás que parecía reacio a poner por escrito su compromiso, declarando que no aceptaba que se dudara de su palabra, habiéndose comprometido públicamente a apoyar las decisiones acordadas el 26 de octubre a nivel europeo. Pero la UE y el FMI exigían que el compromiso fuera firmado por el Primer Ministro, el Ministro de Finanzas, los dos líderes de los partidos socialista y conservador y el Gobernador del Banco de Grecia. Por fin, el día 23 Samarás firmó y envió su carta a los dirigentes del Eurogrupo, de la Comisión Europea, del Banco Central Europeo y del Fondo Monetario Internacional.

Situación económica

La Comisión de la UE ha modificado sus previsiones económicas sobre Grecia que seguirá en recesión el próximo año, así, con una disminución del PIB del 2,8%, en comparación con el -1,1% previsto en primavera. La vuelta al crecimiento se prevé en el 2013 con +0,7%. Los datos sobre el déficit son aún peores: -8,9% en 2011 y -7,0 en 2012.

Al mismo tiempo sigue siendo alarmante la situación del desempleo. Del 12,6% registrado en el 2010 se espera que alcance 16,6% este año, mientras que el 2012 y 2013 se prevén niveles alarmantes alrededor del 18,8%. Relativamente positivos los datos sobre inflación que desde el 4,7% registrado en 2010 se reducirá al 3% en 2010 al 0,8% entre 2012 y 2013.

En principio el Ministro de Finanzas Evangelos Venizelos ha dejado claro que no se necesitarán nuevas medidas de ajuste y recortes el año que viene. Pero entre el 2013 y el 2015 se tendrán que imponer nuevos recortes, ya que faltan 7.000 millones de euros en esos años, según demostró la revisión del programa de ajuste ya votado en el Parlamento hace unos meses.

Como se ha dicho, la prioridad del nuevo gobierno de coalición presidido por Lucas Papadimos es ahora conseguir la sexta parte del rescate, de ocho mil millones de euros, lo antes posible. Sin este dinero el Estado no tendrá liquidez dentro de pocas semanas. Se espera que con el consenso de los partidos políticos que sostienen al gobierno (conservadores, socialistas y extrema derecha) que se comprometen por escrito a aplicar las medidas de recortes y reajustes necesarias para disminuir el gasto público dicha cantidad será entregada próximamente.

Una de las primeras acciones del nuevo Gobierno ha sido negociar una quita del 50% de la deuda de Grecia en manos privadas. Para analizar la situación, el director general del Instituto Internacional de Finanzas (IIF), Charles Dallara, se reunió el día 16 en Atenas con Papadimos y con el titular de Finanzas, Evangelos Venizelos. A la salida de la reunión con Venizelos, que también es viceprimer ministro, Dallara declaró: "¿Por qué no he de ser optimista (sobre el resultado de las consultas)?".

El IIF, considerada la mayor asociación de banca del mundo con más de 400 socios, es el interlocutor en nombre del sector privado en las conversaciones para aumentar la "quita" que ha de afrontar la banca sobre la deuda griega.

Según fuentes ministeriales, Dallara trató con Papadimos y Venizelos sobre la participación de la banca europea en la quita del 50% de los 206.000 millones de euros de deuda griega en manos de la banca internacional. Fuentes financieras citadas por el canal privado ateniense MEGA informaron de que Grecia intenta imponer otras fórmulas que supondrían una quita de entre el 70 y el 80% de los bonos griegos en manos de bancos privados. De la misma forma, Atenas pretende que los 30.000 millones de euros de participación del sector privado en el nuevo rescate externo que se otorgará a Grecia por valor de 130.000 millones sean entregados al contado para pagar los bonos que venzan, mientras que la banca quiere que sirvan para asegurar los bonos helenos ya adquiridos.

El viaje de Dallara responde a la urgencia de que en la zona del euro se llegue pronto a una fórmula sobre la participación del sector privado en el nuevo paquete de ayuda a Grecia. Fuentes del Ministerio de Finanzas informaron en Atenas de que Dallara tiene previsto reunirse mañana con representantes de la banca griega.

Los encuentros se llevaron a cabo antes del primer viaje como nuevo jefe del Gobierno de Papadimos a Bruselas para entrevistarse con el presidente del Consejo Europeo, Herman van Rompuy, y el presidente de la Comisión Europea, José Manuel Durao Barroso. Y tras sus reuniones con ambos, Papadimos ha seguido con sus encuentros europeos, entrevistándose con Jean Claude Juncker, presidente del Eurogrupo y con Mario Draghi, Presidente del Banco Central Europeo. Con ambos Papadimos ha dejado claro que Grecia tiene el apoyo necesario del parlamento y de su gobierno de coalición para efectuar los ajustes y reformas necesarios de los que depende la entrega de la sexta parte del rescate.

El primer ministro también ha conseguido que se presente el borrador del nuevo presupuesto que deberá de aprobarse antes de la cumbre del 9 de diciembre y tiene que negociar ahora el segundo programa de medidas que incluye 130 mil millones de euros hasta finales del 2014 y lo más delicado, la quita del 50 por ciento de la deuda griega (que se denomina «intercambio voluntario de bonos con los inversores del sector privado»).

Situación social

El Estado griego sigue cumpliendo las medidas aprobadas en el parlamento, siguiendo el programa de recortes acordado con la Unión Europea y el Fondo Monetario Internacional. En la última semana del mes se han visto obligados a abandonar sus puestos 16.000 empleados públicos (entre funcionarios de ministerios y trabajadores de empresas estatales) que llevan ya entre 33 y 35 años trabajando y cotizando y son mayores de 53 años. Pasan a la jubilación automáticamente más de 4.000, mientras que los restantes entran en la denominada "reserva laboral": cobrarán durante un máximo de 2 años el 60 por ciento de su salario hasta su próxima jubilación a los 55 años de edad tras 35 años de trabajo, sin perjuicio de su jubilación, que será como muy tarde a finales del 2013.

Esta decisión ha creado una serie de manifestaciones y protestas de funcionarios y empleados estatales en toda Grecia.

Más duro será el despido de otros 15.000 empleados antes del 1 de Enero: se trata de trabajadores en el sector público pero que tienen contratos de trabajo de derecho privado de duración indefinida. Trabajan todavía en las 36 empresas estatales que serán cerradas o pasarán a formar parte de otras empresas. También estos trabajadores pasarán a la "reserva laboral" cobrando el 60% de su salario hasta su jubilación antes de diciembre del 2013. En total todos estos despidos suponen un ahorro inmediato para el Estado de 300 millones de euros para el 2012.

A las huelgas y protestas por los anuncios de despidos de trabajadores públicos se han sumado, en los últimos días del mes, también las contrarias al nuevo impuesto inmobiliario que afecta a todo el país y se cobra a través del recibo de la luz.

El sindicato de la compañía estatal de electricidad DEI, conocido por sus siglas "GENÓP DEÍ", ha estado efectuando cortes de luz de 48 horas, protestando contra una reforma de tres de sus unidades de lignito (temiendo una futura privatización de parte de la empresa). Y también ha bloqueado el edificio dónde se encuentra el centro informático de la compañía para complicar el pago de este impuesto que considera injusto. Son apoyados por los dos partidos de la izquierda, los comunistas y los radicales, que insisten que no hay que pagar este impuesto y que hay que hacer caer el gobierno lo antes posible y convocar elecciones. A pesar de todo, se puede pagar directamente la factura en las oficinas de la compañía).

El sindicato también ha ocupado el edificio de dónde se mandan las órdenes para cortar la luz a quienes no han pagado el último recibo, que es el que contiene la primera parte de este impuesto, con grandes carteles que ponen "Que paguen los ricos".

El impuesto supone un pago de 0,50 hasta 20 euros por metro cuadrado, según la zona urbanística y el edificio y el gobierno lo ha mantenido en 0,50 para grupos sociales vulnerables, mientras que quienes están en paro (con tarjeta del organismo de desempleo) y otras categorías no pagarán nada. La segunda parte del impuesto se pagará en primavera. Este impuesto es muy impopular y varios miles de familias se encuentran con que la cifra calculada es errónea, con lo que acuden a los tribunales.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Al fin la clase política italiana dio, en el mes de noviembre, el paso que todos esperaban: un paso atrás. Dejando así el terreno a la actuación de un Gobierno "técnico" que ha heredado la difícil tarea de salvar al país de una situación económica cuya gravedad no encuentra antecedentes en el pasado reciente.

En un Consejo de Ministros extraordinario celebrado el día 2 de noviembre, el Gobierno de Berlusconi decidió no aprobar por decreto ninguna de las medidas urgentes exigidas por la UE (como la privatización de algunas empresas públicas locales, la venta de parte del patrimonio inmobiliario del Estado, la ampliación de la edad de jubilación de de 65 a 67 años), sino incluirlas en una maxienmienda de la denominada "ley de estabilidad", es decir los presupuestos generales para 2012, después de cuya aprobación el día 12, Berlusconi, como muy a su pesar ya había anunciado a finales de octubre, acabó por presentar su dimisión ante el Presidente de la República, Giorgio Napolitano. Quien, mientras tanto, había convocado en el Quirinal al Profesor de economía política y ex-Comisario europeo Mario Monti, que él mismo acababa de nombrar senador vitalicio y en quien tanto la clase política como la prensa italiana empezaban a ver al principal candidato como futuro Primer Ministro.

El mismo Berlusconi, que en un primer momento había indicado que la mejor solución sería la convocatoria de elecciones anticipadas (a las que de todas formas no se habría presentado), acabó por aceptar un gobierno "técnico", «con una personalidad al frente que ponga de acuerdo a todas las fuerzas políticas para sacar a Italia de la difícil situación en la que se encuentra», mostrando aprecio por la figura de Monti.

El mismo domingo día 13 Napolitano formalizó el encargo a Monti, resolviendo así la crisis de Gobierno en un tiempo récord para Italia.

En su discurso tras la comunicación de esta decisión, Napolitano pidió que el Gobierno de Monti cuente con «el apoyo y la colaboración tanto de la coalición vencedora de las elecciones de 2008, como de las fuerzas en la oposición». Defendió además su actuación en esta crisis de Gobierno y su "escrupulosa imparcialidad" en este período de transición y subrayó que ha respetado el rol del presidente del Gobierno. Así, recordó que la mayoría salida de las urnas en 2008 había visto aumentar en los últimos tiempos las "fisuras y tensiones" en su seno, lo que había reducido su base de mayoría en el Parlamento, y declaró que «no se trata de llevar a cabo un vuelco político del resultado de los comicios de hace tres años ni de no respetar el compromiso de renovar nuestra democracia de alternancia a través de una libre competición electoral. Se trata solo de dar vida a un Gobierno que pueda unir a las diferentes fuerzas políticas en un esfuerzo extraordinario que la actual emergencia financiera exige».

El día 16 Mario Monti presentó los Ministros, todos ellos técnicos sin adscripción política (se le ha denominado Gobierno de los profesores). Y al cabo de una semana completó el Gobierno con el nombramiento de los viceministros y Subsecretarios.

En Anexo Documental se reproduce la composición del Gobierno y una breve nota biográfica de la Ministra, el Viceministro y la Subsecretaria del Ministerio de Trabajo.

En el discurso de presentación de su programa, el nuevo Premier ha subrayado que su gobierno «no es un gobierno de poderes fuertes, sino un gobierno de compromiso nacional (...) consciente de tener que afrontar una misión difícilísima». Monti ha trazado las líneas generales de lo que

deberán ser las principales medidas a adoptar, bajo el lema "rigor, crecimiento y equidad", sin concretar en exceso las reformas que tenía previsto proponer, especialmente en temas tan conflictivos como los que afectan a pensiones o legislación laboral. Pero anunció que pretende concertar las medidas en estos ámbitos con los interlocutores sociales.

El equilibrio presupuestario en los términos exigidos por la UE debe alcanzarse en 2013 y para realizar el objetivo, de acuerdo con la Comisión y el Consejo europeo, el gobierno de Mario Monti ha anunciado la aprobación de un nuevo plan de ajuste, sobre las cuentas del próximo bienio, con decreto ley que será presentado a primeros de diciembre.

Como se preveía, el Gobierno ha obtenido una muy amplia mayoría tanto en la Cámara (556 votos favorables contra 61 contrarios) como en el Senado (281 contra 25). Solo Bossi, líder de la Liga Norte, que fuera principal aliado de Berlusconi, ha anunciado que pasará a la oposición y no apoyará el Gobierno Monti.

Situación económica

Para la Unión Europea la decisión de encargar a Mario Monti la formación de un Gobierno de transición ha sido otra señal alentadora, tras la aprobación por el Parlamento de las reformas económicas reclamadas por Bruselas, según indicaron los presidentes del Consejo Europeo, Herman Van Rompuy, y de la Comisión Europea, José Manuel Durao Barroso, a mediados de mes, en un comunicado conjunto en el que también recordaron que la Comisión seguirá controlando la aplicación de las medidas tomadas por Italia con el objetivo de emprender políticas que promuevan el crecimiento y el empleo.

La "Ley de estabilidad" aprobada definitivamente el día 12 contenía las medidas que ya se conocían, al haber estado incluidas en la carta que Berlusconi llevó a Bruselas a finales de octubre, para responder a las exigencias planteadas por la UE. Pero, con una carta enviada al todavía Ministro de Economía, Tremonti, el Comisario europeo de Asuntos Económicos, Olli Rehn, había exigido a Italia medidas adicionales, en los siguientes campos de intervención: abolición de la "pensión de ancianidad"; utilización de los Fondos Europeos; Ayuda a las Universidades; creación de empleo para jóvenes y mujeres; cancelación de las tarifas mínimas de honorarios; capitalización de las empresas; mayor claridad en leyes y reglamentos; movilidad de empleados públicos; venta de acciones de sociedades públicas; aceleración de la justicia civil; equilibrio presupuestario.

Monti deberá hacer frente con este Gobierno a uno de los momentos más complicados de la economía de Italia, en el punto de mira de los mercados por la desconfianza que generan sus cuentas públicas, con una deuda del 120 % del PIB, (cerca de 1,9 billones de euros). La intención del nuevo primer ministro es llegar hasta el fin de la legislatura en 2013, para sentar las bases de la recuperación económica del país, que necesitará, según ha dicho el propio Monti, de importantes sacrificios. «Italia no será creíble si no vuelve a crecer económicamente», afirmó.

El nuevo Jefe del Gobierno italiano ha recibido el apoyo de las instituciones europeas para llevar a cabo las reformas que necesita Italia para afrontar la crisis de la deuda y relanzar la economía y recuperar la confianza de los mercados.

En cuanto a los datos macroeconómicos, siguen mostrando la fluctuación de los últimos meses, pero no resultan excesivamente negativos: el IPC de octubre registra un aumento del 0,6% respecto al mes de septiembre y del 3,4% respecto a octubre del año pasado (era 3,0% en septiembre), con una inflación acumulada del 2,7% para 2011; en el mismo mes, el índice de precios de producción de los productos industriales disminuyó un 0,1% a nivel mensual, arrojando una variación interanual del 4,5%, la misma que en los dos meses anteriores; el índice bruto de la producción industrial registra una variación interanual de -2,7% pero en la media de los primeros nueve meses del año se da un aumento del 1,3% respecto al mismo período de 2010; en

septiembre la facturación disminuyó a nivel mensual (-5,4%) pero registró una variación interanual positiva (+1,9%); y en cuanto a los pedidos, se registra disminución tanto a nivel mensual (-8,3%) como interanual (3,6%). La tasa de empleo en octubre era 56,9%, una décima de punto más que en 2010. También ha aumentado una décima de punto la tasa de desempleo, que ha llegado a 8,5%.

Situación social

Son muchas e importantes las medidas del programa del nuevo Gobierno en el ámbito de lo social. Monti hizo hincapié en la necesidad de una economía que tenga en cuenta a las mujeres y a los jóvenes y sobre ello, mantuvo que se estudiará la aplicación de impuestos "preferenciales" para las empresas que contraten a mujeres.

Sobre la reforma laboral, Monti habló de la creación de un nuevo contrato de trabajo más equitativo ya que "en el mercado de trabajo muchos están demasiado tutelados mientras que otros trabajadores están privados de esa tutela". Asimismo, hizo alusión a la necesidad de realizar "una reforma sistemática de las ayudas al desempleo para ofrecer garantías a todos en un momento de crisis". El primer ministro aludió también a la necesidad de una reforma del sistema de las pensiones italiano que calificó de "no equitativo".

En resumen, las principales medidas previstas en ámbito socio-laboral son:

Empleo

- Reforma de los "amortizadores sociales", es decir los mecanismos de apoyo a la renta, respetando los vínculos del presupuesto.
- Superar el dualismo entre contratos fijo y temporal.

Pensiones

- Adopción del método contributivo prorrateo para el cálculo de todas las pensiones futuras.
- Superación gradual de las jubilaciones "de antigüedad", eventualmente con un sistema flexible de salidas (por ejemplo entre los 63 y los 70 años) conectado a un sistema de incentivos-desincentivos.
- eliminación de las áreas de privilegio, como los fondos especiales de previsión (periodistas, personal de vuelo).
- reorganización de los entes de previsión, con la creación de un "super INPS".

Profesiones

- Reordenación de los reglamentos de las profesiones liberales, también en aplicación de lo establecido en la "ley de estabilidad" (ley de presupuestos) con la eliminación de las tarifas mínimas de honorarios.
- Valorización de las competencias de los jóvenes eliminando los obstáculos que dificultan su entrada en el mercado de trabajo.

Escuela y Universidad

Escuela: Adopción de medidas que valoricen las capacidades individuales y aumenten los niveles de instrucción de la fuerza de trabajo; intervenciones destinadas a la eliminación del "gap" de rendimiento entre regiones; revisión de los sistemas de selección, distribución y valorización de los docentes.

Universidad: completar rápidamente la aplicación de la última reforma y activación de mecanismos de valoración del sistema.

El 17 de noviembre, el mismo día en que Mario Monti se presentó al Senado para someter a su Gobierno a un voto de confianza, estudiantes y sindicatos de base protestaron en 60 ciudades italianas contra la crisis y los recortes económicos y a favor del "derecho a la educación". La protesta de estudiantes y la huelga de sindicatos estaban planeadas desde hace tiempo en toda Italia. En las ciudades de Milán, Turín, Palermo y Roma los manifestantes se enfrentaron a las fuerzas del orden que les impedían continuar la marcha que, en el caso de Roma, intentó llegar al Senado.

Paralelamente a la protesta, la recién nombrada ministra de Políticas Sociales, Bienestar e Igualdad, Elsa Fornero, declaraba a los periodistas: «Tendremos en gran consideración las razones de la protesta».

El alcalde de la capital italiana, Gianni Alemanno, agradeció a los manifestantes «haber aislado a los violentos» y anunció la firma inminente de la orden (ya anunciada el mes pasado) que regule el derecho de manifestación, de manera que las marchas por el centro de la ciudad solo se podrán realizar los sábados y antes de presentar un recorrido establecido.

Además de las protestas estudiantiles, varios sindicatos manifestaron su descontento con una huelga de transporte que afectó a varias ciudades.

EL NUEVO GOBIERNO ITALIANO

Presidente del Consejo: Mario MONTI

Subsecretario de la Presidencia: Antonio CATRICALÀ

Ministros sin cartera:

- Asuntos Europeos: Enzo MOAVERO MILANESI
- Asuntos Regionales, Turismo y Deporte: Piero GNUDI
- Cohesión Territorial: Fabrizio BARCA
- Relaciones con el Parlamento: Piero GIARDA
- Cooperación Internacional e Integración: Andrea RICCARDI
- Administración Pública y Simplificación: Filippo PATRONI GRIFFI

Ministros con Cartera

Asuntos Exteriores:

- Ministro: Giuliomaria TERZI DI SANT'AGATA
- Subsecretarios: Marta DASSÙ, Staffan DE MISTURA

Interior:

- Ministra: Anna Maria CANCELLIERI
- Subsecretarios: Carlo DE STEFANO, Giovanni FERRARA, Saverio RUPERTO

Justicia:

- Ministra: Paola SEVERINO DI BENEDETTO
- Subsecretarios: Salvatore MAZZAMUTO, Andrea ZOPPINI

Defensa:

- Ministro: Giampaolo DI PAOLA
- Subsecretarios: Filippo MILONE, Gianluigi MAGRI

Economía y Hacienda:

- Ministro (interino): Mario MONTI
- Viceministro: Vittorio GRILLI
- Subsecretarios: Vieri CERIANI, Gianfranco POLILLO

Desarrollo económico e Infraestructuras y Transportes:

- Ministro: Corrado PASSERA
- Viceministro: Mario CIACCIA (Infraestructuras y Transportes)
- Subsecretarios: Guido IMPROTA (Infraestructuras y Transportes) Claudio DE VINCENTI, Massimo VARI (Desarrollo Económico)

Políticas agrícolas, alimenticias y forestales:

Ministro: Mario CATANIA
Subsecretario: Franco BRAGA

Ambiente, protección del territorio y del mar:

Ministro: Corrado CLINI
Subsecretario: Tullio Fanelli

Trabajo y Política Social, con atribuciones en asuntos de Igualdad de Oportunidades:

- Ministra: Elsa FORNERO
- Viceministro: Michel MARTONE
- Subsecretaria: Cecilia GUERRA

Educación, Universidad e Investigación:

- Ministro: Francesco PROFUMO
- Subsecretarios: Elena UGOLINI, Marco ROSSI DORIA

Bienes y Actividades Culturales

- Ministro: Lorenzo ORNAGHI
- Subsecretario: Roberto CECCHI

Salud

- Ministro: Renato BALDUZZI
- Subsecretario: Adelfio Elio CARDINALE

Breves datos biográficos de los titulares del Ministerio de Trabajo

La Ministra de Trabajo, Elsa Fornero, nació en la provincia de Turín en 1948. Está casada y tiene dos hijos y tres nietos. Es profesora de Economía política y una de las mayores expertas de pensiones en Italia; sus principales trabajos de investigación han abarcado los sistemas de previsión social, públicos y privados, las reformas de las pensiones, el envejecimiento de la población, las opciones de jubilación, el ahorro de las familias y los seguros de vida. Tenaz sostenedora de la previsión complementaria y de la extensión a todos los trabajadores del método de cálculo contributivo, aboga por una reforma estructural del sistema de pensiones, habiendo subrayado en más de una ocasión la necesidad de la flexibilización de la edad de jubilación, entre los 63 y los 70 años, para hombres y mujeres.

El Viceministro, Michel Martone, nació en Niza en 1974, es catedrático de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad de Teramo y profesor en la Escuela Superior de la Administración Pública y en la Facultad de Derecho de la Universidad LUISS, de Roma. Ha sido consejero jurídico del Ministro de Administración Pública e Innovación y secretario de la Comisión científica para la redacción del denominado "Estatuto de los trabajos" (un proyecto para regular conjuntamente a los trabajadores por cuenta ajena y a los autónomos, que no llegó a ver la luz).

La Subsecretaria, Cecilia Guerra, es profesora de Economía y directora del Departamento de Economía política en la Universidad de Módena y Regio Emilia. Experta en Derecho fiscal, se ha mostrado algo sorprendida por su designación para el Ministerio de Trabajo.

PAÍSES BAJOS

GLOBALIZACIÓN

Anualmente, el Monitor de Globalización de CBS (Oficina Central de Estadística) publica una amplia variedad de nuevas estadísticas sobre la naturaleza de la internacionalización de la economía holandesa y sus consecuencias. En sus últimas ediciones incluye, además, una serie de documentos analíticos sobre un tema específico. En 2011, el tema se centra en las consecuencias sociales de la globalización y más concretamente en cómo afecta al número y composición de trabajadores, al crecimiento del empleo y a los salarios.

Describe las tendencias de la internacionalización y en particular de la evolución del comercio internacional de bienes y servicios, de las inversiones extranjeras directas y de la migración laboral, mostrando los resultados de los efectos del comercio internacional, de las nuevas inversiones y adquisiciones internacionales, y de la dotación internacional sobre el empleo.

Tendencias

Desde 2002 hasta la actual crisis económica, el comercio internacional de bienes aumentaba en una media de un 10% por año.

Aunque la gran mayor parte del comercio holandés sigue siendo con la Unión Europea, el porcentaje de importaciones cuyo origen es la UE está disminuyendo desde 1996, del 64% a poco más del 50% en 2010. La principal razón de esta evolución es el aumento de las importaciones procedentes de China y de los otros países BRIC (Brasil, Rusia, India y China). El porcentaje de importaciones procedentes de los países BRIC se ha cuadruplicado desde 1996, del 4 al 16% (o 52.600 millones de euros) en 2010, haciendo que China sea el tercer origen en importancia dentro de las importaciones holandesas. Por el contrario, los Países Bajos son un importante socio comercial para China; Holanda está en el puesto sexto en su lista de principales destinos de exportación.

La crisis económica se ha materializado con un gran retroceso de las exportaciones holandesas en más de un 16% en 2009 y en lo que respecta a la importación de bienes incluso ha retrocedido aún más, el 18%. Finales de 2010 y principios del 2011 han sido testigos del repunte del comercio capitaneado por una gran recuperación del comercio con China y con otros países asiáticos emergentes. Aunque una de cada diez empresas de los Países Bajos participa en el comercio internacional, la mayor parte sigue concentrándose en unas pocas empresas. Un 1% de los comerciantes punteros holandeses genera casi el 74% de las importaciones y el 71% de las exportaciones.

Además de los bienes, los servicios también son importantes en el comercio internacional y tienen una composición geográfica similar. El sector de servicios ha sido considerado durante mucho tiempo como no comercial, pero desde mitades de los 90, la exportación de servicios cuenta con un 20% aproximado del total de las exportaciones; un porcentaje que ha permanecido estable en el tiempo. El comercio de servicios se ha visto menos afectado por la crisis que el de bienes: la importación de servicios ha continuado creciendo en 2009 (aunque sólo un 2%) y la exportación de servicios ha disminuido mucho menos que la de bienes (-4,7%). Un 2% de empresas se dedican a la exportación de servicios. La mitad del valor del comercio de servicios se hace a través de empresas subsidiarias extranjeras. El papel de las empresas extranjeras es también evidente en las estadísticas relativas a la inversión extranjera directa y a las actividades de las filiales extranjeras en los Países Bajos.

Como tendencia general, dentro del sector privado holandés está aumentando la cuota de empresas extranjeras. En 2009, estas empresas generaron más de un 25% del valor añadido, un sexto del empleo y casi un tercio del volumen total de negocio del sector privado.

Paralelamente, las empresas holandesas en el extranjero emplearon entre 2 y 2,5 millones de personas en 2009, principalmente en Alemania, seguido por países como Reino Unido, Francia, España, Polonia y Rumania, y también en Estados Unidos, China, Brasil y países externos a la UE. Sin embargo, como otras economías internacionales, Holanda se ha visto seriamente afectada por la crisis económica. El flujo de inversión directa incluso se tornó negativo en varios trimestres en el periodo 2008-2010.

En el análisis de las tendencias de internacionalización, se observa un incremento sustancial de migración laboral desde 2004. En particular, ha aumentado el número de migrantes de nuevos países de la UE como Polonia y también el número de empleados procedentes de China. Los emigrantes laborales, típicamente trabajan en agencias de trabajo temporal (27%) y con contrato flexible (20%), son relativamente jóvenes (la mitad tiene menos de 30 años) y frecuentemente son hombres (61%). Hay una diferencia sustancial en el salario medio diario de las nacionalidades de los empleados migrantes. Los emigrantes procedentes de países desarrollados, como Japón, EE.UU. y Australia son los que perciben salarios más elevados, los de la India también perciben buenos salarios dependiendo de sus habilidades. Por el contrario, los polacos, turcos y chinos perciben salarios relativamente bajos. Los emigrantes laborales también trabajan a menudo en empresas subsidiarias extranjeras.

Efectos de la globalización en el empleo

Uno de los principales temas de debate respecto a la globalización se refiere a la repercusión en el empleo de la externalización de las empresas. La dotación internacional -el movimiento (parcial) de funciones de negocio que actualmente realizan empresas de los Países Bajos en el extranjero- se asocia a una reducción de puestos de trabajo en Holanda. En particular, de los puestos de trabajo de menor salario que con frecuencia se subcontratan, lo que conduce a una mayor proporción de empleos con salarios más elevados en las empresas implicadas en la externalización.

Simultáneamente, las empresas extranjeras que invierten en los Países Bajos crean empleo aquí. En el estudio se analizan las diferentes extensiones del empleo -incluyendo el número de puestos de trabajo, salarios y composición de la mano de obra- antes y después de los eventos de vida de las empresas, incluyendo creación, cese y adquisiciones. Teniendo en cuenta si las empresas son holandesas o extranjeras podemos comparar no sólo las diferencias entre estas empresas, sino también las diferencias entre empresas extranjeras de nueva instalación y las adquiridas, todo ello en lo que al impacto sobre el empleo se refiere.

Mientras que hay relativamente más empresas holandesas que se establecen en el exterior que nuevas empresas extranjeras que se establecen en Holanda (el porcentaje de creación holandesa es del 5,4% frente al 2,3% de empresas extranjeras), las empresas extranjeras crean, con mucho, mucho más empleo (40% en el primer año de establecimiento, frente al 4% de las empresas subsidiarias holandesas) y también emplean a trabajadores con salarios más elevados y a muy pocos empleados con contrato flexible. Las mayores diferencias dentro los eventos de las empresas controladas por holandeses y por extranjeros se pueden encontrar en sus tasas de adquisición. Las empresas controladas por extranjeros tienen casi tres veces más de probabilidades de ser adquiridas por otra empresa que las empresas holandesas (11% frente al 4%). Las adquisiciones juegan un papel importante en lo que al empleo se refiere: en media, en un año determinado, en una adquisición se ve afectado el 12% de todos los empleados en empresas controladas en Holanda y el 20% de la gente que trabaja para empresas extranjeras. Dado que las adquisiciones (y fusiones) a menudo están motivadas por causas de sinergia y de eficiencia, los temores de pérdida de empleos son muy normales.

El comercio internacional sigue siendo otro componente clave de la globalización económica. Los estudios que se han llevado a cabo han demostrado que las empresas comerciales pagan salarios más elevados, contratan a personal más cualificado y son más productivas que las no comerciales. Sin embargo, las comerciales no forman un grupo homogéneo de empresas. El país de origen y/o destino en los flujos de comercio internacional puede proporcionar una mayor claridad sobre las diferencias de empleo y salario en las empresas, además del tamaño, el país de control y la actividad económica de la empresa.

Los comerciantes holandeses se concentran en diferentes grupos dependiendo de sus socios como países comerciales. Se pueden distinguir cinco grupos de empresas atendiendo a ambos criterios: países de importación y mercados de exportación. Entre los importadores, los salarios y el número de empleados, son más altos en el grupo de empresas que importan mercancías de todas las partes del mundo y en el grupo de empresas que importan sobre todo de la UE. Las empresas que importan principalmente de China y de los países BRIC son, en media, empresas más pequeñas y pagan salarios más bajos. El empleo y los salarios son también más elevados entre los exportadores que envían sus productos a todas las partes del mundo. La exportación a países externos a la Unión Europea y países BRIC va asociada a salarios más bajos y a un menor número de empleos.

Al investigar si la cartera de los productos que se importan o se exportan afecta también al empleo y salarios de las empresas comerciales, nos encontramos con que los comerciantes de comercio bilateral, con mucha frecuencia, negocian con productos tecnológicos. Un gran porcentaje de su exportación es la reexportación, en estas firmas su mayor actividad se desarrolla en el ámbito de la distribución o de la intermediación. En realidad, el flujo de importación y exportación en empresas de comercio bilateral a menudo es similar en cuanto a la composición del producto. Otros análisis muestran que hay diferencias importantes en empleo y salarios dependiendo de la cartera de productos comercializados. Por ejemplo, empresas que importan una amplia variedad de productos son las que emplean a más gente y pagan a sus empleados salarios más elevados. Los importadores más pequeños, y que menos salario pagan a sus empleados, son aquellos que mayoritariamente importan productos procedentes de trabajo no cualificado, lo que indica que existe una gran presión internacional que hace que en estas empresas los salarios se mantengan bajos. Los exportadores de tecnología y de productos que requieren un capital humano cualificado son los que emplean mayor cantidad de personal y los que pagan mejores salarios a sus empleados.

[Inversiones extranjeras directas y empleo relacionado](#)

La cota que presentan las empresas extranjeras respecto al empleo total en el sector privado holandés sigue creciendo, incluso durante la crisis. En 2009, estas empresas empleaban alrededor de unas 803.000 personas. Los Países Bajos tienen un porcentaje de empleos en estas empresas relativamente superior al que tienen Alemania o Francia. Sin embargo, en economías similares como Bélgica o Dinamarca, el porcentaje es aproximadamente el mismo que en Holanda. Las empresas holandesas emplearon entre 2 y 2,5 millones de personas en el exterior.

[Tendencias en la inmigración laboral hacia los Países Bajos](#)

En este apartado se presentan los resultados relativos a la inmigración laboral en los Países Bajos y se relaciona con el tamaño y estructura de la fuerza laboral, así como con los flujos de empleados migrantes y las características de éstos: edad, género, tipo de contrato laboral, salario y región y también las características de las empresas que contratan a trabajadores emigrantes, incluyendo industria, tamaño y extensión de la empresa extranjera.

Un resultado natural de la ampliación de la UE es que en los últimos años ha aumentado muy rápidamente el número de migrantes laborales procedentes de los países de la Unión Europea. Por ejemplo, el número de emigrantes procedentes de Polonia ha crecido muy deprisa. Esta oferta

de trabajo cubre la demanda de personal de formación baja y media en sanidad, horticultura, construcción y de varios sectores de fabricación.

En la última década, la entrada de migración laboral refleja una evolución en el mercado laboral holandés. La migración laboral también parece estar contribuyendo a la dinamización y flexibilización del mercado laboral holandés en diferentes aspectos. Primero porque el 26% de los migrantes laborales encuentran un trabajo a través de una agencia de trabajo temporal y trabajan en varios sectores de la economía holandesa. Segundo porque los migrantes laborales son más jóvenes que la media de empleados holandeses. Tercero porque el porcentaje de contratos laborales flexibles es relativamente alto entre los emigrantes laborales.

Muchos emigrantes laborales perciben salarios relativamente bajos; en media, los emigrantes laborales ganan salarios cuyo nivel está por debajo de la media de los holandeses. Sin embargo, importantes excepciones son los empleados procedentes de países desarrollados como Estados Unidos, Japón y el Reino Unido que en media ganan salarios superiores a la media de los holandeses. Los procedentes de la India también ganan salarios elevados. Los emigrantes laborales se concentran en las cuatro grandes ciudades de los Países Bajos, en donde se concentra el 31% de la migración laboral.

Muchos emigrantes trabajan en empresas de su país de procedencia. Así, más de la mitad de los empleados japoneses y un 25% de los empleados chinos trabajan en empresas de su país de origen. En ello, juega un papel muy importante las barreras de idioma y de cultura.

[Demografía de las empresas y propiedad extranjera; efectos sobre el empleo](#)

Aquí se describe un panorama claro de la demografía de las empresas en los Países Bajos desde el año 2000, mostrando las tendencias longitudinales en las tasas de creación y adquisición, y sus evoluciones asociadas, sobre el empleo. Se ha tenido en cuenta la región de control, así como el efecto de un cambio de propiedad durante las adquisiciones en indicadores clave de empleo tales como número de puestos de trabajo, niveles de salario medio y composición de la mano de obra.

En general, las empresas controladas en los Países Bajos y en el extranjero difieren mucho con respecto a su año de inicio y tasas de adquisición: aunque con mucho, son muchas más las empresas que comienzan bajo control holandés, a menudo son muy pequeñas y con muy pocos trabajadores. Las firmas extranjeras se inician con menor frecuencia, pero en media son más grandes en tamaño. Esto confirma las expectativas (basadas en la literatura sobre evolución industrial): las empresas extranjeras tienen mayores conocimientos sobre sus propios cometidos (de su mercado interno y potencialmente de otras actividades internacionales), se inician con menor frecuencia que otras empresas homólogas holandesas (que no tienen esos conocimientos y que los logran a través de procesos de ensayo y error), pero una vez que entran, lo hacen a gran escala. Las empresas extranjeras tienen una probabilidad de ser adquiridas casi tres veces mayor que las empresas holandesas. Las adquisiciones juegan también un papel muy importante sobre el empleo en los Países Bajos: una media de un 12% de los empleados de una empresa holandesa se ve afectado en una adquisición, en un año dado. Esta cifra se eleva al 20% para empleados de firmas extranjeras.

La evolución del empleo tras la puesta en marcha difiere entre los inicios de una empresa holandesa y de una empresa controlada en el extranjero. Tras cinco años desde su inicio, una empresa holandesa con éxito tiene, en media, el doble de su mano de obra, paga salarios más elevados y tiene un porcentaje más elevado de trabajadores flexibles. Las empresas extranjeras también crecen, pero menos deprisa. En el inicio, son muy pocos los empleados de las empresas extranjeras que tienen contrato flexible y con el paso del tiempo, es poco probable que contraten mano de obra flexible.

El cese de las empresas se puede pronosticar hasta cinco años antes de su muerte oficial con las evoluciones negativas de su empleo. En el año en que cierra una empresa son muy pocos los empleados que salen de ella. Las mujeres parecen ser los primeros empleados en salir. La proporción de puestos de trabajo de alto nivel salarial no se ve afectada en el ínterin de cese de la empresa y resulta constante en un 20% en todas las empresas. La proporción de empleados flexibles aumenta en una media de un 2% en los dos años anteriores al cese y después disminuye. En una empresa con problemas aparece la imagen de reducción de su mano de obra, es posible que comiencen algunos empleos de menor salario en funciones de apoyo y el reemplazo del personal permanente por empleados con contrato flexible. Las empresas extranjeras siguen un camino muy similar al aquí descrito en el cierre.

Las adquisiciones también tienen un efecto importante sobre el empleo. Por lo general, el porcentaje de empleados aumenta tras una adquisición, especialmente en los primeros años después de la compra; una excepción se encuentra en el sector manufacturero en donde disminuye el número de empleos. Asimismo, tiende a incrementarse el nivel salarial. Sin embargo, una de las cuestiones claves es si hay alguna diferencia en la evolución del empleo y salarios dependiendo de si la firma adquirida es holandesa o extranjera. Tras los análisis de las evoluciones, se llega a la conclusión de que el empleo aumenta ligeramente tras la adquisición y que su evolución no difiere con respecto de si el propietario de la empresa es holandés o extranjero.

[Comercio internacional y empleo: efectos del país comercial socio sobre el empleo y los salarios](#)

Aquí se explora la extensión en la cual el país de origen y/o destino del flujo de comercio internacional tiene un impacto adicional sobre los puestos de trabajo y salarios de sus empleados, y el control de efectos de la empresa, tales como el control extranjero, el tamaño y la actividad sectorial.

Las empresas de comercio holandesas se pueden congregan en cinco grupos distintos (ambos de exportación e importación) con respecto al origen y destino geográfico de su flujo comercial. Por ejemplo, algunas empresas sólo comercian con sus países vecinos, Bélgica y Alemania, mientras que otros lo hacen con una multitud de países de todo el mundo. Los análisis muestran que tanto los salarios como el número de empleados, ambos, son más elevados en firmas que importan bienes de todo el mundo y en firmas que importan principalmente de países de Europa. Estos importadores pagan a sus empleados una media de 45.000 euros de salario anual y emplean a una media ligeramente inferior a unas 30 personas. Las empresas que importan principalmente de China y de los países BRIC son, en media, empresas más pequeñas y pagan salarios más bajos (6 empleados y 38.000 euros, respectivamente).

Los destinos de exportación también tienen un impacto sobre el empleo y el tamaño de la empresa. Los exportadores a todo el mundo y las empresas que exportan principalmente a Europa son las que tienen mayor número de trabajadores, 35 y 17 respectivamente. Los salarios medios anuales por empleado son más elevados en exportadores que comercian con todo el mundo (46.000 euros). Las empresas que exportan principalmente a países BRIC, países que no pertenecen a la UE y los EE.UU. se asemejan entre si en término de número de empleados, unos 9. Empresas que exportan a países que no pertenecen a la UE pagan salarios más bajos; menos de 40.000 euros al año por empleado. Los comerciantes bilaterales son los que pagan mayores salarios y tienen un mayor número de empleados. La prima salarial de los comerciantes bilaterales es mayor que la de los que importan de Europa y de todo el mundo. Los comerciantes bilaterales que importan de los países BRIC y especialmente los que exportan de países no pertenecientes a la UE son los que tienen los porcentajes más bajos en salarios y en número de empleados.

Además, tenemos varios análisis de regresión para estimar la relación entre diferentes carteras comerciales sobre los salarios y el empleo, dentro de las características de control de la empresa. Todas las firmas comerciales pagan salarios más elevados que las no comerciales y las de

comercio bilateral son las que pagan los salarios más altos. Además, se observa que el comercio internacional está positivamente relacionado con el tamaño de la empresa en términos de números de empleados. Las importadoras comerciales en particular parecen ser las más especialmente vinculadas al empleo, tienen un 39% más de empleados que las no comerciales.

REINO UNIDO

NUEVO PLAN ECONÓMICO

El ministro de economía, George Osborne, expuso el pasado 29 de noviembre ante la Cámara de los Comunes el "Autumn Statement" (Informe de Otoño), que incluye medidas para hacer frente a la nueva y más pesimista previsión de crecimiento para los próximos años, publicada recientemente por la Office for Budget Responsibility (de un 0,9% para 2011 y un 0,7% para 2012).

Entre las principales medidas de índole sociolaboral destacan las siguientes:

- Límite a los salarios de los empleados públicos: Cuando finalice el periodo de congelación, en enero de 2013, no podrán crecer más del 1% hasta 2015.
- El aumento de la edad de jubilación a los 67 años se adelanta de 2036 a 2026.
- Incremento de la cuantía de las prestaciones sociales un 5,2%, de acuerdo con la inflación.
- Aumento de la pensión estatal básica en 5,35 libras, alcanzando las 107,45 libras semanales.
- Dotación de mil millones de libras para financiar contratos subvencionados a empresas que contraten a jóvenes de entre 18 y 24 años.
- Inversión de cinco mil millones de libras para infraestructuras, con el fin de impulsar la economía y la generación de empleo.
- Descuentos fiscales de hasta el 50% del IRPF a inversores en nuevas empresas.

A continuación se muestra una tabla con los índices de crecimiento por trimestres:

Key Data 2011 Q3

	At current market prices		At chain volume measures		
	Gross domestic product	Compensation of employees	Gross domestic product	Household expenditure	Gross fixed capital formation
Seasonally adjusted					
2010 Q1	1.5	1.2	0.2	0.0	4.3
Q2	1.5	0.2	1.1	0.6	-2.1
Q3	1.1	-0.1	0.6	-0.2	1.1
Q4	0.4	-0.2	-0.5	-0.1	-0.5
2011 Q1	0.9	0.8	0.4	-0.6	-2.8
Q2	0.5	0.4	0.1	-0.8	1.7
Q3	1.5	1.2	0.5	0.0	-0.2

Source: Office for National Statistics

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

En relación con la política interior, aparte de las discusiones en torno a la elaboración y presentación del proyecto de ley sobre los presupuestos para el año que viene, el hecho de mayor relieve ha sido el cambio en la Presidencia del Senado, tras el auténtico terremoto político que ha sacudido al mayor partido de oposición, el PDS.

Después de una larga querrela, que ha durado semanas, la oficina política permanente del Partido Social Democrático decidió expulsar del mismo a Mircea Geoana, entonces Presidente del Senado y figura de primer plano en la política nacional, que se había negado a dimitir en favor de otro miembro de su partido. La dirección del PSD lo había acusado de haber promovido acciones dirigidas a la división del partido, de haber hecho declaraciones contra sus líderes y de haber intentado desestabilizar la Unión Social-Liberal, de la oposición, en la que los socialdemócratas representan la mayor fuerza política. Las acusaciones se basaban en una serie de declaraciones, consideradas "inapropiadas", que Geoana hizo en octubre, en su visita a Estados Unidos, durante la cual se habría presentado, en varias reuniones con funcionarios estadounidenses, como líder de la oposición y potencial candidato a las futuras elecciones presidenciales.

Inmediatamente después de la decisión del PSD, el Senado decidió su revocación del cargo de Presidente. Geoana ha presentado recurso ante el Tribunal Constitucional.

Después de una semana con el cargo vacante, ha sido nombrado como Presidente del Senado el demo-liberal Vasile Blaga, ex ministro del Interior, apoyado por la coalición en el Gobierno (PDL-UDMR-UNPR). La oposición había propuesto a Titus Corlăţean, jefe de la Comisión de política exterior. Quien ha salido ganando de las disensiones en el PSD han sido, además del PDL, que ha obtenido el segundo cargo en el Estado, también la UDMR, que, a cambio del apoyo concedido a Blaga, recibió el cargo de Secretario General del Gobierno.

Ahora es difícil imaginar cuáles serán las repercusiones políticas de esta situación si, como parece, Geoana decidiera dar vida a un nuevo partido político o si decidiera adherirse a otro partido. Se habla de una posible entrada en el UNPR, que hoy apoya al Gobierno.

Otro argumento delicado será la convivencia en la Cámara del mismo Geoana con sus ex compañeros de partido; probablemente se asistirá a una guerra que no facilitará el recorrido parlamentario de las leyes que esperan aprobación.

Aún no se sabe cual será la postura de Geoana y del grupo de parlamentarios que le apoyan en caso de que la oposición quiera continuar con la petición de suspensión del mandato del Presidente de la República. La Unión Social-Liberal, en efecto, ha seguido lanzando sus ataques contra Basescu. Esta vez el motivo parece ser una declaración hecha por el jefe del Estado en la cadena pública de radio con respecto a la imposibilidad de aumentar el próximo año las pensiones de jubilación y los sueldos del sistema público. Traian Basescu afirmó que no hay dinero para aumentos y que esta realidad no cambiará independientemente de lo que decida el Tribunal Constitucional. La oposición, que ha denunciado como anticonstitucional el acta normativa que congela las pensiones y los sueldos del sistema público, ha calificado las afirmaciones de Basescu como intento de infringir la Ley Fundamental.

En cuanto a la política exterior sigue enfocada en la consolidación de la posición del país en la Unión Europea. Bucarest mantiene su objetivo de adoptar la moneda única europea en 2015, ha declarado el primer ministro Emil Boc, afirmando que Rumanía ha cumplido con todos los criterios para ello. El primer ministro ha vuelto a subrayar que el nivel de la deuda pública de Rumanía, del

31% del PIB, es más bajo que el de muchos países de la zona euro y la inflación va disminuyendo cada mes. También el Presidente Basescu, en su viaje a Berlín, donde se ha reunido con su homólogo alemán, Cristian Wulf, y con la canciller Angela Merkel ha confirmado el objetivo a pesar de la crisis que la moneda europea está enfrentando en este momento, declarando que en el actual contexto mundial la UE debe mantenerse unida para hacer frente al proceso de globalización. Merkel ha dicho que respeta esta intención y ha destacado que el objetivo de Alemania es «estabilizar la Zona Euro en su forma actual». La Canciller también ha hablado de la posibilidad de una incorporación paulatina de Rumanía en el área de Schengen.

Situación económica

A final de mes el Gobierno rumano sometió a la aprobación del Parlamento el borrador del presupuesto público para 2012, así como el de seguros sociales. Según el Ejecutivo, en el actual ámbito de inseguridad económica y financiera, sobre todo en Europa, el proyecto presupuestario es prudente y realista, basado sobre un crecimiento económico previsto en un 2,1%, un déficit de un 1,9% del PIB y una tasa de la inflación de 3,4 puntos. Más fondos se asignarán a las inversiones, consideradas el motor de la economía.

El Gobierno también ha tomado en cuenta los fondos estructurales europeos, que Bucarest espera atraer, estimados en un total de 6.000 millones de euros. Según el borrador de presupuesto, en 2012 los salarios y las pensiones se mantendrán al nivel actual. Los partidos de la oposición, el Partido Social Demócrata (PSD), el Nacional Liberal (PNL) y el Partido Conservador (PC) anuncian que no votarán el presupuesto, si no se aprueban sus enmiendas. Estas se refieren a medidas destinadas a impulsar la economía y a crear puestos de trabajo, pero también incluyen medidas de austeridad relativas a los gastos públicos.

Considerando que 2012 será un año de elecciones, es de esperar una presión suplementaria sobre el presupuesto estatal, lo que podría influir en los objetivos establecidos en el acuerdo con el FMI, y sobre las políticas fiscales.

Rumanía ha cumplido con los criterios acordados con el FMI. Ésta es una de las conclusiones a las que se ha llegado al cabo de dos semanas de conversaciones celebradas en Bucarest entre las autoridades rumanas y los expertos del FMI, la Comisión Europea y el Banco Mundial. De todas formas, el jefe de la delegación del FMI, Jeffrey Franks, ha señalado que las perspectivas de la economía rumana para el año que viene han empeorado y que es muy importante que el Gobierno rumano mantenga una política fiscal prudente.

El FMI y la Comisión Europea han revisado a la baja la previsión de crecimiento económico de Rumanía para el año 2012, sobre el trasfondo de las evoluciones internacionales negativas. Los expertos anticipan que, este año, el crecimiento económico se mantendrá en el 1,5%, apoyado por exportaciones fuertes, por un año agrícola bueno y la reanudación de la demanda interna. Para el año 2012, el Fondo preve un crecimiento entre el 1,8 y el 2,3%, condicionado por una mejor absorción de los fondos europeos y la mejora de la demanda interna. El principal reto al cual deben hacer frente las autoridades rumanas lo representa la implementación de algunas medidas de reforma profunda de las compañías con capital estatal y la reducción de las deudas que dichas empresas tienen, que ascienden a casi un 4% del PIB.

La inflación ha bajado de manera significativa, gracias a una cosecha buena, y las instituciones financieras esperan que en los siguientes meses, la inflación siga bajando. El Banco Nacional ha revisado a la baja la previsión de inflación para finales del corriente año, del 4,6% al 3,3%, así como para 2012, del 3,5% al 3%. El próximo será un año más estable que éste: se estima que los precios no registrarán fluctuaciones mayores y los bancos podrán reducir gradualmente las tasas de interés de los créditos.

En el tercer trimestre de este año, la economía de Rumanía ha registrado su crecimiento más alto en los últimos 3 años, así como uno de los más importantes al nivel europeo, sobre todo debido a la evolución muy buena de la agricultura, de las exportaciones y la construcción.

Los datos del Instituto Nacional de Estadística (INS) indican, en comparación con el mismo del año pasado, un crecimiento del 4,5%, pero los expertos afirman que esto se debe también a los resultados escasos registrados en el III trimestre de 2010 a causa del aumento del IVA y de los despidos.

Según Eurostat, en el tercer trimestre los países que han registrado crecimientos más altos, han sido los que en 2010 afrontaron la recesión económica más grave. Entre estos países figura Rumanía. Los especialistas señalan que un problema mayor que la economía rumana tendrá que afrontar en los próximos meses, será el efecto de las medidas de austeridad tomadas en países como España, Italia, Grecia o Francia. Las comunidades de rumanos, numerosas en dichos países, encontrarán trabajo más difícilmente y con sueldos más bajos.

El jefe del Ejecutivo, Emil Boc, afirma que los datos publicados por el INS indican que la economía rumana registrará este año un aumento entre el 1,5 y el 2%, y agrega que Rumanía ha registrado ya 4 trimestres de crecimiento económico.

Sin embargo, las inversiones extranjeras directas en Rumanía han alcanzado en los primeros 9 meses un total de casi 1,2 mil millones de euros, lo que representa una disminución en un 54% frente al periodo similar del año pasado.

Ciertamente Rumania tiene una situación económica mejor que hace 2 años, pero seguirá manifestando prudencia en la gestión del dinero en el futuro. El presupuesto estatal para 2012 mantiene como principales objetivos la conservación de los puestos de trabajo y el aumento del techo destinado a las inversiones. Todas las decisiones de Bucarest se toman teniendo en cuenta los compromisos que Rumania ha asumido ante sus acreedores internacionales.

El Gobierno de Bucarest ha aprobado la segunda rectificación del presupuesto estatal y del presupuesto de los Seguros Sociales de 2011. La rectificación se ha basado en los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística referentes al crecimiento económico del 4,5% en el tercer semestre, frente al mismo período del año pasado. La nueva rectificación presupuestaria prevé recortes en el Ministerio de Finanzas (más de mil millones lei) y en el Ministerio de Trabajo (755 millones lei).

Asimismo, el Gobierno reducirá los presupuestos del Ministerio de Agricultura, Medio Ambiente y Educación. En cambio, el Ministerio de Sanidad recibirá fondos suplementarios por un valor total de 1,2 mil millones lei para financiar los programas de sanidad. También el ministerio de Transportes recibirá 772 millones lei, dinero destinado a pagar algunas deudas y cubrir los gastos del transporte de los alumnos y estudiantes. Más fondos recibirán también el Ministerio de Economía, Desarrollo Regional, Turismo así como el Ministerio del Interior.

El primer ministro Emil Boc ha afirmado que el objetivo de esta rectificación es consolidar el crecimiento económico. El tercer trimestre es el mejor de los dos últimos años, según considera el primer ministro rumano, pero sin medidas firmes de consolidación económica, el crecimiento podría estancar.

Según el ministro de Finanzas Públicas, Gheorghe Ialomiteanu, el reajuste presupuestario se ha basado en la reasignación de algunas cantidades de dinero procedentes de ahorros y no de recortes de presupuestos de ciertas instituciones públicas que podrían afectar su buen funcionamiento.

El Consejo Fiscal informa que la segunda rectificación presupuestaria de este año reducirá los gastos mientras que la primera rectificación presupuestaria del corriente ha previsto un crecimiento de los gastos totales con 3.2 mil millones lei.

Situación social

Como se ha dicho, las autoridades se han comprometido a mantener el déficit en el 1,9% en 2012 y congelar todas las pensiones y los salarios de los empleados del sector público, con la posibilidad de aumentarlos a mediados del 2012, si los ingresos presupuestarios lo permiten.

El gobierno estima que la tasa media de desempleo registrará en 2012, una leve disminución, desde el 4,9% previsto para este año, a un 4,5%. El número de parados registrados deberá bajar en 2012 en sólo 35.000 personas, lo que hará que el número de los desocupados llegue a 410.000. El primer ministro Emil Boc no descarta, a partir de la segunda mitad del próximo año, un alza salarial y de las pensiones de vejez, si la economía registra una evolución positiva. Esta opinión es compartida también por el jefe de la misión del FMI en Rumania, Jeffrey Franks. En una entrevista concedida a una cadena privada de televisión de Bucarest, el responsable del FMI admitió que las pensiones y los salarios de los rumanos podrían registrar, en la segunda parte del año 2012, un aumento moderado, entre un 3 y un 4%, advirtiendo al mismo tiempo que también en el próximo año, en Rumania se dejarán sentir los problemas que afectan a Europa, y que un crecimiento económico sustancial podría llegar tras haber pasado la crisis europea.

Por último, cabe hacer mención a la nueva ley de Sanidad que debería promulgarse en diciembre y establecerá un paquete más restrictivo de servicios básicos. El ministro de Sanidad, Ladislau Ritli, ha declarado que la reforma es necesaria porque el actual paquete básico no es realista y algunos medicamentos o servicios se utilizan excesivamente sólo porque son gratuitos. Según la nueva ley, habrá seguros públicos de salud obligatorios para todos los pacientes pero también seguros privados solicitados solamente por los interesados. Las aseguradoras privadas podrán firmar contratos con los hospitales, con las clínicas especializadas y con los médicos.

SUECIA

PARLAMENTO SUECO APROBÓ EL PROYECTO DE PRESUPUESTO DE 2012³

El día 23 de octubre de 2011, el Parlamento sueco, Riksdagen, ha aprobado las líneas directrices, los límites de gastos y los cálculos de ingresos del Proyecto de Presupuesto del Gobierno para el año 2012.

Los límites de gastos son dirigentes, cuando el Parlamento, más tarde en diciembre de 2011, tome la decisión sobre las distintas asignaciones. Los gastos del Presupuesto de 2012 ascienden a alrededor de SEK 814⁴ mil millones (de coronas suecas) y los ingresos a SEK 833 mil millones (de coronas suecas) en 2012. Por lo tanto, el saldo presupuestario será positivo, aproximadamente + SEK 19 mil millones (de coronas suecas)⁵

El superávit de las finanzas públicas continuara

En un informe nuevo, la Oficina Nacional de Deuda prevé que el superávit de las finanzas públicas del Gobierno Sueco continuara a pesar de las perspectivas más débiles de la economía. La Oficina Nacional de Deuda pronostica un superávit de SEK 25 mil millones (coronas suecas) en 2012 y SEK 29 mil millones en 2013. Según las previsiones, la deuda nacional se contraerá y corresponderá al 30 por ciento del PIB el año entrante⁷.

Ministro sueco Borg elegido mejor Ministro de Finanzas de Europa en 2011

El Ministro de Finanzas sueco, Anders Borg, es el mejor ministro de finanzas de Europa, según el periódico Financial Times. El Ministro esta encantado, pero opta por “disminuir su papel” y habla de la política fiscal como un “deporte de equipo”.

Los 19 ministros de Finanzas han sido evaluados de acuerdo con unos siete “indicadores de éxito”, entre ellos, los criterios de su capacidad política, rendimiento económico y credibilidad en los mercados. Otros indicadores incluyen lo bien que el país ha logrado salir de la crisis anterior, el crecimiento registrado este año, el tamaño de la deuda y la tasa de desempleo.

“Como un mago detrás de una de las mejores economías europeas, ha ganado peso extra en Bruselas, y en su país ha ayudado a llevar su partido derecha-centro-conservador-liberal a un segundo mandato sin precedentes”, dice el diario Financial Times como motivo del primer puesto de Borg.

El Ministro de Finanzas ha comentado su primer puesto: “Tenemos condiciones especiales. Somos uno de los países en donde existe un fuerte apoyo para una política económica responsable”, dice.

“Hemos tenido tasas de crecimiento mucho mejores, y no hemos tenido que gestionar unas crisis bancarias de la manera de que lo han tenido que hacer los demás, porque hemos sido un poco más duro con los bancos. Además, tenemos instituciones estables. Entonces es más fácil ser Ministro de Finanzas”, dice Borg. “Hemos llevado a cabo reformas desde hace mucho tiempo, y

³ Fuentes: Swedish Press Review, Svenska Dagbladet, Dagens Nyheter, Página Web del Gobierno sueco, Página Web del Parlamento sueco.

⁴ € = SEK 9.2277 (coronas suecas). 23.11.11. Banco Central de Suecia. Riksbanken. www.riksbank.se

⁵ Parlamento sueco. Riksdagen. 23.11.11. www.riksdagen.se

⁶ € = SEK 9.0601 (coronas suecas). 27.10.2011. Banco Central de Suecia. Sveriges Riksbank. www.riksbank.se

⁷ Swedish Press Review. 26.10.2010. Dagens Nyheter. www.dn.se

hemos utilizado los años buenos para reformas estructurales, lo que no ha sido popular en otros países, pero ha dado sus frutos durante los años de crisis”, comenta el Ministro Borg.⁸

Una Comisión determinará los retos futuros de Suecia

El Gobierno sueco ha nombrado una comisión para identificar los principales retos que enfrentará a Suecia en 2020 y más allá. La Comisión del Futuro se compone de los cuatro Ministros que son los líderes de la Alianza⁹ y otros nueve representantes de la industria y comercio y del mundo académico.

La Comisión del Futuro está presidida por el Primer Ministro y identificara retos y propondrá estrategias para hacerlos frente – en 2020 y 2050. Los temas principales son: El bienestar de una población en envejecimiento, el crecimiento sostenible en la era de la globalización, la igualdad y la integración, así como la justicia y la cohesión.¹⁰

⁸ Svenska Dagbladet. 23.11.11. www.svd.se

⁹ La Alianza Centro-derecha, una coalición cuatripartita, en poder desde septiembre 2006 – 2010 y su segundo mandato 2010 - 2014 = Moderados, Liberales, Centro, Cristianodemócratas

¹⁰ Gobierno Sueco. 16.11.11. www.regeringen.se. Swedish Press Review. 17.11.11. Svenska Dagbladet. www.svd.se

**AREA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

BÉLGICA

LUCHA CONTRA EL FRAUDE SOCIAL EN LA CONSTRUCCIÓN¹¹

Según el Tribunal de Cuentas, el fraude social es muy elevado en Bélgica. En su cuaderno 2011, señala sobre todo la debilidad de las medidas contra dicho fraude concernientes a los trabajadores asalariados, que ha supuesto un total de 83.600 millones de euros a recuperar por el año 2010, destacando que cerca de la mitad de esta cifra (39.700 millones, 47,5% del total) es imputable a fraudes patronales, es decir fraudes cometidos sobre las cotizaciones sociales a las que están obligados los empresarios. Bastante más que el importe de 34.400 millones (41% del total) que representan los fraudes de los beneficiarios de prestaciones sociales, principalmente los que se refieren al subsidio de desempleo. La lucha contra dicho fraude es un reto para el próximo gobierno belga y ha sido una constante preocupación de los interlocutores sociales.

En esta línea, el 24 de junio pasado patronal y sindicatos firmaron un nuevo acuerdo de lucha contra el trabajo sumergido en el sector de la construcción. Este acuerdo ha dado lugar a un proyecto de ley por el que se introducen varias disposiciones fiscales cuyo objetivo es reforzar la lucha contra el fraude social en el mencionado sector. A dicho proyecto de ley la Ministra de Empleo, Joëlle Milquet, presentó tres proposiciones de enmienda que fueron aprobadas en Consejo de Ministros del 14.10.2011. Los principios contenidos en estas enmiendas fueron concertados entre los interlocutores sociales del sector de la construcción y los miembros competentes del gobierno federal. Son proposiciones de textos legislativos importantes, relativos a la responsabilidad solidaria, a la lucha contra la competencia desleal y al registro automático de presencias, cuyo resumen se ha dado a conocer a través del siguiente comunicado de prensa de la Ministra de Empleo.

Introducción

El sector de la construcción es un sector muy sensible al fraude social y a las turbias prácticas de algunos proveedores de mano de obra, debido a:

- La importante necesidad de trabajadores manuales, a menudo no cualificados, que genera el frecuente recurso a las subcontratas, ya sean nacionales o internacionales;
- Las obras de construcción flotantes que dificultan cualquier control;
- La apertura del mercado de trabajo europeo que añade una dimensión suplementaria a esta problemática.

Por estos motivos, las proposiciones para la lucha contra el fraude en este sector se centran en tres principios:

- La responsabilidad solidaria relativa al pago de los salarios mínimos;
- El registro de los trabajadores presentes en las obras;
- El establecimiento de un lazo de unión entre “la obtención” de ventajas fiscales y una declaración “bajo palabra de honor” del contratista asegurando no tener deudas fiscales ni sociales.

¹¹ Ftes.: Gabinete de la Ministra de Empleo – Nota de prensa del 14/10/11
Diario “Le Soir”, del 30/11/11

Principios

La responsabilidad solidaria relativa al pago de los salarios mínimos

A partir de ahora, en el caso de un acuerdo de subcontrata en el sector de la construcción, la empresa principal será la responsable del pago del salario mínimo del sector de la construcción a los trabajadores de la empresa subcontratada. Por lo tanto, cada contratista, belga o extranjero, deberá vigilar que al menos dicho salario mínimo, fijado por real decreto, sea percibido por los trabajadores del subcontratista.

Respecto a la responsabilidad solidaria, el Consejo de Ministros ha consensuado los siguientes puntos:

El contratista debe verificar si su subcontratista directo, paga correctamente el salario mínimo a sus trabajadores. A este efecto, podrá reclamar las copias de las fichas salariales que, asimismo, deberán estar a disposición de los inspectores sociales.

- Se establecerá una base de datos con el nombre de los empresarios que estén en orden de pago en cuanto al salario mínimo. No se requerirá ningún documento a los empresarios que figuren en esta base de datos. Otra posibilidad, a medio plazo, podría ser la introducción de la nómina salarial electrónica, de manera que se pueda comprobar de forma aún más precisa que el salario mínimo ha sido respetado. La Comisión para la modernización de la Seguridad Social será la encargada de concretar esta idea.
- Si el contratista descubre que el subcontratista no ha respetado los salarios mínimos, debe prevenir a la Inspección de Trabajo. En el caso de que no cumpla con esta obligación, puede ser sancionado conforme al Código Penal Social.
- Si la empresa subcontratada rechaza poner a disposición del contratista principal los documentos necesarios para realizar dicha verificación, podrá sufrir igualmente una sanción según el mismo Código Penal.

Para la transposición completa de la directiva europea "Sanción 2009/52CE" de 18 junio 2009, otro anteproyecto de ley será sometido a consejo de ministros en breve plazo. Esta transposición debe hacerse lo más rápidamente posible en lo que se refiere al sector de la construcción, dada su relación con la supresión del registro de empresarios, tal como está prevista en el proyecto de ley sobre disposiciones fiscales y diversas. La nueva reglamentación entrará en vigor en el momento que la base de datos específica (relativa a los empresarios del sector de la construcción en orden de pago del salario mínimo) sea operacional.

Registro de presencias

Con el fin de luchar contra el fraude social y el trabajo sumergido en el sector de la construcción, y asegurar así un seguimiento de la Directiva europea, el Consejo de Ministros ha aceptado la puesta en marcha de un registro de presencias, basado en los siguientes puntos:

- La presencia de todas las personas que trabajen en una obra deberá ser registrada diariamente. Esto concierne tanto a los trabajadores asalariados como a los autónomos, ya sean belgas o de otras nacionalidades.
- El registro estará limitado a las obras de construcción en las que al mismo tiempo, o sucesivamente, figuren al menos dos empresarios y cuya superficie mínima sea definida por real decreto deliberado en Consejo de Ministros.

- El contratista principal, es decir, la empresa de construcción encargada de llevar a cabo la obra, pone a disposición un mecanismo provisto de un sistema de registro de presencias, con el fin de que todos los trabajadores presentes en la misma puedan hacer uso de él. Como alternativa, y a petición de las federaciones patronales de la construcción, el registro puede hacerse vía la ampliación, con un módulo “trabajador”, de la “declaración electrónica de obra a la ONSS” (Oficina Nacional de la Seguridad Social).

En resumen, son posibles dos sistemas de registro:

- Uno mecánico: el empresario general, o sea el contratista de la obra encargado de su ejecución, pone a disposición, dentro de la misma, un sistema mecánico de registro diario de los trabajadores.
- Uno electrónico: aún por elaborar, que amplíe al trabajador la declaración electrónica a la ONSS, que actualmente hace el empresario.

Los diferentes contratistas podrán fijar de forma contractual el sistema que quieran utilizar. Tanto el contratista principal, como la empresa subcontratada y los trabajadores (empleados o autónomos) serán sancionados (en caso de no respetar el sistema elegido) conforme al Código Penal Social.

Esta reglamentación relativa al registro de presencias entrará en vigor tras la puesta en marcha de la segunda posibilidad (ampliación de la declaración electrónica). La ejecución técnica y concreta de estos principios se hará a través de un real decreto deliberado en Consejo de Ministros. Aparte de la importancia de este nuevo sistema de cara a la lucha contra el trabajo sumergido, también contribuirá, de forma relevante, a la coordinación de la ejecución de los trabajos en obras temporales o móviles, efectuados por varias empresas al mismo tiempo, o de forma sucesiva, en la misma obra. Esta coordinación será asimismo una gran ayuda para disminuir el riesgo de accidente de trabajo y, por ende, para rebajar los gastos derivados de los mismos. La exigencia de esta coordinación nace del principio de que los trabajos en una obra son peligrosos, tanto por la naturaleza de los mismos, como por la presencia simultánea, o sucesiva, de distintos profesionales (un instalador de ascensores y un pintor pueden encontrarse al mismo tiempo, en el mismo lugar de trabajo). El sistema propuesto rinde, por tanto, más eficaz la Directiva 92/57/EEG del 24 junio 1992, relativa a las reglas mínimas en materia de seguridad y de salud para las obras de construcción temporales o móviles.

[Ventajas fiscales para los particulares](#)

Antes, un particular que en un sentido amplio deseara acogerse a los beneficios fiscales previstos para el sector de la construcción, tenía que presentar una factura emitida por una persona, o empresa registrada. Ahora, dado que este registro se ha suprimido, ha habido que tomar una alternativa. Esta alternativa prevé que el/los profesional/es que realicen el trabajo declaren en su factura “bajo palabra de honor” no haber contraído deudas sociales ni fiscales en el momento de la ejecución del contrato con su cliente. Un empresario que falsee una declaración así, estará sujeto a sanción.

La proposición de texto que será elaborado sobre este punto tendrá en cuenta los principios siguientes:

- Si son deudas que han prescrito.
- Que se garantice la seguridad jurídica del particular para evitar que no sea víctima de las deudas fiscales o sociales contraídas por el empresario tras el acuerdo alcanzado con el

cliente para la ejecución de la obra, sin que ello suponga más obligaciones administrativas para el mismo.

- Que, conforme a la ley sobre la continuidad de las empresas, aquellas que tengan dificultades económicas y se estén beneficiando de un plan de corrección de deudas, no puedan ser frenadas en su recuperación y por tanto no sean consideradas como empresas con deudas fiscales o sociales.

DINAMARCA

SUPRIMIDAS LAS LIMITACIONES A LA PRESTACIÓN SOCIAL

El Parlamento danés aprobará en un futuro muy próximo un aumento de las distintas modalidades de prestaciones sociales (salario social) que habían sido limitadas por el anterior Gobierno Liberal-Conservador.

El actual Gobierno socialista opina que las limitaciones de las cuantías de las distintas modalidades de prestaciones sociales (salario social) no han contribuido en gran medida a incentivar el empleo ni la integración de inmigrantes, sino que, por el contrario han generado más pobreza a los ciudadanos más desfavorecidos marginándoles aún más del mercado laboral.

Como parte del acuerdo presupuestario, el Gobierno tripartito (Partidos Socialdemócrata, Social-Liberal y Socialista Popular) ha acordado con su partido de apoyo, la Lista Unida de izquierdas, suprimir las distintas modalidades de prestación social reducida (salario social reducido). Se trata de la prestación inicial, la prestación de introducción, la limitación del salario social, denominada reducción en 500 coronas, y la norma de las 225 horas.

Hay que subrayar que el Gobierno socialista opina que la eliminación de las prestaciones reducidas tiene que ir acompañada de una amplia reforma del sistema de prestación social (salario social), con el objetivo de reinsertar en el mercado de trabajo a un mayor número de beneficiarios del salario social. La citada reforma estará basada en derechos y obligaciones y, entre otros aspectos, se pretende que los jóvenes menores de 30 años beneficiarios del salario social obtengan la obligación y el derecho a estudiar.

La nueva ley implica lo siguiente:

- La prestación inicial (salario social reducido) se suprimirá y el colectivo beneficiario pasará a obtener la prestación social normal (salario social). La prestación inicial (salario social reducido) se concede, entre otros, a los extranjeros procedentes de otros países que no sean comunitarios ni Países Nórdicos que hayan superado el programa de introducción para extranjeros.
- La limitación de la prestación social normal quedará anulada de manera que en el futuro, el total de las prestaciones no estará sujeto a una reducción cuando supere un tope determinado de ingresos por rentas de transferencia.
- La denominada reducción de las 500 coronas (aprox. 66 €) quedará suprimida, de manera que los beneficiarios de la prestación social (salario social) no estarán sujetos a una reducción de la prestación tras 6 meses como beneficiarios de la misma.
- La norma de las 225 horas se suprimirá, de manera que las parejas, ambos beneficiarios de la prestación social (salario social), no tendrán que documentar haber trabajado 225 horas en un puesto normal sin subvención para que ambos puedan continuar percibiendo la prestación social (salario social). La norma de las 225 horas fue introducida por el anterior Gobierno Liberal-Conservador y significa que a todos los beneficiarios del salario social tienen que trabajar durante un mínimo de 225 horas en el plazo de los últimos 12 meses para poder mantener el derecho a la prestación social. Esto se aplica cuando uno o ambos de los convivientes en pareja sean beneficiarios del salario social, siendo individual el cumplimiento de las 225 horas de trabajo. Si se realiza una cantidad inferior de horas de trabajo, se considera que el interesado no está disponible en el mercado laboral y uno de los cónyuges perderá el derecho a la prestación

- La prestación de introducción (salario social reducido) quedará anulada, de manera que los extranjeros que en la actualidad perciben la prestación de introducción, en el futuro pasarán a obtener la prestación social normal. La prestación de introducción (salario social reducido) se concede a los extranjeros (fundamentalmente refugiados) procedentes de países no comunitarios ni Países Nórdicos durante los primeros tres años de residencia en Dinamarca, mientras participan en un programa de introducción

La modificación de la Ley beneficiará a unas 16.000 personas que obtendrán un aumento de su prestación social (salario social).

El coste adicional del incremento de la prestación social asciende a 350 millones de coronas (aprox. 47 millones de €).

LA REFORMA DE JUBILACIÓN DEL ANTERIOR GOBIERNO ES APROBADA POR EL NUEVO GOBIERNO

Cuatro meses antes de las elecciones al Parlamento danés celebradas el 15 de septiembre de 2011, el anterior Gobierno (Partidos Liberal y Conservador) y el partido de apoyo (Popular Danés) acordaron una reforma del sistema de jubilación, que incrementará la oferta de mano de obra en 65.000 personas en el período hasta el año 2020. A pesar de su fuerte oposición a la citada reforma, el nuevo Gobierno socialista ha adoptado el acuerdo en su totalidad, sin ninguna modificación.

La reforma comprende los siguientes tres elementos principales:

- El incremento de las edades de jubilación general y de prejubilación voluntaria del mercado de trabajo pactado en el Acuerdo de Bienestar del año 2006 será adelantado cinco años.

Esto implica que la edad para acceder a la prejubilación voluntaria será incrementada por períodos de 6 meses durante los años 2014-2017, es decir que la edad para acceder a la prejubilación voluntaria del mercado laboral será de 62 años a partir del año 2017 (actualmente 60 años).

De igual forma, la edad para acceder a la jubilación general será aumentada gradualmente por períodos de 6 meses durante los años 2019-2022. En este sentido, la edad de jubilación se eleva a los 67 años a partir del año 2020.

También se mantiene el principio de sostenibilidad en las medidas adoptadas en el acuerdo de bienestar, es decir que la edad de jubilación se irá incrementando, en función del aumento de las expectativas de vida.

- Se introducirá un modelo de prejubilación voluntaria de tres años de duración (en la actualidad 5 años) con una prestación superior condicionada por los ahorros de pensión de cada interesado.
- Se introducirá un sistema de pensión para aquellas personas que padezcan de desgaste psíquico o físico por haber desempeñado trabajos de extrema penosidad.

GRECIA

SEGURIDAD SOCIAL

Una de las actuaciones relacionadas con el intento de salida de la crisis es, como se sabe, la necesidad de poner orden en los organismos y cajas de pensiones, empezando por la Seguridad Social helena.

Mientras continúan los controles y verificaciones en todas las cajas de salud y pensión griegas sobre posibles abusos y fraudes, ya se conocen algunos resultados de las investigaciones de la más importante de todas, la IKA Seguridad Social griega (conocida como IKA por sus iniciales). Al ver que había muchas irregularidades en su funcionamiento, especialmente en el cobro de las jubilaciones y de las pensiones de invalidez, el organismo obligó hace varios meses a todos los jubilados a presentarse ante la oficina de la que dependen para presentar la fe de vida y dar sus datos bancarios. Y finalmente se ha llegado a la conclusión de que siguen “desaparecidos” nada menos que 20.907 jubilados.

El organismo ha dado a conocer que a partir de Enero del 2012 todos sus jubilados recibirán su pensión a través del banco que han indicado, se interrumpirán todas las pensiones de quienes no se han registrado correctamente y se pondrá en marcha el mecanismo competente para recuperar las jubilaciones de quienes ya habían fallecido y que familiares u otras personas cobraban.

El dato no es una anécdota: el Ministro suplente de Finanzas, Filipos Sajinidis ha expuesto en el último Consejo de Ministros del actual gobierno de coalición que los cuatro fondos de sanidad y pensiones griegos principales (IKA, NAT, OGA y OAEE) cubren una tercera parte de sus necesidades gracias a las ayudas estatales en este año mientras que en el 2001 sólo recibían una ayuda del 14 por ciento. Ello ha llevado al aumento de los gastos sociales de un 2,1% del PIB en 2001 a un 7,9% este año y se explica no sólo por la mala gestión y control de estos organismos y por el envejecimiento de la población, sino también por la falta de ingresos netos de los últimos años. En el caso de la Seguridad Social griega, los ingresos por aportaciones tanto de asalariados como de sus empresas se han reducido en 1.500 millones de euros hasta este mes, reflejando la pérdida de empleos por despidos y la delicada situación de muchas empresas del sector privado. Ello refleja la pérdida de más de 250.000 empleos en el sector privado desde finales del 2009 y debido a la profunda recesión que atraviesa el país, no parece fácil que la situación mejore en los próximos meses.

ITALIA

¿CÓMO CAMBIARÁN LAS PENSIONES?

Para poder contestar a esta pregunta habrá que esperar por lo menos a finales de diciembre, pero lo que sí es cierto es que la modificación del sistema de previsión social italiano será una de las piedras angulares del paquete de medidas que el nuevo Gobierno deberá poner en marcha para salvar al país, uno de los temas que Monti ha colocado en los primeros puestos de la agenda económica para contestar a las solicitudes de Europa y de los mercados. La nueva reforma de las pensiones está llegando y, aunque se trate de uno de los asuntos más difíciles de afrontar, el nuevo Gobierno se ha encontrado sobre la mesa varias hipótesis de intervención a partir de las cuales actuar. Esencialmente tres. Tres distintas maneras de entender el “apretón”, tres elaboraciones puestas a punto en los meses pasados, sin llegar hasta ahora a ningún resultado concreto, debido a los muchos obstáculos puestos fuera y dentro de la anterior mayoría de gobierno.

El primer camino, el que parece ser menos difícil de recorrer porque prevé una flexibilidad de intervenciones sobre las pensiones de antigüedad (es decir aquéllas a las que se tiene derecho teniendo en cuenta esencialmente los años cotizados, independientemente o casi de la edad), podría convencer también al PD, una de las fuerzas políticas que deberían sostener al nuevo Gobierno. La han elaborado los economistas Tito Boeri y Agar Brugiavini e introduce un conjunto de penalizaciones y premios dependiendo del momento que el trabajador elige para dejar la vida activa. El intervalo para hacerlo iría de un mínimo de 62 años hasta un máximo de 67-70, con una línea de demarcación interna, colocada en los 65 años. De manera que quien se jubile antes de dicha edad se verá reducida la prestación, mientras que los que sigan trabajando desde los 66 años en adelante podrán tener un bonus.

A dicha hipótesis sobre la antigüedad se contraponen otras dos. La primera prevé el anticipo, de 2013 a 2012, de la “cuota 97” (alcanzada sumando la edad y los años de cotización) para tener derecho a la pensión de antigüedad. Al año siguiente, en 2013, la cuota llegaría a 98, en 2014 a 99, para llegar al “techo” de los 100, y por tanto a la abolición de hecho de la pensión de antigüedad, a partir de 2015. En la práctica, de aquí a los próximos cuatro años, el *mix* mínimo para acceder a la pensión subiría 4 puntos (ahora se está aplicando la “cuota 96”). La otra posibilidad, en cambio, consiste en la superación de todo el sistema de las cuotas, vinculando el requisito de la edad (el cumplimiento de los 60 años) también a las pensiones de antigüedad de quien ha acumulado 40 años de cotización (que hoy son suficientes para jubilarse, independientemente de la edad). También en este caso se llegaría a la “cuota 100”, pero el salto sería inmediato, sin peldaños intermedios.

Esto en lo que concierne a las prestaciones de antigüedad. Queda por considerar también las que podrían ser las intervenciones sobre la pensión de vejez propiamente dicha. En efecto, el nuevo Gobierno podría acelerar los tiempos previstos para la adecuación de la edad de las mujeres en el sector privado. De momento se prevé una versión soft, entre 2014 y 2026. El equipo de Monti podría optar por un ritmo más acelerado. Otra propuesta que se está estudiando –destinada tanto a los hombres como a las mujeres– es la de anticipar al 2020 (en lugar del 2026) el momento en el que el umbral de salida subirá para todos a 67 años.

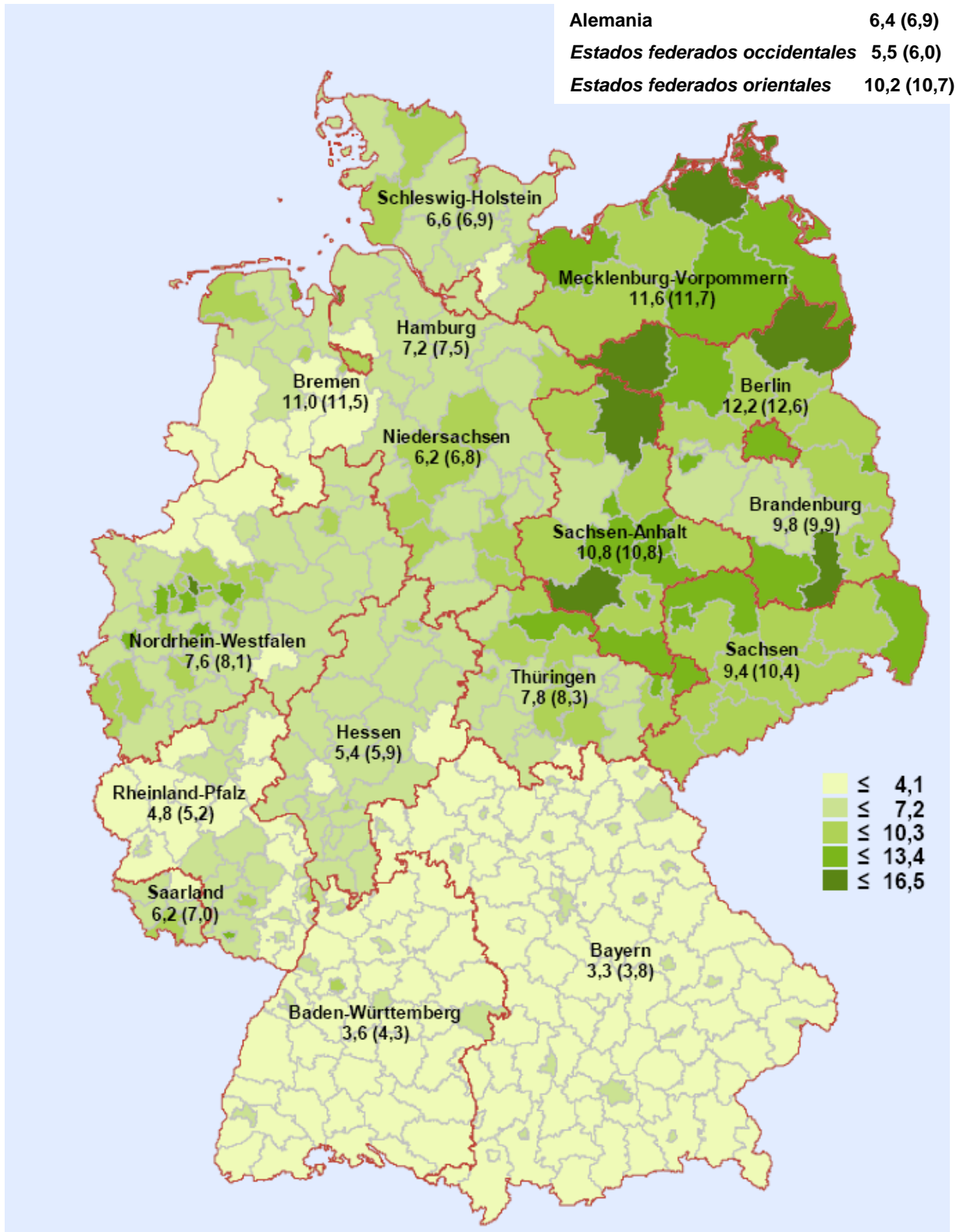
Por último, el tercer ámbito de intervención se refiere a la aplicación para todos del sistema de cálculo denominado contributivo, (un método próximo a la capitalización individual), cuyo funcionamiento, en breve, es el siguiente: el total de las cuotas efectivamente ingresadas (y oportunamente revalorizadas cada cinco años sobre la base de las variaciones del PIB), es multiplicado por un “coeficiente de transformación” que hoy varía, en función de la edad del trabajador, de 0,04720 a 0,06136. Esta operación arroja el montante de la pensión anual a percibir, que se divide en 13 pagas mensuales. Hasta ahora se aplicaba este método a los que

habían empezado a trabajar después de 1 de enero de 1996. Para los que a dicha fecha ya trabajaban, había dos posibilidades: si habían cotizado al menos 18 años, seguían con el denominado "método retributivo" (es decir 2% de la retribución por cada año cotizado, hasta un máximo de 80% por 40 años); si habían cotizado menos de 18 años, se les aplicaba el "sistema mixto", es decir método retributivo sobre lo cotizado a 31.12.1995 y método contributivo sobre lo cotizado a partir de dicha fecha. Con la introducción del contributivo para todos, de hecho a los únicos que les cambiaría algo (y sólo a partir de ahora) sería a los que tengan derecho al método retributivo.

**AREA DE MERCADO DE
TRABAJO**

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****ESTADÍSTICAS LABORALES**

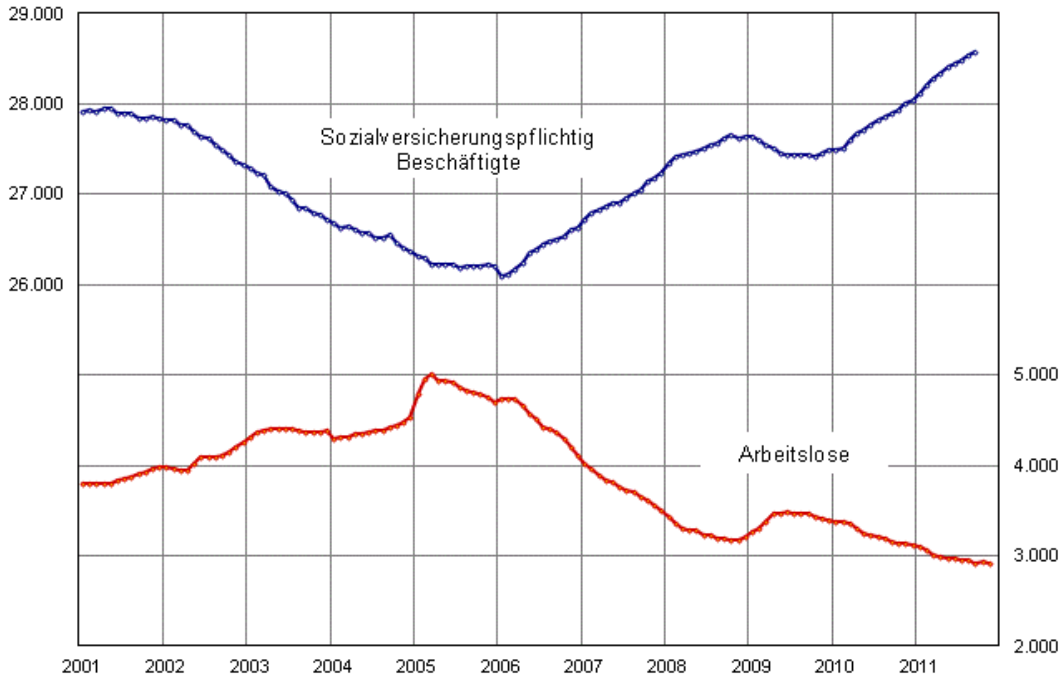
Cuota de desempleo en Alemania, noviembre de 2011 (entre paréntesis 2010)



Noviembre 2011	2011				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Noviembre		Octubre	Sept.
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom.)	...	41.549.000	41.411.000	41.177.00	1,2	1,2
Empleados cotizantes a Seg.	28.966.300	28.660.90	2,5
DESEMPLEADOS								
- Total	2.713.054	2.736.926	2.795.570	2.944.686	-213.500	-7,3	-6,9	-7,6
De ellos: hombres 52,2 %	1.416.554	1.421.292	1.451.791	1.527.763	-122.414	-8,0	-7,7	-8,5
mujeres 47,8 %	1.296.500	1.315.634	1.343.779	1.416.923	-91.086	-6,6	-6,1	-6,6
jóvenes 15-25 8,6	234.073	246.908	279.409	328.370	-27.749	-10,6	-10,9	-12,1
de ellos: 15- 1,6 %	41.218	43.983	51.472	67.184	-3.971	-8,8	-11,5	-11,6
personas 50-65 31,9 %	865.955	861.743	865.911	892.590	-23.729	-2,7	-1,9	-2,3
de ellos: 55- 19,0 %	514.483	512.182	514.373	527.506	-4.444	-0,9	-0,1	-0,2
extranjeros 16,3 %	443.026	445.641	451.617	469.119	-24.393	-5,2	-5,2	-5,8
alemanes 83,5 %	2.266.557	2.287.735	2.340.367	2.471.814	-188.522	-7,7	-7,3	-7,9
discapacitados 6,4 %	172.602	173.761	174.939	180.154	-669	-0,4	0,9	0,9
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. Con la población civil activa	6,4	6,5	6,6	7,0	6,9	-	7,0	7,2
Hombres	6,3	6,3	6,5	6,8	6,9	-	6,9	7,1
Mujeres	6,5	6,6	6,8	7,2	7,0	-	7,1	7,3
15 a 25 años	5,0	5,3	6,0	7,0	5,5	-	5,8	6,7
15 a 20 años	3,1	3,3	3,8	5,0	3,2	-	3,5	4,1
50 a 65 años	7,5	7,4	7,5	7,7	8,0	-	7,9	7,9
55 a 65 años	8,0	8,0	8,0	8,2	8,5	-	8,4	8,4
Extranjeros	13,7	13,8	14,0	14,6	14,6	-	14,7	15,0
Alemanes	5,8	5,9	6,0	6,3	6,3	-	6,3	6,5
- en rel. Con la población civil	7,2	7,3	7,4	7,8	7,8	-	7,8	8,0
SUBEMPLEO								
Desempleo	2.968.146	2.988.057	3.044.211	3.188.389	-246.695	-7,7	-7,1	-7,6
Subempleo sentido estricto	3.636.073	3.663.459	3.709.607	3.825.643	-480.899	-11,7	-11,5	-11,6
Subempleo sin trabajo a jornada	3.859.388	3.881.750	3.926.738	4.042.442	-499.486	-11,5	-11,4	-11,6
% de subempleo (sin jornada)	9,1	9,1	9,2	9,5	x	x	x	x
PERCEPTORES DE								
- Prestación contributiva por	716.995	719.876	738.542	787.307	-109.322	-13,2	-13,5	-14,7
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.436.897	4.475.674	4.518.143	4.587.023	-270.396	-5,7	-5,8	-6,0
- Subsidio social	1.701.874	1.714.113	1.720.904	1.736.433	-70.418	-4,0	-4,1	-4,4
OFERTAS DE EMPLEO								
- Nuevas / mes	192.994	171.622	193.329	203.061	21.206	12,3	-3,0	6,9
De ellas: no subvencionadas	178.722	157.741	178.330	188.435	23.252	15,0	-2,1	8,2
- Nuevas desde principio de año	2.067.059	1.874.065	1.702.443	1.509.114	210.697	11,3	11,2	12,9
De ellas: no subvencionadas	1.905.881	1.727.159	1.569.418	1.391.088	225.651	13,4	13,3	15,1
- Total de ofertas	491.656	499.521	501.217	496.777	97.507	24,7	24,7	26,0
De ellas: no subvencionadas	458.266	465.099	467.385	461.132	97.624	27,1	26,7	28,3
De ocupación inmediata	448.901	451.719	453.707	446.963	95.150	26,9	28,6	28,1
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	1.182.950	1.171.060	1.135.872	1.082.834	-355.392	-23,1	-22,9	-23,0
De ellos: cualificación	177.590	173.207	164.753	153.516	-49.318	-21,7	-20,6	-19,3
Asesor. profesional y fomento a la	315.246	304.365	279.159	253.312	-66.967	-17,5	-16,4	-15,7
Prestaciones de apoyo al empleo	287.127	287.512	290.771	292.864	-64.291	-18,3	-19,7	-20,5
Medidas de creación de empleo	200.050	203.807	200.758	195.004	-116.465	-36,8	-37,2	-38,2
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Junio	Mayo	Abril
	Variación frente al mes anterior							
Población activa	...	26.000	20.000	21.000	23.000	50.000	44.000	54.000
Ocupados sujetos a seguridad social	43.000	57.000	37.000	41.000	77.000	49.000
Desempleados	-20.000	6.000	-23.000	-9.000	-10.000	-10.000	-8.000	-31.000
Subempleados (sin jornada reducida)	-33.000	-15.000	-47.000	-29.000	-23.000	-42.000	-42.000	-47.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	11.000	8.000	8.000	6.000	4.000	2.000	2.000	12.000
Puestos de trabajo sujetos a seg.	10.000	9.000	10.000	7.000	3.000	6.000	4.000	10.000
Cuota de desempleo en rel. con el	6,9	7,0	6,9	7,0	7,0	7,0	7,1	7,1

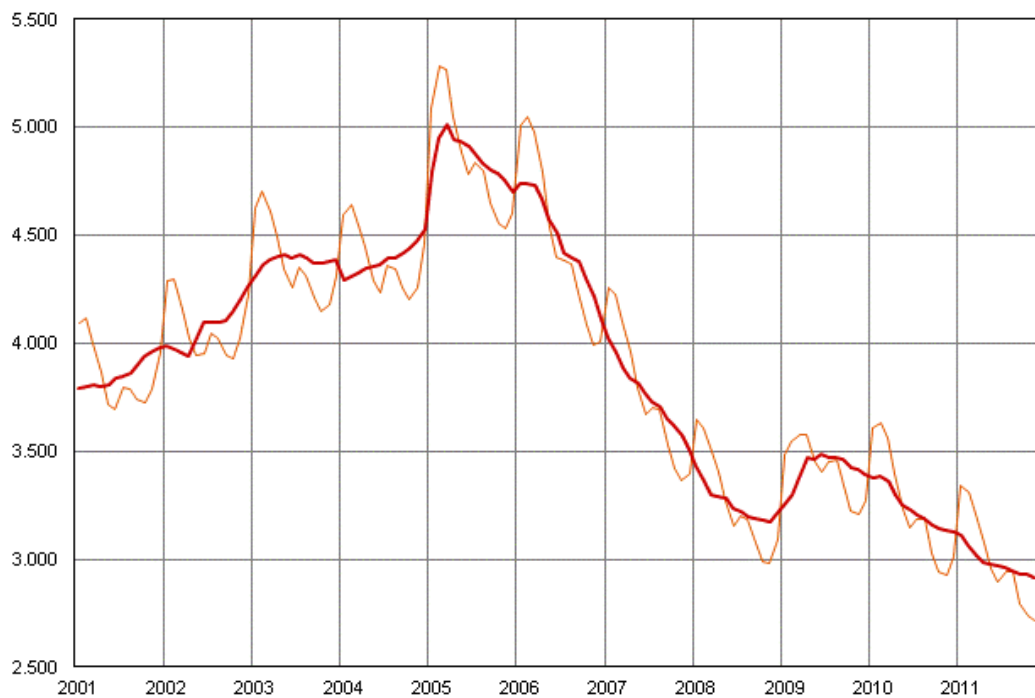
Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)

--- Ocupados cotizantes a la seguridad social --- Desempleados



Desempleo:

--- Valores originales --- Valores desestacionalizados



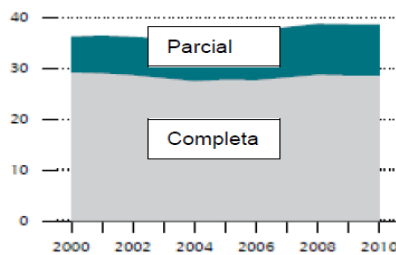
REESTRUCTURACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN: TEMPORALIDAD Y EMPLEO PRECARIO

Hace años que en Alemania se vienen observando con preocupación los cambios que está experimentando el mercado de trabajo. El incremento de la temporalidad y de los puestos de trabajo con salarios mensuales inferiores a 400 euros han sido interpretados como un claro indicio de que dicha reestructuración ha supuesto un empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Centraremos este informe en resumir de forma muy breve los principales resultados de un estudio del Instituto alemán de investigaciones económicas sobre la creciente importancia de la jornada parcial.

La importancia de la jornada parcial

Personas ocupadas en Alemania, en millones
2000 a 2010



Fuente: DIW, 2011

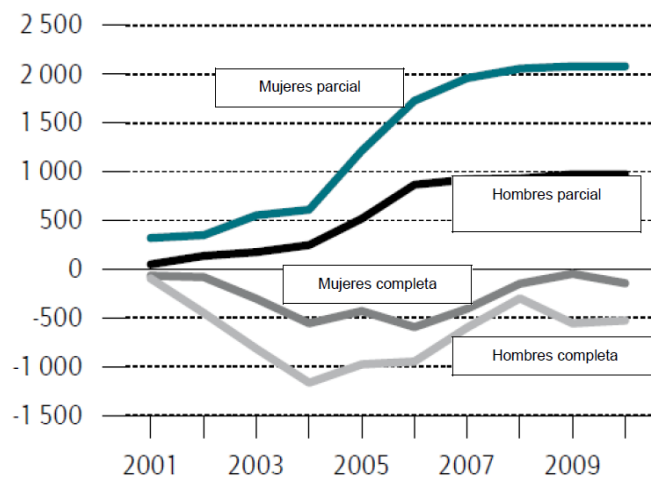
El DIW analiza en su informe la creciente importancia de la jornada parcial sobre el total del empleo, que ha crecido en todos los países europeos. En la práctica totalidad de los países europeos el empleo a jornada completa ha experimentado un retroceso más o menos pronunciado mientras que la jornada parcial ha crecido considerablemente. Solamente en Polonia, Rumania, Lituania y Letonia el número de trabajadores a jornada parcial se ha reducido. Alemania es uno de los países en los que este crecimiento se ha producido con mayor rapidez. Entre 2000 y 2010 la jornada parcial creció un 29% en la media europea, en Alemania el crecimiento fue del 43% (España: 96%).

El informe señala que si bien el año pasado y el presente año ha crecido considerablemente el número de trabajadores, en 2010 el número de horas trabajadas cayó un 1,4% en comparación a 2000. Por ello, afirman los autores, es de suponer que un número creciente de trabajadores se reparte menor número de horas. Entre 2000 y 2010 el número de trabajadores a jornada completa cayó en 700.000 mientras que el de los trabajadores a jornada parcial pasó de 7.000.000 a más de 10.000.000.

Si bien es cierto que buena parte del incremento del trabajo a jornada parcial fue femenino también es verdad que el número de hombres en esta modalidad experimentó un crecimiento incluso más pronunciado. En lo relativo a la destrucción del empleo regular éste fue menor en el empleo femenino que en el masculino.

La jornada parcial continúa siendo mayoritariamente femenina, pero mientras que en la UE un 1/3 de las mujeres tienen un empleo con estas características, en Alemania este porcentaje asciende al 45% y solo es superado por los

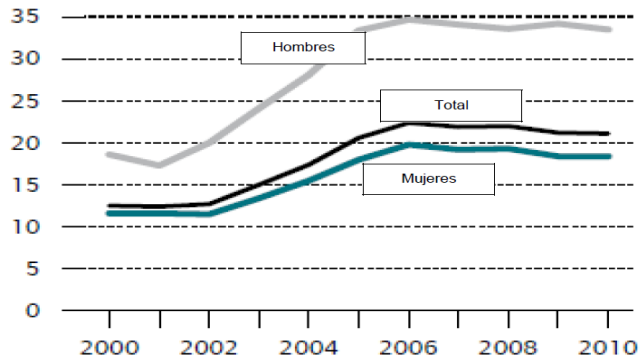
Evolución del número de puestos de trabajo, por sexo y tipo de jornada, miles, 2000 a 2010



Fuente: DIW, 2011

Países Bajos y Suiza. La tasa del empleo parcial masculino es del 10% y con ello ligeramente superior a la media europea. La tasa de empleo parcial femenino es 4,7 veces superior a la masculina (2000: 7,6 veces), un punto más que la media europea e inferior solamente a lo registrado en Italia, Austria y Luxemburgo.

Incremento del empleo a jornada parcial, en %, 2000 a 2010



Fuente: DIW, 2011

En lo relativo al nivel de cualificaciones de las personas que ocupan un puesto de trabajo a jornada parcial llama la atención que en el conjunto europeo éstas suelen presentar una cualificación inferior a la media. Con la sola excepción de Suiza, el porcentaje del empleo a jornada parcial es superior en las titulaciones más bajas. En Alemania, un tercio de las personas con una titulación baja hasta ISCED 2 siguiendo los criterios internacionales cuenta con un puesto de trabajo a jornada parcial. En los niveles ISCED 5 y 6, los más elevados, este porcentaje apenas alcanza el 20%. La jornada parcial femenina es superior al 50% en los

grados de formación bajos y al 33% en los más elevados.

En cuanto a las tareas realizadas, buena parte de los trabajos a jornada parcial se concentran en actividades manuales simples así como en los servicios que requieren un perfil de cualificación medio. La jornada parcial apenas se da en las tareas manuales complejas, normalmente asumidas por trabajadores especializados. Sin embargo, parece significativo que en los últimos años ha aumentado considerablemente el porcentaje de personas con una cualificación media que tienen un trabajo a jornada parcial. Los autores creen que esto se debe al incremento generalizado del nivel formativo.

La jornada parcial es ejercida a menudo como un empleo con retribuciones hasta 400 euros, los denominados mini-empleos. Los datos disponibles corresponden a 2008 e indican que aproximadamente un tercio de las personas que ejercen la jornada parcial lo hacen en la modalidad de un mini-empleo. Además, parece significativo que el 75% de aquellas personas que previamente no ejercían una actividad laboral, se insertan en un primer paso a través de un empleo a jornada parcial, en el 62% de los casos es además un mini-empleo. En el caso de aquellos que previamente se encontraban en el paro, el 54% accede a un empleo a través de la jornada parcial y 58% a través de un miniempleo.

Los motivos para optar por un empleo a jornada parcial son muy variados. En líneas generales, imperan los de índole familiar o personal. El 25% afirma no contar con una atención para sus hijos menores, el 10% dice estar realizando una formación y el 20% mencionan otros motivos personales. Otro 20% dice haber tenido que aceptar un trabajo a jornada parcial por no haber encontrado un empleo a jornada completa, motivo que en España es nombrado por el 49% de los encuestados. Esta razón para asumir una jornada parcial pierde importancia cuanto mayor es la formación. Solamente el 12% de las personas con una cualificación muy elevada nombra este motivo, frente al 29% de aquellas que tienen una cualificación muy baja.

Los autores afirman que el incremento de la jornada parcial en Alemania se ha producido con independencia de la coyuntura económica, manteniendo su ritmo en fases de crecimiento económico. Por ello este fenómeno responde al profundo cambio estructural que vive el mercado de trabajo alemán. Si bien se produce en todos los sectores de la economía alemana, el informe no duda en nombrar la terciarización de la economía como uno de los principales motores de este

cambio. El informe descarta que la jornada parcial pueda deberse a una tendencia generalizada a la reducción de la jornada a través de la negociación colectiva. Si bien esta tendencia se produjo en los años noventa, hoy en día apenas tiene importancia. Se trata además de un fenómeno mayoritariamente femenino si bien el crecimiento de la jornada parcial masculina y el de los mayores demuestran que todos los colectivos se ven afectados por el fenómeno. La expansión de la jornada parcial no se corresponde con los deseos de un número considerable de trabajadores, los autores cifran su número en dos millones.

LA OFERTA DE EMPLEO EN SEPTIEMBRE DE 2011

El BA-X en noviembre de 2011: Las empresas siguen dispuestas a contratar

2010							2011						
Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
148	150	156	158	163	163	166	165	168	165	170	171	171	179

El índice de empleo de la Agencia Federal de Trabajo (BA-X), el indicador más actual de la oferta de empleo en Alemania (basado en las ofertas de las empresas), ha subido en noviembre ocho puntos alcanzando los 179. La oferta de empleo ha seguido subiendo en relación con el año anterior, el incremento es de 29 puntos y alcanza un nuevo máximo. Las empresas alemanas desean, a pesar de las inseguridades en el mercado financiero, seguir contratando.

La oferta de trabajo temporal sigue siendo considerable: una de cada tres ofertas pertenece a este segmento. También en el área de comercio mayorista y exterior, en la construcción, gastronomía o en la sanidad y del trabajo se mantiene una elevada oferta, si bien en la actualidad todos los sectores buscan trabajadores.

Puestos de Trabajo ofertados - Visión general

Alemania - Noviembre 2011

Características	Total	Cuota en %	Mes anterior	Mes anterior de año 2010	Variación en % frente a		Media anual variable / Suma anual variable		
					Mes anterior	Mismo mes año anterior	Año actual	Año anterior	Cambios en% (col. 7 y 8)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Efectivo									
Total	491.656	100,0	499.521	349.149	-1,6	24,7	458.815	350.818	30,8
Seg.Soc. obligatoria	458.266	93,2	465.099	360.642	-1,5	27,1	424.463	317.963	33,5
Puestos precarios	27.484	5,6	28.165	27.022	2,4	1,7	26.759	25.810	3,7
Otros puestos	5.906	1,2	6.257	6.485	-5,6	-8,9	7.593	7.045	7,8
Duración prevista									
- indefinidos	386.279	78,6	394.031	302.123	-2,0	27,9	356.729	264.168	35,0
- limitados	105.377	21,4	105.490	92.026	0,1	14,5	102.086	86.650	17,8
Horario de Trabajo									
- parcial incluido*	77.615	15,8	76.685	69.553	1,2	11,6	73.893	67.478	9,5
Fecha de Ocupación									
- ocupación rápida	448.901	91,3	451.719	353.751	-0,6	26,9	406.767	303.101	34,2
- a ocupar más tarde	42.755	8,7	47.802	40.398	-10,6	-5,8	52.048	47.717	9,1
Incorporación									
Total	192.994	100,0	171.622	171.788	12,5	12,3	2.227.913	1.975.376	12,8
Seg.Soc. obligatoria	178.722	92,6	157.741	155.470	13,3	15,0,1	2.052.513	1.786.074	14,9
Puestos precarios	12.148	6,3	11.994	13.467	1,3	-9,8	145.142	154.245	-5,9
Otros puestos	2.124	1,1	1.887	2.851	-12,6	-25,5	30.258	35.057	-13,7
Duración prevista									
- indefinidos	143.191	74,2	129.030	126.073	11,0	13,6	1.680.338	1.443.344	16,4
- limitados	49.803	25,8	42.592	45.715	16,9	8,9	547.575	532.032	2,9
Horario de trabajo									
- parcial incluido	37.608	19,5	32.046	35.005	17,4	7,4	409.739	404.005	1,4
Fecha de provisión									
- prov. de inmediato	110.962	57,5	100.080	95.139	-8,0	10,9	1.227.793	1.040.133	18,0
- provisión posterior	82.032	42,5	71.542	76.649	-14,7	7,0	1.000.120	935.243	6,9
Bajas									
Total	200.517	100,0	172.901	177.612	16,0	12,9	2.127.614	1.868.265	13,9
Seg. Soc. obligatoria	185.339	92,4	159.882	161.401	15,9	14,8	1.954.364	1.683.719	16,1
Empleos precarios	12.783	6,4	11.177	13.640	14,4	-6,3	144.923	150.872	-3,9
Otros empleos	2.395	1,2	1.842	2.571	30,0	-6,8	28.327	33.674	-15,9
Duración prevista									
- indefinidos	151.025	75,3	131.824	131.467	14,6	14,9	1.597.173	1.357.697	17,6
- limitados	49.492	24,7	41.077	46.145	-20,5	7,3	530.441	510.568	3,9
Horario de trabajo									
- parcial incluido	36.585	18,2	31.737	35.139	15,3	4,1	402.059	396.207	1,5
Fecha de Provisión									
- de inmediato	200.517	100,0	172.901	177.612	16,0	12,9	2.127.614	1.868.265	13,9
Forma de provisión									
- plazas ocupadas	139.441	69,5	120.585	126.944	-15,6	-9,8	1.531.858	1.372.972	11,6

* incluidos trabajo a domicilio y teletrabajo

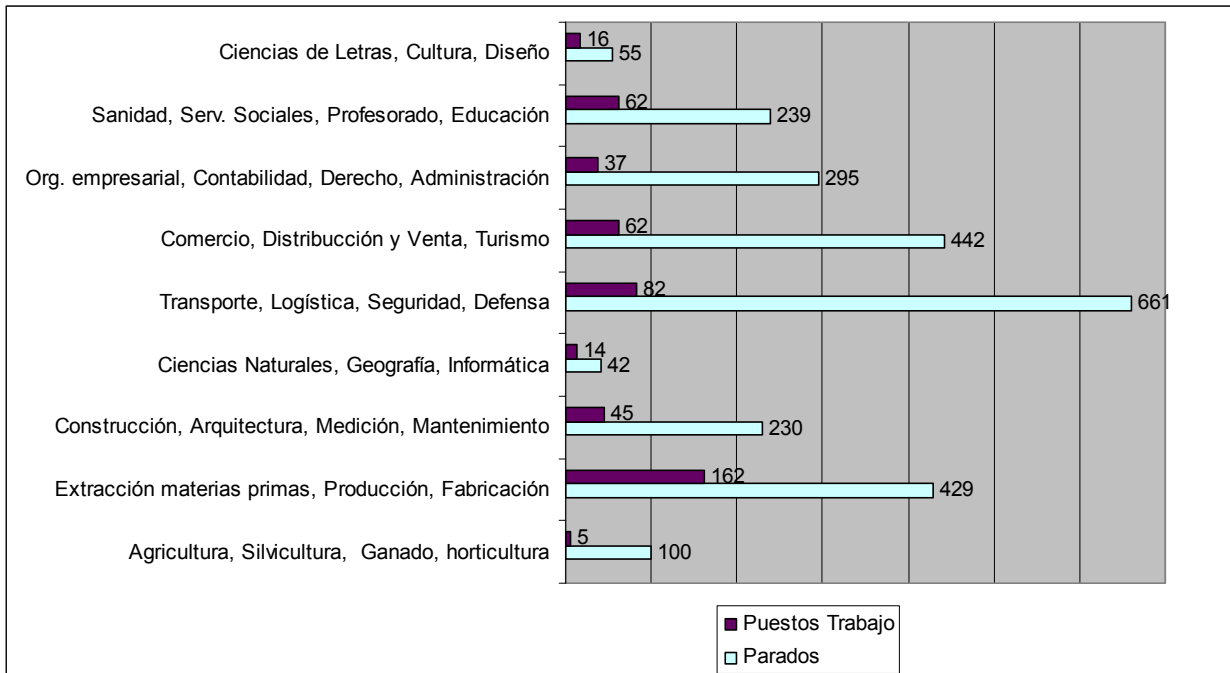
Fuente: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo

La oferta de empleo gestionada por el SPE debe tener una duración mínima de 7 días y puede pertenecer a una de las siguientes modalidades:

- Empleos con cotización a Seguridad Social
- Empleos de reducido horario o poca duración, exentos de cotización
- Otros empleos, libres de cotización

- Se diferencia entre plazas a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales. Las plazas de teletrabajo o trabajo domiciliario se cuentan como plazas a tiempo parcial

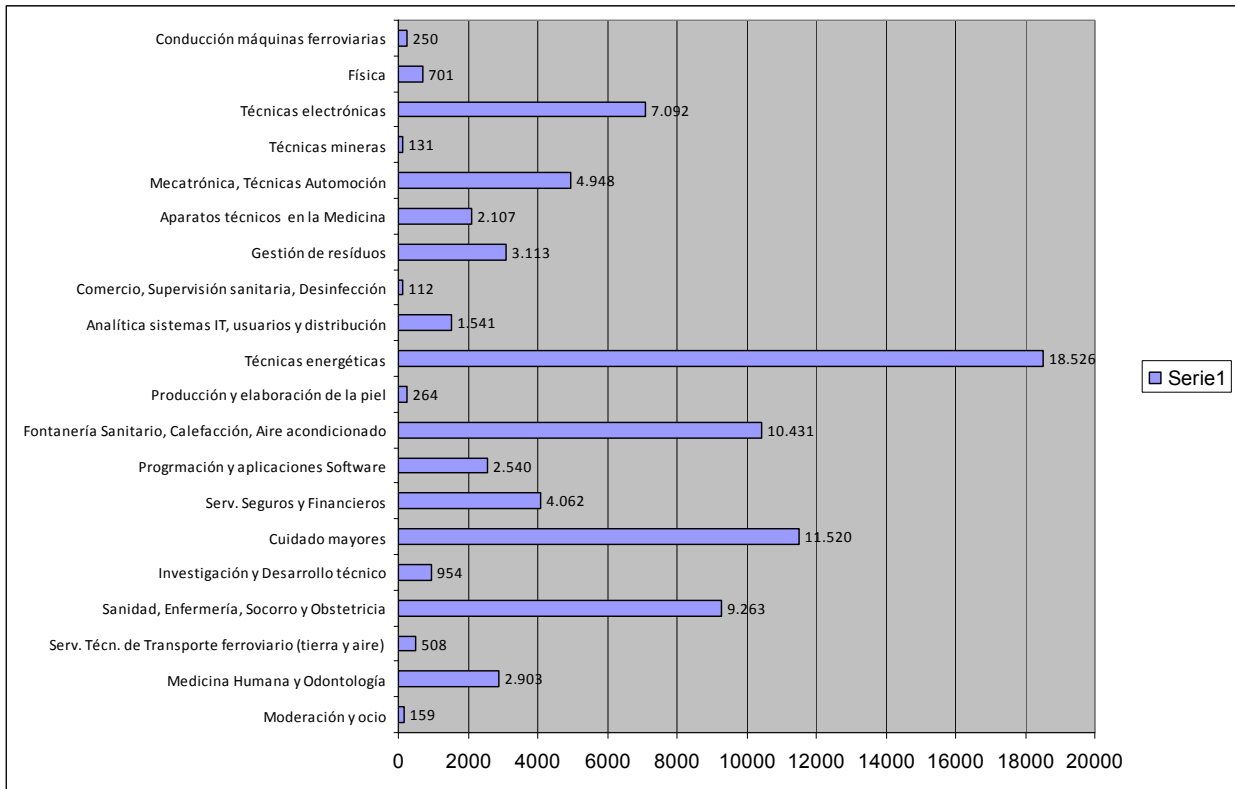
Puestos de trabajo registrados y paro registrado en Alemania (en miles) por sectores económicos, noviembre 2011



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Según el análisis de la tabla anterior la demanda de empleo en los grupos profesionales citados es relativamente alta en comparación con las plazas ofertadas.

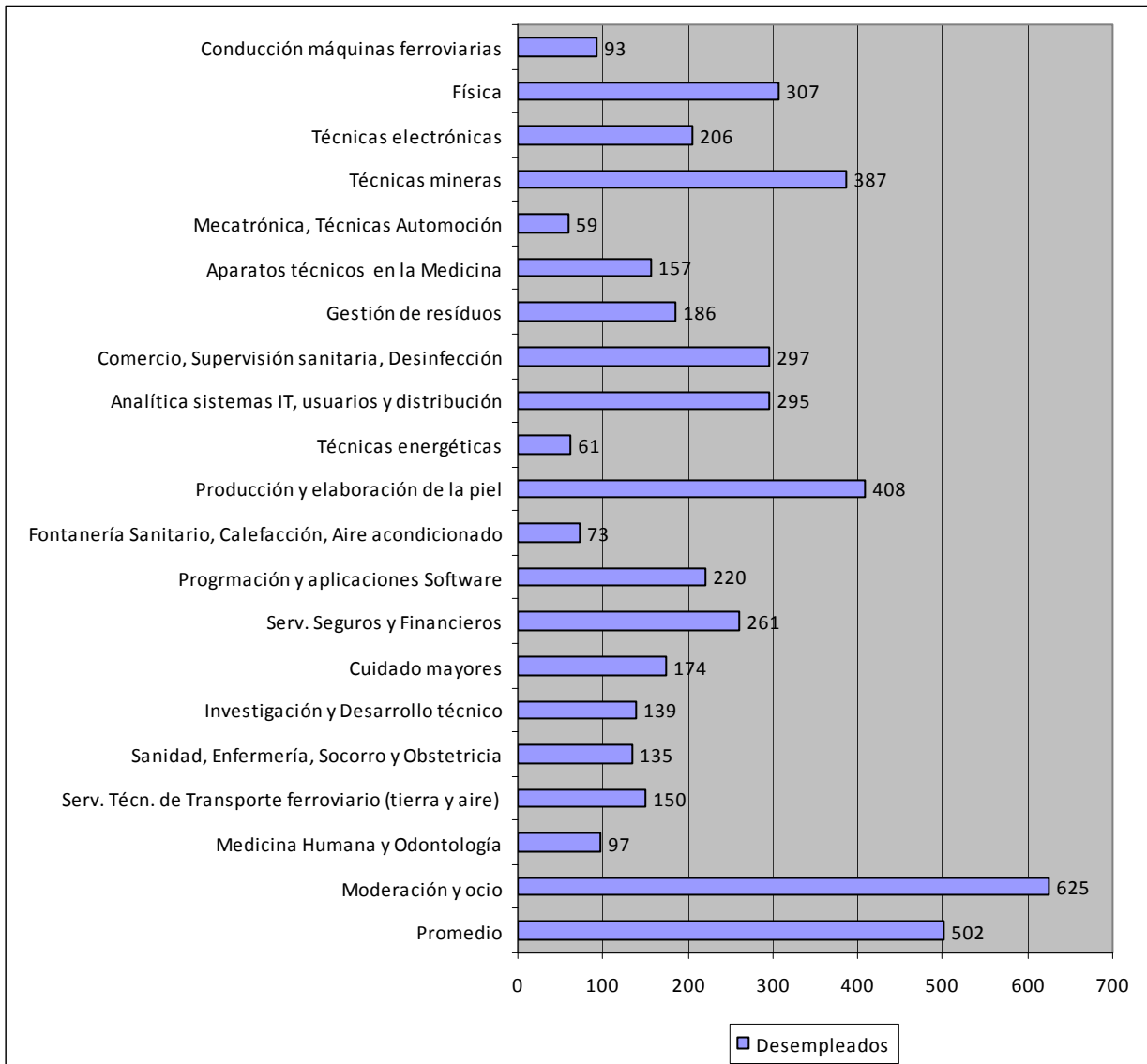
Empleo con cotización a la Seguridad Social, según grupos profesionales, en términos absolutos - Noviembre 2011



Fuente: Agencia Federal alemana de Empleo

Relación entre empleo ofertado (vacantes) con cotización a la Seguridad Social y desempleados (por cada 100 vacantes existen los siguientes desempleados de este cuadro)

Noviembre 2011

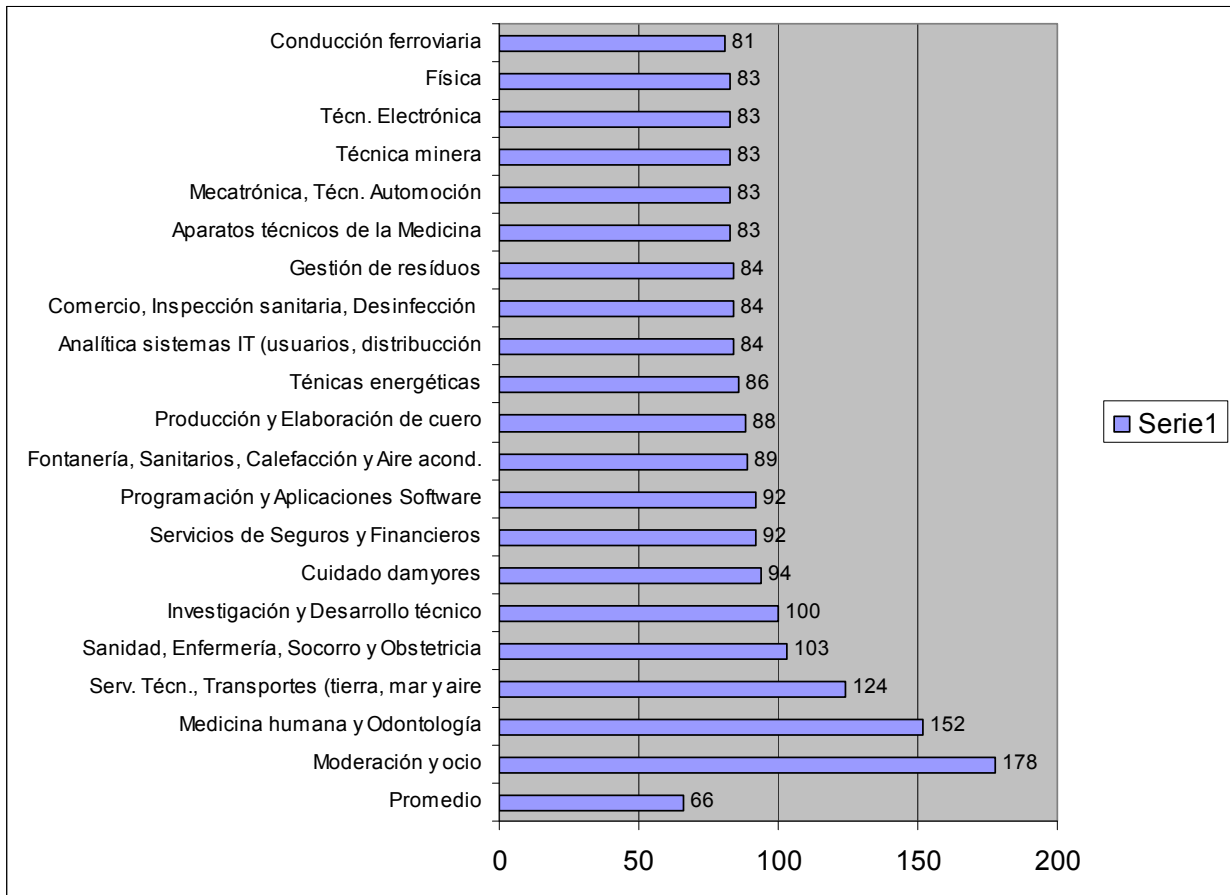


Fuente: Agencia Federal de Empleo

En la tabla anterior, ordenada por grupos profesionales, se ofrece información sobre el número de desempleados por cada 100 ofertas de empleo con cotización a la Seguridad Social.

Se puede comprobar que en varias áreas de trabajo la demanda es inferior a la oferta. Destacan la mecatrónica, técnicas energéticas, fontanería, medicina humana y odontología. Sin embargo, en la mayoría de las áreas de trabajo el número de desempleados sigue siendo superior al de los puestos ofrecidos.

Oferta de empleo de difícil ocupación - Noviembre 2011



Fuente: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo

En la tabla anterior se analiza, a través de grupos profesionales, el número de días que transcurre entre el registro de la oferta de trabajo y el momento de la contratación.

En las áreas profesionales de moderación y ocio, medicina y odontología, transportes (tierra, mar y aire), etc. son las profesiones que más tiempo necesitan para ocupar las plazas con personal adecuado.

DESARROLLO DEMOGRÁFICO: FALTA DE PERSONAL CUALIFICADO EN WESTFALIA DEL SUR

Introducción

En un contexto de progresiva reducción de los ciclos de vida de los productos y vertiginosa rapidez de las innovaciones, la disponibilidad de personal cualificado es esencial para la capacidad de innovaciones, la disponibilidad de personal cualificado es esencial para la capacidad de innovación y la competitividad empresarial. Las PyMES acusan en mayor medida que las grandes empresas la falta de personal especializado y cualificado..

Diferentes proyectos y redes distribuidos por toda Alemania, se dirigen a asegurar la existencia de personal cualificado, acreditando con ello el gran compromiso que contraen con las respectivas regiones. A continuación documentamos uno de los proyectos regionales más recientes. Se trata del estudio titulado "Competencias de las diferentes ramas del mercado de trabajo en Westafia del Sur", cuyo objetivo es desarrollar estrategias para asegurar la oferta de dicho personal en el

mercado de trabajo de Westfalia del Sur. En la región son de extrema importancia las ramas de la automoción, metal, construcción de maquinaria, sanidad y economía de la madera.

El estudio analiza las tendencias demográficas en la región y a continuación describe la diversidad de iniciativas existentes para asegurar la disponibilidad de personal cualificado en Westfalia del Sur y con ello poder mantener el desarrollo industrial de la región.

Desarrollo demográfico

Para realizar este informe se han analizado los datos relacionados con el desarrollo demográfico y de personal cualificado en Westfalia del Sur. Se evalúan datos sobre la población, la estructura de la edad, el número de escolares/estudiantes y la tasa de natalidad. Los responsables del estudio consideran que el análisis de estos datos permite llegar a conclusiones fiables. No se tienen en cuenta desarrollos específicos en cada una de las ramas profesionales.

Reducción de la población

Entre 1995 y 2009 la población en la región se redujo en un 3%, aunque no en todos los distritos por igual (entre -5% y +1,2). El pronóstico de la Fundación Bertelsmann es que esta tendencia durará al menos hasta el 2025. La disminución de la tasa de natalidad entre 1995 y 2009 fue del 27,4%.

Reducción del número de escolares/estudiantes

Los datos sobre la tasa de escolaridad permiten asimismo hacer pronósticos concretos sobre la existencia de personal cualificado en la región para un próximo futuro. El número total de escolares en los colegios de primaria en Westfalia del Sur ha disminuido entre 1995 y 2009 en un 4%. Al igual que la disminución de la población, la contracción de número de alumnos comenzó en el año 2004, por lo que la evolución difiere según el grado escolar: disminuye el número de alumnos en primaria mientras que sigue creciendo aún en secundaria. Sin embargo, en los próximos años la disminución afectará también a la secundaria y posteriormente a las universidades y centros de formación profesional.

Otra realidad inquietante es el aumento del abandono escolar: hasta un 6,3% en 2009 y un 18,2% en el periodo 1995-2000.

Personas en edad laboral

En esta región también ha disminuido la oferta de personal en edad de trabajar. Ya entre los años 1995 y 2009 se ha detectado una reducción de un 6,4%, del número de ciudadanos entre 18 y 65 años, mientras la cuota de las personas mayores de 65 años subía a un 20% de la población total. Los pronósticos de la Fundación Bertelsmann hasta el año 2025 hacen temer que el número de personas en edad laboral podría caer un 25%.

Por otra parte sube la demanda de personal altamente cualificado, dado que aumenta el peso de la I+D y de los servicios que requieren altos conocimientos en la materia. Al mismo tiempo las exigencias en la cualificación del personal especializado están experimentando cambios de importancia. Sin embargo la cuota de personal graduado y licenciado en Westfalia del Sur está por debajo de la media, detectándose diferencias en las distintas zonas de la región. La cuota de empleo de licenciados universitarios en Westfalia del Sur es de 6,4% frente al 9,5% en Westfalia del Norte. Y la cuota del distrito "Kreis Olpe" es con un 4,4% relativamente baja y la del "Kreis Siegen-Wittgenstein con un 7,8% la más alta. (ver Prognos 2010).

Saldo migratorio negativo

Además del decrecimiento vegetativo de la población, la movilidad de trabajadores cualificados intensifica esta realidad. Sobre todo la movilidad los estudiantes universitarios entre 18 y 24 años acelera la caída de la población.

Situación de personal cualificado

Visión del empresariado

El estudio ya citado “Competencias de las ramas empresariales de Westfalia del Sur” que consiste en la realización de una encuesta a los empresarios de la región sobre la situación del personal cualificado en sus empresas, analiza las dificultades que surgen después de la graduación o licenciatura en la selección de personal cualificado, las estrategias actuales y futuras de selección, así como estrategias de contratación de personal y su compromiso con la empresa.

Se remitieron cuestionarios directamente a unas 300 empresas de la región, en las ramas de automoción, técnicas del edificio, economía de la sanidad, maquinaria de construcción y economía de la madera.

Muchas empresas de Westfalia del Sur contratan o emplean personal no cualificado o semi-cualificado. El 35% de los empresarios constataron que este tipo de empleados llegaba a ocupar un 30% o más de la plantilla. Partiendo de esta situación inicial deberá producirse una intensificación de medidas de formación continua, dadas las nuevas exigencias de cualificación. Por otra parte, el personal diplomado o licenciado representa una cuota más bien reducida de las plantillas. Personal cualificado, maestros y técnicos son especialmente importantes, aunque se debe tener en cuenta que con la reorganización de los estudios universitarios, Bachelor y Masters, tendrá lugar una suplantación de profesiones del personal especializado, reduciendo las posibilidades de ascenso profesional de los citados profesionales.

El 94% de las empresas declara que su personal cualificado lo seleccionan de zonas cercanas, sin embargo un 76% de los empleados tienen que desplazarse a otra ciudad a trabajar a una distancia de más de 30 kms. En relación con los métodos de selección, el 70% de las empresas realiza la oferta a través de la Agencia Federal de Empleo, el 65% usa Internet como medio de publicidad, la mayoría (88%) apuesta por cubrir las plazas con los propios aprendices o las publica a través de la prensa (74%). La propaganda “de boca en boca” tiene gran importancia ya que representa un 56% de las contrataciones y el 29% de las empresas realiza la selección a través de “Head Hunters”.

Un 59% de las empresas declara tener dificultades a la hora de cubrir plazas para trabajadores especialistas. Por una parte los trabajadores no disponen de la cualificación requerida (85%), y por otra también detectan que ha disminuido el número de candidatos (50%). Otros motivos que dificultan la selección son las discrepancias sobre el sueldo deseado, el emplazamiento de la empresa y la falta o desconocimiento de competencias sociales (25%). A la hora de especificar los campos profesionales en los que encuentran las mayores dificultades, han citado a los ingenieros, técnicos de electrónica, especialistas de IT, fabricación de herramientas así como médicos y cuidadores de mayores.

La mayoría de las empresas (82%) persigue estrategias adicionales para cubrir las plazas que demandan, entre ellas está la llamada “formación continua” (71%), en cuyo marco cooperan con Institutos, Universidades, con prestatarios de servicios (57%), así como la presencia en Ferias de Educación/Formación (54%). En cuanto a la cooperación con Institutos llama la atención que la representación de los Institutos de Secundaria es baja en este tipo de cooperaciones, en relación con la de los de Educación Primaria cuya cooperación es superior. La cooperación con las Universidades, en la mayoría de los casos, tiene un foco regional.

Estrategias empresariales

Para lograr contratar personal cualificado de fuera de la región y para ganar atractivo como empleador, la planificación profesional individual de los jóvenes especialistas cada vez tendrá mayor importancia. Pero solamente la mitad de las empresas encuestadas ofrece un plan de carrera profesional individualizado. Un 26% de los empresarios indica que no estudia regularmente las necesidades de cualificación de su propia empresa. Entre éstas se encuentran empresas medianas pero también otras más grandes con hasta 500 empleados. En cuanto al contenido de la cualificación declaran que necesitan especialistas con competencias de dirección de empresa (68%), así como con conocimientos técnicos (62%).

Casi todos los empresarios encuestados observan que el aumento de la escasez de trabajadores cualificados es un peligro. Un 21% de las empresas considera incluso que la competitividad de la economía regional está en peligro. El 32% de las empresas en la actualidad no ve problemas pero sí en un futuro. El 38% de las empresas menciona expresamente la escasez de personal cualificado en ciertas ramas empresariales y campos profesionales. Entre ellas, se encuentran profesiones técnicas y del metal, especialistas en TI, ingenieros y técnicos, medicina y enfermería, especialistas en la fabricación de maquinaria o construcción de herramientas.

Entre los factores decisivos que jugarán un papel importante a la hora de cubrir puestos de trabajo con personal cualificado, se encuentra la competencia profesional de los estudiantes recién licenciados. Todas las empresas declararon que ese factor es importante o muy importante. El factor de la reivindicación salarial se consideró asimismo de importancia en el 56% de las empresas.

El 85% de las empresas encuestadas considera que existe la necesidad mejorar la orientación profesional práctica y el 50% que se debe fomentar el apoyo al alumnado en la transición de la escolaridad a la profesión. La cooperación de las Universidades con las empresas es de importancia para el 59% de éstas, así como el estímulo individual en el sistema escolar (47%) y la creación de una educación preescolar cualificada (35%).

Las empresas encuestadas apenas nombran la mejora de las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres incrementando la infraestructura de la atención temprana, p.ej. a través de una red de jardines de infancia, no está todavía en el punto de mira, a pesar de que ese tema está adquiriendo una importancia vital a la hora de querer aprovechar todos los potenciales existentes en el mercado de trabajo.

Recomendaciones

Los diferentes actores ya han organizado actividades y proyectos centrados en el conjunto del itinerario formativo y de la vida laboral de la población de la región con el objetivo de fomentar la educación infantil, optimizar la orientación educativa y profesional, sobre todo centrada en las especialidades MINT (matemáticas, informática, ciencias naturales, técnica), el perfeccionamiento de las capacidades formativas de los graduados escolares, la optimización de estrategias de selección de personal y de los programas de movilidad profesional, sobre todo de las empresas medianas.

En las actividades de fomento de la educación infantil participan especialmente las Federaciones de empresarios, de jóvenes empresarios y las Universidades. En relación con la orientación profesional y las actividades de mediación para conseguir plazas de aprendizaje, juegan un papel importante las Cámaras de Industria y Comercio y las de Oficios, el SPE, los Sindicatos, las Federaciones de empresarios y las de jóvenes empresarios y las Agencias de desarrollo económico regional.

Al mismo tiempo, algunos de estos actores también juegan un papel importante a la hora de seleccionar a licenciados universitarios, dado que ofrecen a las empresas diferentes modelos de cooperación para contactar con la debida anticipación con estos grupos de jóvenes. Asimismo el día del empleo (Karrieretag) de la Escuela Universitaria de Soest de Westfalia del Sur, ofrece una plataforma a los empresarios a través de la cual éstos pueden contactar personalmente y con la debida antelación con los estudiantes, sobre todo con los ingenieros jóvenes que buscan un puesto de trabajo en la región. Este tipo de plataforma para la selección de aprendices la ofrecen asimismo las ferias y bolsas de trabajo. que organizan con regularidad los municipios.

En lo que se refiere a las estrategias para la selección de personal existen varias ofertas de apoyo o patrocinio en la región. Así la SIHK Hagen, el Instituto de Formación de la Cámara de Industria y Comercio Hellweg-Sauerland y la Cámara de Oficios de Westfalia del Sur ofrecen a sus empresas redes de apoyo para mejorar la oferta de movilidad profesional y la posibilidad de iniciar un intercambio de informaciones y actuaciones. A estas iniciativas se le suman otras muchas impulsadas por actores tan diversos como el Departamento de Formación continua de la agencia local de empleo o la red "Runder Tisch Siegen" (Mesa Redonda de Siegen), que ha desarrollado las previsiones necesarias para la oferta de información sobre la estructuración de los cambios de personal en las empresas.

[Información para las empresas](#)

Los autores consideran que en Westfalia del Sur será fundamental ofrecer información y medidas eficaces públicas para hacer frente a las necesidades de las empresas. Mencionan la idoneidad de organizar talleres o foros informativos y elaborar guías o manuales que contengan información sobre las personas de contacto, proyectos existentes, instrumentos de fomento en el marco de la evolución del personal y ofertas de formación continua. Por otra parte, podría ser de interés presentar públicamente a alguna s empresas seleccionadas como ejemplos de buenas prácticas.

[Medidas dirigidas a los jóvenes](#)

Las actividades de formación deben comenzar ya durante la educación infantil (fomentar los conocimientos técnicos equipando adecuadamente a los centros educativos, aumentar las competencias idiomáticas, información a los padres, etc.).

La información directa a los alumnos o las nuevas generaciones de personal cualificado, no deberá realizarse únicamente en los institutos de educación. Una vía adicional sería la información de éstos y sus familiares, distribuyendo la información, por ejemplo a las asociaciones de deportes, centros culturales, etc.

La selección de estudiantes con título académico es de gran importancia. Para ello deberán organizarse actuaciones conjuntas como ferias regionales y supraregionales. Asimismo convendría dirigirse directamente a aquellas personas que han abandonado la región (p. ej. a través de Asociaciones de antiguos alumnos), o llevando a cabo eventos de contacto y de temas específicos.

Las tareas concretas a realizar podrían ser:

- Una red de actores gerentes/ejecutivos en el mercado de trabajo y político
- Ofrecer información sobre ofertas regionales existentes
- Establecer un punto información a las empresas sobre la evolución de personal cualificado
- Crear una revista a nivel regional dirigida los responsables
- Crear un servicio piloto para todos los entes de asesoramiento de la región
- Información pública activa para sensibilizar a los empresarios de esta problemática
- Cooperación con los centros que ofertan Formación continua

La realización de estas actividades, debido a la extensión y la heterogeneidad de la región, deberían ser descentralizadas. Al mismo tiempo debe de existir un contacto y una intensa coordinación entre todas las iniciativas. La mejora de contacto entre las empresas y organismos relacionados con la economía y actores en el mercado de trabajo y políticos debería de ser uno de los focos de atención.

BÉLGICA

LA INDUSTRIA BELGA MUY AFECTADA POR LA CRISIS ECONÓMICA¹²

En las conclusiones del reciente Congreso celebrado por la Universidad de Namur, en el que han participado economistas de habla francesa de todos los sectores (universidades, servicios públicos, empresas, etc...), se refleja que la crisis económica de 2009 ha influido mucho en el derrumbe del sector industrial belga, al igual que en el resto de las industrias europeas.

Desde que en los años 70 se produjo la primera crisis del petróleo la desindustrialización belga es un tema recurrente, temiéndose incluso su total desaparición a largo plazo y constatándose que su destrucción se acentúa con cada crisis económica. Según economistas del Banco Nacional Belga, el problema es grave y de gran envergadura porque la industria belga está centralizada en la innovación tecnológica y en bienes muy comercializados en el resto del mundo. Según las investigaciones realizadas para el citado Congreso, la desindustrialización belga ha aumentado en las tres últimas décadas y los sectores más afectados fueron el del textil y el del acero. La industria del acero perdió, en 11 años, más de 6.300 empleos en Bélgica, a los que muy probablemente y sin mucha demora se van añadir otros 581 empleos directos y cientos de indirectos por el cierre anunciado de una parte de la fábrica de Arcelor Mittal de Lieja.

Del análisis realizado por la Agrupación de la siderurgia belga se desprende que, el sector del acero no ha creado empleo sino que, desde hace años en Bélgica redujo su efectivo. En el año 2000 había 20.590 trabajadores ocupados en el sector y en junio 2011 quedaban 14.211. Los 6.379 empleos desaparecidos suponen una reducción del 30% del capital humano. La mayor destrucción de empleo se produjo en los períodos 2001/2002 y 2007/2010; el primer período fue originado por la desaceleración productiva del acero en Europa en beneficio de los países BRIC (Brasil, Rusia, India y China) y el segundo (2007-2010) la consecuencia directa de la crisis económica y financiera que produjo un descenso del consumo del acero, principalmente en los sectores del automóvil, construcción, electrodomésticos y del embalaje. La producción belga se redujo de 8,91 millones de toneladas en 2007 a 4,7 millones en 2010 y, la mano de obra de 16.960 trabajadores (2007) a 14.472 en el 2009. En el 2010 no hubo prácticamente pérdida de empleo; la diferencia de los 198 trabajadores fue originada por salidas naturales de jubilación. Lo que, sin embargo pone de relieve el análisis es que en el 2010, el sector del acero utilizó mucho las suspensiones temporales de los contratos de trabajo (medida instaurada por el Gobierno para atenuar la crisis.¹³).

En cuanto a la destrucción de empleo, el informe indica que las multinacionales destruyen más empleo en períodos difíciles que las empresas locales ya que se deslocalizan con más facilidad. Según el informe, si bien las empresas multinacionales creaban más empleo antes de la crisis, durante la misma destruyen más puestos de trabajo que las empresas locales.

Respecto a la industria del textil, la crisis le ha afectado también en gran medida ya que perdió más de una cuarta parte (26,2%) de su volumen de producción en dos años (2008-2009) y aunque haya recuperado un 5% en el 2010, no consiguió compensar sus pérdidas. El volumen de producción del sector textil en el 2010 seguía siendo un 21% inferior al que tenía en el 2007. La industria del textil belga perdió unos 5.800 trabajadores en dos años (2008-2010). A mediados de 2010 el sector contaba con 24.224 trabajadores, es decir un 19,3% menos que en junio 2008. Durante el 2010, el desempleo temporal en este sector era del orden del 10,9% y, aunque ha sido

¹² Ftes.: Diario L'Echo 27/10 y 18/11; Comunicado de prensa del Congreso de los economistas 18/10/2011 e Informe anual 2010 de la Agrupación de la Siderurgia belga; Coyuntura en la industria textil belga en 2010 y 2011 (principios) – Fedustria (Federación patronal de empresas belgas de textil)

¹³ Medida gubernamental para evitar que las empresas despidan a sus trabajadores en momentos coyunturales difíciles. Posibilita poner parte o todos los trabajadores en el paro de forma temporal (chômage économique)

menos que en el 2009 (15,7%), sigue siendo bastante más alto que el que tenía antes de comenzar la crisis, 7,2% en 2007.

INFORME SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO EN NOVIEMBRE 2011

A finales de noviembre había un total de 538.712 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados). Esto supone un descenso en base intermensual de 8.900 personas (-1,6%) y de 9.892 (-1,8%) en base interanual.

En el mes de referencia la tasa de paro -con relación a la población activa en 2009- fue del 10,9% (11,6% para las mujeres y 10,2% para los hombres).

A nivel regional, y en términos intermensuales, el paro disminuyó en las tres Regiones del país; lo hizo en mayor medida en Flandes con 5.144 personas menos (-2,7%), seguida por Valonia con 3.303 personas (-1,3%) y Bruselas con 453 parados menos (-0,4%).

La variación por sexo refleja que en el mes de noviembre y en base intermensual, tanto el paro de los varones como el de las mujeres se redujo en 3.315 (-1,2%) y 5.585 personas (-2,1%) respectivamente.

En la variación por grupos y sexos se puede observar que el colectivo de los jóvenes demandantes de empleo en período de espera disminuyó en 4.369 personas (-9,6%). Por su parte, los jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años y los demandantes de empleo de larga duración han bajado en 5.925 (5,2%) y 1.102 personas (-0,5%) respectivamente.

En el reparto por nacionalidades se puede observar que, en base intermensual, el paro de los nacionales disminuyó en 8.760 personas; los colectivos de los extranjeros extracomunitarios, ciudadanos UE y españoles se redujeron en 100, 40 y 32 personas respectivamente.

Cuadro 1. Bélgica. Estadísticas del paro completo (demandantes de empleo desocupados) –Noviembre 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
Abril	530.577	271.980	258.597	187.827	97.036	90.791	237.520	119.023	118.497	105.230	55.921	49.309
Mayo	520.579	266.730	253.849	182.414	94.055	88.359	233.271	116.749	116.522	104.894	55.926	48.968
Junio	518.654	262.433	256.221	182.510	92.523	89.987	231.770	114.695	117.075	104.374	55.215	49.159
Julio	572.273	285.378	286.895	211.524	106.380	105.144	253.299	122.687	130.612	107.450	56.311	51.139
Agosto	581.302	286.692	294.610	211.451	104.846	106.605	261.678	125.445	136.233	108.173	56.401	51.772
Septiembre	563.280	282.917	280.363	200.140	101.411	98.729	254.511	124.512	129.999	108.629	56.994	51.635
Octubre	547.612	277.686	269.926	191.568	98.072	93.496	248.197	122.726	125.471	107.847	56.888	50.959
Noviembre	538.712	274.371	264.341	186.424	95.678	90.746	244.894	122.036	122.858	107.394	56.657	50.737
Año 2010												
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 - Noviembre 2011

Serie anual	TOTAL PAÍS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
AÑO 2011												
Enero	11,7	10,8	12,8	7,2	6,7	7,9	16,5	15,0	18,5	23,1	22,4	24,0
Febrero	11,5	10,6	12,6	7,1	6,6	7,7	16,3	14,8	18,3	23,2	22,5	23,9
Marzo	11,3	10,5	12,5	6,8	6,4	7,5	16,2	14,7	18,2	23,0	22,3	23,9
Abril	11,1	10,2	12,3	6,7	6,2	7,3	15,9	14,4	17,9	23,0	22,3	23,8
Mayo	10,5	9,9	11,2	6,3	6,0	6,6	15,0	13,9	16,2	20,1	19,6	20,8
Junio	10,5	9,8	11,3	6,3	5,9	6,8	14,9	13,7	16,3	20,0	19,3	20,8
Julio	11,5	10,6	12,6	7,3	6,8	7,9	16,3	14,6	18,2	20,6	19,7	21,7
Agosto	11,7	10,7	13,0	7,3	6,7	8,0	16,8	15,0	19,0	20,7	19,7	22,0
Septiembre	11,4	10,5	12,3	6,9	6,4	7,4	16,4	14,9	18,1	20,8	20,0	21,9
Octubre	11,1	10,4	11,9	6,6	6,2	7,0	16,0	14,6	17,5	20,7	19,9	21,6
Noviembre	10,9	10,2	11,6	6,4	6,1	6,8	15,7	14,6	17,1	20,6	19,8	21,5
AÑO 2010												
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 30.06.2009.

Cuadro 3. Bélgica. Paro completo. Variación, respecto a períodos anteriores por regiones y sexo.- Noviembre 2011

TOTAL	DATO MENSUAL Noviembre 2011	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto al mismo mes del año anterior	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
	538.712	-8.900	-1,6	-9.892	-1,8
POR SEXO					
Varones	274.371	-3.315	-1,2	-5.627	-2,0
Mujeres	264.341	-5.585	-2,1	-4.265	-1,6
POR REGIONES					
FLANDES					
Ambos sexos	186.424	-5.144	-2,7	-9.346	-4,7
Varones	95.678	-2.394	-2,4	-5.240	-5,2
Mujeres	90.746	-2.750	-2,9	4.106	-4,3
VALONIA					
Ambos sexos	244.894	-3.303	-1,3	-2.553	-1,0
Varones	122.036	-690	-0,6	-1.580	-1,3
Mujeres	122.858	-2.613	-2,1	-973	-0,8
BRUSELAS					
Ambos sexos	107.394	-453	-0,4	2.007	1,9
Varones	56.657	-231	-0,4	1.193	2,2
Mujeres	50.737	-222	-0,4	814	1,6

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

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

	DATO MENSUAL Noviembre 2011		VARIACIONES							
			RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	538.712		-8.900		-1,63%		-9.892		-1,80%	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	108.120		-5.925		-5,20%		-4.334		-3,85%	
	<u>H</u> 57.905	<u>M</u> 50.215	-2.729	-3.196	-4,50%	-5,98%	-2.505	-1.829	-4,15	-3,51
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	1965.338		-1.102		-0,56 %		223		0,11%	
	<u>H</u> 100.027	<u>M</u> 95.311	-194	-908	-0,19%	-0,94%	2.493	-2.270	2,56%	-2,33%
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	41.124		-4.369		-9,60%		-2.113		-4,89%	
	<u>H</u> 21.381	<u>M</u> 19.743	-2.162	-2.207	-9,18%	-10,05%	-1.518	-595	-6,63%	-2,93%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

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

Serie anual	Total general	Belgas	% s/ total	Ciudadanos UE	% s/ total	Españoles	% s/ total	%sobre ciudadanos UE parados	Extranjeros extracomunitarios	% s/ total
Año 2011										
Enero	555.654	453.464	81,6	47.894	8,6	4.279	0,7	8,9	54.296	9,7
Febrero	547.970	445.708	81,3	47.764	8,5	4.269	0,7	8,9	54.498	9,9
Marzo	540.324	437.981	81,0	47.645	8,8	4.293	0,7	9,0	54.698	10,1
Abril	530.577	429.677	80,9	47.135	8,8	4.256	0,8	9,0	53.765	10,1
Mayo	520.579	420.012	80,6	46.623	8,9	4.270	0,8	9,1	53.944	10,3
Junio	518.654	419.127	80,8	46.074	8,8	4.322	0,8	9,3	53.453	10,3
Julio	572.273	468.527	81,8	48.362	8,4	4.524	0,7	9,1	55.384	9,6
Agosto	581.302	477.410	82,1	48.609	8,3	4.577	0,7	9,4	55.283	9,5
Septiembre	563.280	460.146	81,6	47.728	8,4	4.445	0,7	9,3	55.406	9,8
Octubre	547.612	444.913	81,2	47.396	8,7	4.432	0,8	9,4	55.303	10,1
Noviembre	538.712	436.153	81,0	47.356	8,8	4.400	0,8	9,3	55.203	10,2
Año 2010										
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. Noviembre 2011

	DATO MENSUAL Noviembre 2011	VARIACIONES			
		Diferencia en términos mensuales		Diferencia en términos anuales	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total ambos sexos	4.400	-32	-0,7	242	5,8
Varones	2.596	-10	-0,4	167	6,9
- Jóvenes en periodo de espera	65	-2	-3,0	4	6,6
- Otros	2.531	-8	-0,3	163	6,9
Mujeres	1.804	-22	-1,2	75	4,3
- Jóvenes en periodo de espera	52	-4	-7,1	-24	-31,6
- Otros	1.752	-18	-1,0	99	6,0

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

CANADÁ

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN NOVIEMBRE DE 2011¹⁴

Más empleo perdido

Tras los 54.000 empleos perdidos en octubre, 19.000 se han vuelto a perder en noviembre, creciendo el desempleo en una décima, hasta situarse en el 7,4% (1.394.700 personas). Pese a esta tendencia negativa, se han ganado 212.000 empleos en los últimos 12 meses en Canadá (+1,2%). En noviembre, los empleos a tiempo parcial perdidos han sido compensados en parte por los ganados a tiempo completo. Destacar la pérdida de empleo autónomo este mes; en los últimos 12, el empleo ha crecido entre los empleados del sector privado y ha cambiado poco entre los del sector público y los autónomos.

Distribución del empleo en noviembre

Empleo público, privado y autoempleo.

Este mes, 28.000 autónomos han perdido su empleo (-1%), mientras que han sido menos notorios los cambios en el trabajo por cuenta ajena público (-2.200, -0,1%) y privado (+11.000, +0,1%). En los últimos 12 meses, el empleo ha crecido entre los empleados del sector privado (+1,9%), mientras que ha cambiado poco entre los del sector público (+0,4%) y entre los autónomos (-0,3%).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

En noviembre, los 53.000 (-1,6%) empleos a tiempo parcial perdidos han sido paliados por los 35.000 (+0,2%) a tiempo completo ganados. Comparado con lo que sucedía hace un año, el número de trabajadores a tiempo parcial ha bajado en un 1,9% (-62.000), mientras que el de los a tiempo completo ha crecido en un 2% (+274.000).

Distribución por sexo y edad.

Este mes, se han perdido 20.000 empleos entre los hombres de 25 a 54 años, dato que deja el nivel del empleo entre este grupo de trabajadores algo por encima (+0,5%) del de hace un año. Las trabajadoras entre ese mismo tramo de edades han visto crecer su empleo, que ha variado poco en noviembre, en un 1,3% en el último año. Los jóvenes de 15 a 24 años han perdido 18.000 empleos este mes, aunque su nivel de empleo ha crecido también un 1,3% en el último año. Con los datos positivos de noviembre (+20.000), el empleo entre las trabajadoras mayores de 55 años ha crecido un 2,1% en los últimos 12 meses, y un 2,9% entre los hombres del mismo tramo de edades, pese a su empleo inalterable en noviembre.

Distribución por sectores de actividad.

Pese a los datos negativos de noviembre, con pérdidas de empleo especialmente en el comercio minorista y mayorista (-34.000) y en el mantenimiento de edificios, servicios a las empresas y otros servicios auxiliares (-29.000), apenas paliadas por lo ganado (+36.000) en "otros servicios" como los personales y reparaciones y mantenimiento, el empleo en el sector servicios ha crecido un 1,3% en los últimos 12 meses, guiado por la hostelería (+6,5%) y los servicios profesionales, científicos y técnicos (+5,1%).

¹⁴ Fuentes: Informe de noviembre sobre la "Labour Force Survey" ("The daily" de 2 de diciembre de "Statistics Canada") y "The Globe and Mail" de 3 de diciembre.

En noviembre han ganado especialmente empleo la construcción (+20.000), con un alza del 2,2% en los últimos 12 meses, y los recursos naturales (+10.000), con lo que el alza en los últimos 12 meses alcanza el 8,3%. Finalmente, citar que el empleo en el sector manufacturero ha bajado en un 0,8% en los últimos 12 meses.

Distribución territorial.

Se han perdido 31.000 empleos en Quebec en noviembre, aumentando la tasa de desempleo en tres décimas, hasta situarse en el 8%, y dejando el nivel de empleo en esta provincia en el de noviembre de 2010. La otra provincia canadiense con una significativa pérdida de empleo en noviembre ha sido Saskatchewan (-4.200), cuya tasa de desempleo ha subido un punto porcentual hasta situarse en el 5,1%.

Tras los empleos perdidos en octubre, Ontario ha ganado 17.000 en noviembre, bajando la tasa de desempleo 2 décimas, para pasar a situarse en el 7,9%. En los últimos 12 meses, el empleo en esta provincia ha crecido en un 1,5% (+97.000), algo por encima, por tanto, de la media nacional del 1,2%. Finalmente, decir que el empleo también ha crecido en noviembre en Alberta, dejando la tasa provincial de desempleo en el 5%: el empleo ha crecido en esta provincia en el último año más rápidamente (+4,8%) que en ninguna otra de Canadá.

Comentarios a estas cifras.

La prensa se ha hecho eco de estos datos y, entre otras cosas ha dicho que “el mercado laboral canadiense ha chocado contra un muro”, ya que el haberse perdido empleo en 3 de los últimos 4 meses sería demostrativo de la pérdida de confianza de los empleadores; además, se espera que los recortes presupuestarios supongan una reducción del empleo público. Los datos económicos del tercer trimestre muestran también una reducción del consumo doméstico. Algunos analistas esperan que el desempleo suba al 7,7% en el primer semestre de 2012, aunque otros prevén estabilidad en el mercado de trabajo canadiense gracias al acelerado crecimiento económico de los EE.UU. Además, en noviembre más canadienses, sobre todo jóvenes, han desistido de buscar trabajo, cayendo la participación en el mercado de trabajo hasta el 66,6%, la tasa más baja desde 2002.

EE.UU.**SITUACIÓN MERCADO DE TRABAJO EN NOVIEMBRE DE 2011**

Según publicó el día 2 de diciembre la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, en el mes de noviembre se generaron 120.000 puestos de trabajo. El sector privado creó 140.000 empleos. La tasa de desempleo descendió cuatro décimas de punto, situándose en el 8,6%, su nivel más bajo desde el mes de marzo de 2009. La cifra de creación de empleos cumplió con las expectativas de los analistas. Asimismo, el informe incluye sendas revisiones al alza de los datos de creación de empleo de septiembre (+52.000) y octubre (+20.000).

El dato de los empleos creados junto con la revisión de los dos meses anteriores, indica un crecimiento continuado del empleo, todavía insuficiente para recuperar los más de ocho millones de puestos de trabajo perdidos en la recesión, pero consecuente con el lento ritmo de crecimiento de la economía. Por otra parte hay que considerar que el descenso de la tasa de paro se debe en gran parte al fuerte descenso del número de personas que se declaran activas. La tasa de desempleo se ha mantenido por encima del 8% desde febrero de 2009, el periodo más largo con la tasa de desempleo tan elevada desde que se comenzó a elaborar la estadística. Entre los datos más positivos del informe se encuentran una importante reducción del número de desempleados de larga duración y el descenso de seis décimas de punto (al 15,6%) del porcentaje de parados sumado al de personas que no buscaron empleo el último mes aunque lo hicieron en el último año y al de los trabajadores con empleo a jornada parcial que buscan a jornada completa. Sin embargo, en noviembre el porcentaje de los desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) aumentó seis décimas de punto y se situó en el 43% de todos los parados.

El número de activos en el mes de noviembre fue de 153.883.000 tras experimentar un descenso mensual de 315.000. En noviembre de 2010 había 153.950.000 activos. La tasa de actividad cayó dos décimas de punto, descendiendo al 64,0%, con lo que se sitúa medio punto por debajo de su nivel en noviembre de 2010. El número total de personas empleadas fue de 131.516.000 según los datos de la encuesta de nóminas, y de 140.580.000 según los datos de la EPA.

	Nov. 10	Oct. 11	Nov. 11
Empleados (miles) (encuesta empresas)	130.108	131.588	131.708
Empleados (miles) (EPA)	138.909	140.302	140.580
Tasa paro (EPA)	9,8	9,0	8,6
Tasa actividad (EPA)	64,5	64,2	64,0

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) registró un descenso de cuatro décimas, situándose en el 8,6%. El dato interanual refleja un importante descenso de 1,2 puntos, ya que en noviembre de 2010 la tasa ascendía al 9,8%. El número de desempleados registró una impresionante bajada de 594.000 parados, situándose en la cifra de 13.303.000. En noviembre de 2010 el número de parados alcanzaba 13.992.000, por lo que se ha registrado un descenso interanual de casi 700.000.

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 centros 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 noviembre se crearon 278.000 empleos.

Entre los principales grupos de población, la tasa de desempleo sólo creció entre las personas de raza negra (+0,4%) elevándose al 15,5%. El descenso más importante de la tasa de desempleo tuvo lugar entre los varones adultos (-0,5%), lo que les sitúa en el 8,3%. También se registraron reducciones del 0,4% entre las personas de raza blanca y los menores de 20 años, descendiendo sus tasas respectivas al 7,6% y el 23,7%. El menor descenso de la tasa de paro (-0,2%) recayó sobre las mujeres adultas, con lo que siguen contando con una tasa de desempleo del 7,8%, la más baja de todos los grupos.

En el desglose según el nivel educativo de los desempleados se comprueba que el único grupo que no experimentó un descenso de su tasa de desempleo fue el de los trabajadores con titulación superior (licenciatura, masters o doctorado), cuya tasa de desempleo se mantuvo sin variación en el 4,4%. El mayor descenso (0,8%) se registró en las personas que tras terminar el bachillerato no llegaron a comenzar estudios universitarios, bajando su tasa al 8,8%. Los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato experimentaron un descenso en su tasa de paro del 0,6%, con lo que se sitúa en el 13,2%. Finalmente, los trabajadores que comenzaron pero no terminaron estudios universitarios registraron un descenso el 0,7%, situándose su tasa de paro en el 7,6%.

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 octubre) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en el mes de octubre en 39 Estados y en el Distrito federal de Columbia, y solamente se registraron reducciones en once Estados. Los incrementos de puestos de trabajo fueron moderados, y los mayores se registraron en Illinois (+30.000) y California (25.7000), mientras que los retrocesos más importantes, aunque todos fueron muy leves, tuvieron lugar en Wisconsin (-9.700), Nueva York (-8.300) y Minnesota (-6.100). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 36 Estados y en el distrito federal, incrementándose solamente en cinco Estados, mientras que en nueve no se registró ninguna variación. No obstante la estabilidad, en diez Estados y el distrito de Columbia la tasa de paro superaba el 10%. Nevada cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 13,4%, mientras que el 3,5% de Dakota del Norte es la más baja. En términos interanuales, el empleo ha crecido en 45 Estados y en distrito federal, mientras que descendió solamente en cinco. Los mayores incrementos del número de empleos se registraron en Dakota del Norte (+4,9%) y Oklahoma (+3,1%), mientras que el único retroceso de importancia tuvo lugar en Georgia (-0,9%)

A nivel nacional, en el mes de octubre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) registró un descenso de 185.000 personas, con respecto a la cifra del mes de octubre, situándose en 5.691.000, con un descenso interanual de más de medio millón. El número de personas que llevan menos de cinco semanas desempleadas descendió en 175.000, totalizando 2.519.000. Se registró un fuerte descenso (339.000) en el número de personas desempleadas entre 5 y 14 semanas, con lo que su número total se sitúa en 2.2911.000. El número de personas desempleadas entre 15 y 26 semanas, sin embargo, creció en 63.000, subiendo su cifra total a 2.111.000. Más de la mitad de los parados (el 59%) ha permanecido en esta situación durante al menos 15 semanas, y el 43% durante más de 26 semanas.

Aproximadamente 2,6 millones de personas 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, casi un millón declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no

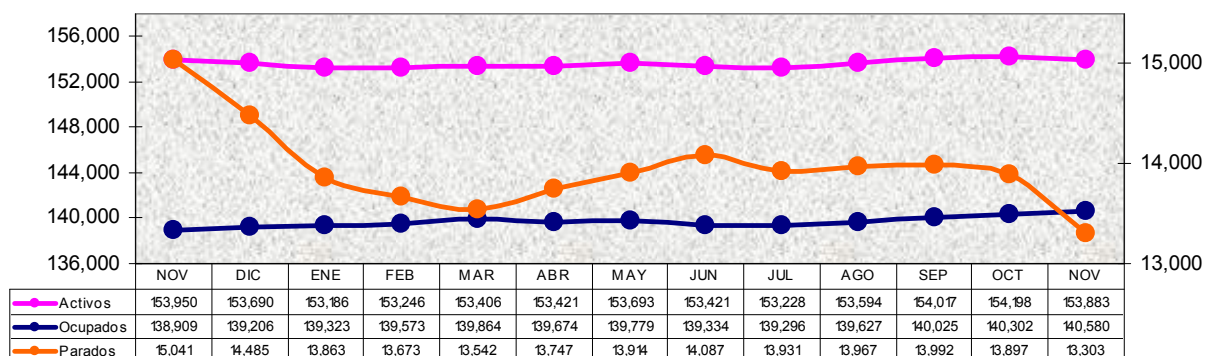
contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo ascendería al 15,6%.

Un total de 3.740.000 trabajadores percibieron las prestaciones estatales por desempleo durante la semana que terminó el 19 de noviembre (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 cobertura, mientras que la tasa de parados que percibía dicha prestación era del 28,11%.

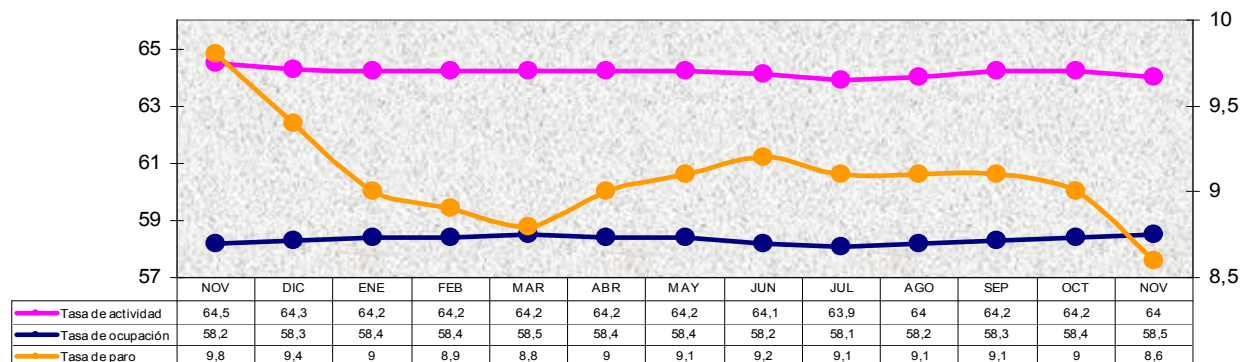
La encuesta a las empresas indica que el sector privado generó 140.000 empleos, cifra acorde con la media de 131.000 de los doce últimos meses. El sector industrial registró una muy leve ganancia de 2.000 empleos, con lo que acumula cuatro meses consecutivos sin apenas pérdidas ni ganancias. La construcción registró un descenso de 12.000 puestos de trabajo, con lo que permanece sin apenas cambios en los últimos doce meses.

En los servicios destacó la creación de empleos en venta al por menor (50.000), servicios técnicos y profesionales (33.000), hostelería (22.000) y sanidad con 19.000, sin que se registraran retrocesos de importancia. Las administraciones públicas mantuvieron su tónica negativa de los últimos meses y destruyeron 20.000 puestos de trabajo, más de la mitad de los mismos en las administraciones locales (condados y municipios).

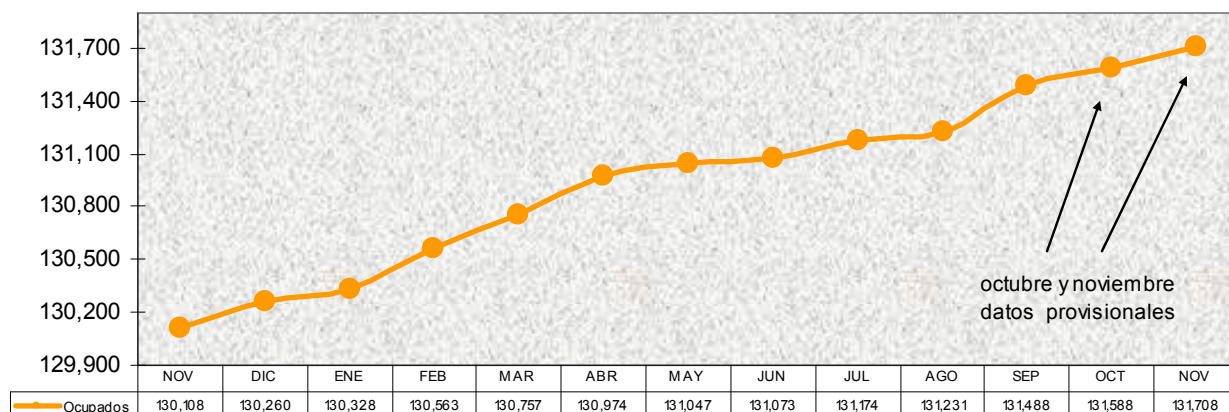
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Noviembre 2010 - Noviembre 2011
 (Datos EPA)



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



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



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

FRANCIA

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES “SENIORS”¹⁵

Principio de no discriminación.

Está prohibido discriminar a los trabajadores en razón de su edad o de cualquier otro criterio ilegal: sexo, costumbres, opiniones políticas, convicciones religiosas, estado de salud, etc. etc. (Código de trabajo art. L1132-1).

No puede mencionarse la edad en una oferta de empleo, cuestionario de contratación, carta denegando un trabajo o cualquier otro documento.

Está igualmente prohibido publicar en la prensa o en internet una oferta de empleo que mencione un límite de edad, salvo que sean condiciones impuestas por textos legislativos, como, por ejemplo, en el contrato de aprendizaje o en el contrato de profesionalización.

Política de empleo en favor de los seniors

El acuerdo nacional interprofesional (ANI) relativo al empleo de los seniors contiene disposiciones para su inserción en el mercado de trabajo. Este acuerdo presenta el contrato de profesionalización como el dispositivo prioritario para fomentar la reinserción de los trabajadores desempleados de 45 o más años, garantizándoles una formación (art. 15 del acuerdo). Prevé igualmente un contrato de duración determinada para el retorno al empleo (art. 17), contrato que no ha tenido el éxito esperado.

Por otra parte, la ley 2010-1330, de 9 de noviembre, de reforma de la jubilación (art. 103) prevé la concesión de una nueva ayuda a la contratación para los demandantes de empleo seniors.

Pôle Emploi puede conceder otras ayudas, principalmente, por contratar un trabajador de 50 o más años.

Otros contratos de la política del empleo, como el contrato único de inserción no se destinan prioritariamente a los seniors. Se destina a las personas sin empleo que encuentran dificultades sociales y profesionales para acceder al trabajo.

Contrato de profesionalización (cp)

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

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

- haber fracasado en la obtención de la cualificación o certificación;

¹⁵ Liaisons sociales; numéros juridiques de 25 novembre 2011
Revista AIS Nº 152

- maternidad o adopción;
- enfermedad;
- accidente de trabajo;
- debido a causas imputables al organismo que dispensa la formación;

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

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

Beneficiarios del CP

Pueden ser beneficiarios del contrato de profesionalización: los jóvenes de 16 a 25 años de edad

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

Los demandantes de empleo de 45 o más años también pueden ser contratados mediante el contrato de profesionalización

Empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del CP

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

Obligaciones de las partes

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

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

Duración de la acción de profesionalización

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

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

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

Duración de la formación

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

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

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

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

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

Posibilidad de nombrar a un tutor

En el marco de los contratos de profesionalización, los empresarios tienen la posibilidad pero no la obligación de nombrar a un tutor. En caso de designarlo, éste debe ser asalariado cualificado de la empresa, que se ofrezca de manera voluntaria y con una experiencia de

dos años como mínimo en un empleo relacionado con la cualificación prevista en el contrato de profesionalización.

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

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

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

Condiciones laborales del asalariado

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

Remuneración

Jóvenes de 16 a 25 años:

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

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

Asalariados de 26 o más años:

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

Beneficios del empresario

Exoneración de cotizaciones patronales

A los contratos de profesionalización se aplican las siguientes disposiciones:

- cuando el beneficiario del contrato tiene 45 o más años se abre derecho a una exoneración de cotizaciones patronales de seguridad social (enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y fallecimiento) y de protección a la familia;
- los contratos de profesionalización concertados por agrupaciones de empresarios que organizan itinerarios de inserción y calificación en beneficio de jóvenes de 16 a

25 años cumplidos que han abandonado el sistema escolar sin haber obtenido una cualificación o que encuentren dificultades particulares de acceso al empleo, o desempleados de 45 o más años, originan el derecho a una exoneración en concepto de cotizaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional. Esta exoneración es compatible con la reducción general de cotizaciones (la llamada reducción "Fillon" que consiste en una reducción de cotizaciones patronales de Seguridad Social por los salarios inferiores a 1,6 veces el SMI).

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

[Ayuda al acompañamiento destinada a las agrupaciones de empresarios.](#)

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

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

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

Contrato de duración determinada "CDD senior"

Pueden ser beneficiarias de este contrato las personas desempleadas con más de 57 años de edad inscritas como demandantes de empleo desde al menos tres meses, o que sean beneficiarias del contrato de garantía profesional. Su duración máxima es de 18 meses y puede prorrogarse una sola vez. Su objetivo es facilitar el retorno al empleo de los trabajadores "seniors" y permitirles aumentar el importe de su pensión de jubilación.

Derechos del trabajador senior

El trabajador con un contrato de duración determinada "senior", como cualquier otro contratado con CDD tiene los mismos derechos que los otros trabajadores de la empresa: iguales condiciones de trabajo (duración del trabajo, trabajo de noche, descanso semanal, días festivos, seguridad y salud laboral, etc.) y de acceso a los servicios colectivos (transporte, comedor, duchas, vestuarios, biblioteca, guardería...)

Su remuneración debe ser igual, como mínimo, a la que percibiría cualquier otro trabajador de la empresa con CDD y con una cualificación equivalente y ocupando un puesto de trabajo de iguales características.

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador con contrato de duración determinada puede tener derecho a las prestaciones complementarias previstas por el convenio aplicable a la empresa, siempre y cuando reúna las condiciones indicadas en el convenio (exigencia de una cierta antigüedad en la empresa, por ejemplo). Puede, sin embargo beneficiarse de

indemnizaciones o medidas particulares para compensar la duración determinada de su empleo, principalmente una indemnización que compense las vacaciones si estas no han sido disfrutadas durante la ejecución del contrato. El importe de esta indemnización no puede ser inferior al 10% de la remuneración total bruta recibida.

Los "CDD seniors" no dan derecho a sus titulares a recibir la denominada indemnización de precariedad, abonada al término del contrato. Sin embargo, una enmienda de 13 de octubre de 2006, al acuerdo nacional interprofesional establece que al término del CDD, los seniors tendrán derecho a una indemnización al término del contrato, de naturaleza similar a la prima por precariedad antes mencionada.

Ayudas al empleo

[Retorno al empleo de los trabajadores seniors.](#)

El nuevo convenio del seguro de desempleo de 6 de mayo de 2011, prevé una ayuda diferencial de reclasificación, para los desempleados de 50 o más años que perciben prestaciones y que vuelven a ejercer un trabajo asalariado cuya remuneración sea inferior a la del empleo precedente.

También Pôle Emploi abona una ayuda a tanto alzado al empresario que contrata y forma en el marco del contrato de profesionalización a una persona de 26 o más años, inscrita como demandante de empleo que tiene dificultades de inserción.

[Ayuda diferencial de reclasificación](#)

Un beneficiario con derecho a prestaciones contributivas por desempleo puede recibir una ayuda diferencial de reclasificación cuando vuelva a ocupar un puesto de trabajo cuya remuneración, por una misma duración de trabajo, sea inferior en un 15% o más al salario de referencia que sirvió de base para el cálculo de la prestación contributiva por desempleo.

El nuevo trabajo que origina el derecho a la prestación diferencial debe efectuarse en una empresa diferente de aquella donde ejercía el empleo precedente.

La ayuda diferencial de reclasificación es incompatible con otras ayudas previstas por el seguro de desempleo, como, por ejemplo, la ayuda para creación de una empresa. Tampoco puede concederse al beneficiario de la compatibilidad de la prestación contributiva de desempleo con el salario.

[Las condiciones para la concesión de la ayuda son:](#)

- tener una edad igual o superior a 50 años;
- o, sea cual sea la edad, ser beneficiario de las prestaciones por desempleo desde hace más de 12 meses.

Cuando el nuevo puesto corresponde a un trabajo de duración determinada, el contrato debe ser, como mínimo, de 30 días.

La duración de la nueva actividad laboral ha de ser superior a 110 horas mensuales y la remuneración superior al 70% del salario de referencia que sirvió de base para el cálculo de la prestación contributiva.

El objetivo de esta ayuda es facilitar la reclasificación profesional.

Importe de la ayuda

El importe de la ayuda es igual a la diferencia entre el salario diario de referencia, que ha servido de base para el cálculo de la prestación contributiva por desempleo, multiplicado por 30 y el salario bruto mensual del nuevo empleo.

Ayuda a tanto alzado al empresario en el marco del contrato de profesionalización

La finalidad de la ayuda a tanto alzado es de incitar a los empresarios a contratar y formar, en el marco del contrato de profesionalización, a personas de 26 o más años, inscritas como demandantes de empleo que encuentran dificultades de inserción en un empleo durable. Pueden solicitar la ayuda las empresas, sea cual sea el volumen su plantilla, que en los 6 meses precedentes a la contratación, no han efectuado un despido en el puesto que se oferta.

No se puede conceder la ayuda al beneficiario de un contrato que haya formado parte de la plantilla de la empresa en los seis meses que preceden a la fecha de inicio del contrato.

Importe de la ayuda

El importe de la ayuda es de 2.000 euros que se abonan en dos veces.

En el supuesto de trabajo a tiempo parcial, la ayuda se calcula en función del tiempo de trabajo efectivo.

Compatibilidad

Esta ayuda no es compatible con ninguna otra ayuda a la contratación, salvo con la ayuda del Gobierno para la contratación a demandantes de empleo de 45 o más años con contrato de profesionalización. El importe acumulado de las dos ayudas para esta categoría de trabajadores es de 4.000 euros.

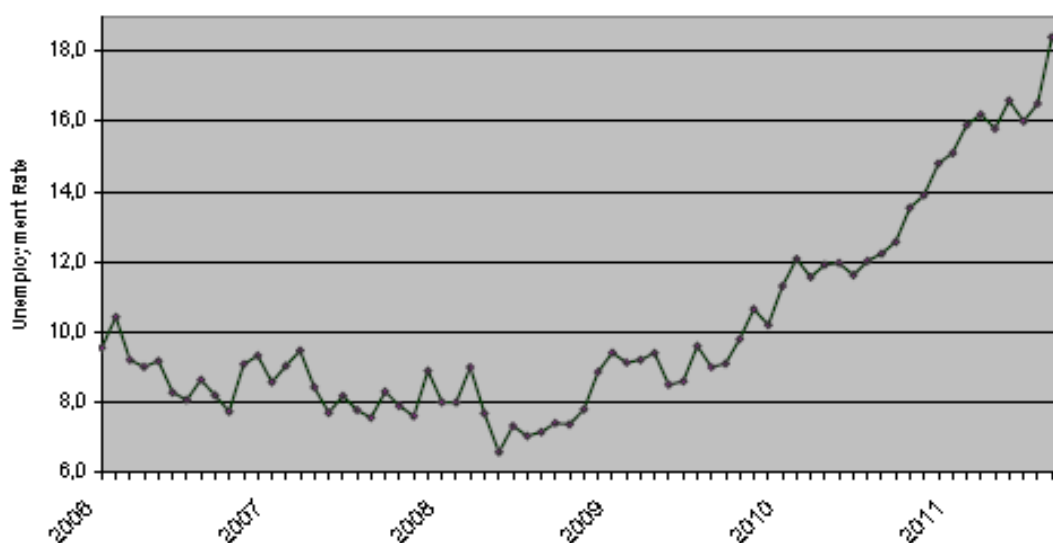
La ayuda es también compatible con las exoneraciones de cotizaciones a la seguridad social.

GRECIA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN SEPTIEMBRE DE 2011

Los últimos datos publicados por la Autoridad Helena de Estadística (ELSTAT) se refieren a septiembre de 2011. Según dicha encuesta, que presenta el tercer resultado parcial de la III EPA del año, la tasa de desempleo registró una ligera disminución, pasando al 17,5%, del 18,4% de agosto y de todas formas muy por encima del 12,6% de septiembre del año pasado. En cifras absolutas, se trata de 857.656 personas en busca de empleo, frente a un total de 4.051.109 ocupados. El número de las personas económicamente no activas ha sido estimado en 4.440.050.

Evolución de la Tasa de desempleo (Enero 2006 - Septiembre 2011)



En las tablas siguientes se reproducen los datos de los meses de septiembre del 2006 al 2011

Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro

	SEPTIEMBRE					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Empleados	4.500.606	4.503.793	4.550.911	4.577.844	4.366.495	4.051.109
Desempleados	401.743	410.324	363.869	456.803	627.715	857.656
Económicamente inactivos	4.267.002	4.298.786	4.325.644	4.240.986	4.319.930	4.440.050
Tasa de paro	8,2	8,3	7,4	9,1	12,6	17,5

Tabla 2. Tasa de desempleo por género

Género	SEPTIEMBRE					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hombres	5,3	5,3	5,1	6,0	9,6	14,9
Mujeres	12,5	12,7	10,7	13,4	16,7	21,0
Total	8,2	8,3	7,4	9,1	12,6	17,5

Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad

Grupos de edad	SEPTIEMBRE					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
15-24 años	25,6	23,3	24,3	25,7	33,6	46,4
25-34 "	11,4	11,7	10,0	12,6	17,8	24,5
35-44 "	6,3	6,1	5,4	7,3	10,0	14,5
45-54 "	4,1	5,1	4,0	5,2	8,0	12,0
55-64 "	2,7	3,2	3,4	4,1	6,1	7,5
65-74 "	1,0	0,5	0,0	0,3	2,7	2,9
Total	8,2	8,3	7,4	9,1	12,6	17,5

IRLANDA

PLAN DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO

El Gobierno irlandés se comprometió el día 24 de noviembre a poner en marcha un nuevo modelo de Plan de Acción para el Empleo para los próximos años, que incluiría objetivos trimestrales especificados cada año, así como la supervisión de su aplicación por parte de un grupo de control.

Recientemente, el Gobierno se ha fijado el objetivo de convertir a Irlanda, de cara al año 2016, en “el mejor pequeño país de Europa en el que hacer negocios”, y afirma que el nuevo Plan de Empleo servirá para lograr ese objetivo, ya que es consciente de la necesidad de un plan ambicioso para la creación de empleo y el estímulo del crecimiento, junto a la reestructuración de las finanzas públicas y el sistema bancario.

El primer Plan de Acción se publicará en enero, e incluirá las medidas que se deberán poner en marcha a lo largo de 2012 y que abarcarán a todo el Gobierno, ya que todos los ministerios estarán implicados en el plan. El plan de enero también indicará los objetivos trimestrales para 2012.

Para garantizar que se cumplen los objetivos, el plan será supervisado por un grupo conformado por representantes del Ministerio de la Presidencia, del Ministerio de Trabajo, Empresa e Innovación, y del Consejo Asesor de Políticas de Empresa, Comercio, Ciencia, Tecnología e Información (Forfás). Este grupo supervisor informará directamente al Comité de Recuperación Económica y Empleo del Gabinete de Ministros.

Entre las medidas que se están considerando para el plan de enero se incluyen medidas para combatir los problemas que los empresarios a todos los niveles están teniendo para acceder al crédito, como un fondo de microcréditos, un programa temporal de garantía parcial de créditos y nuevas ayudas para la innovación.

El Gobierno también planea incluir medidas recomendadas por el Grupo Asesor de la Pequeña Empresa en un informe encargado por el Ministro de Pequeña Empresa, John Perry.

Se puede consultar información más detallada siguiendo este enlace:

<http://www.djei.ie/press/2011/20111124.htm>

ITALIA

POBLACIÓN ACTIVA EN OCTUBRE

El 30 de noviembre el Instituto de Estadística italiano (ISTAT) publicó los datos provisionales del mes de octubre. En dicho mes, los empleados eran 22.913.000, sin sustanciales diferencias con septiembre. El resultado es la síntesis de una disminución en el componente masculino y un crecimiento en el femenino. En relación con el año pasado, el empleo sube un 0,2%. (53.000 personas).

La tasa de empleo es 56,9%, estable respecto al mes anterior y en aumento de una décima de punto a nivel interanual.

El número de los desempleados, 2.134.000, aumenta un 2,5% respecto a septiembre (+53.000). A nivel interanual el aumento ha sido un 1,8% (37.000 personas) y afecta sólo a los hombres.

La tasa de desempleo es 8,5%, en aumento de dos décimas de punto a nivel mensual y de una décima a nivel interanual. LA tasa de desempleo juvenil es 29,2%, con una disminución mensual de una décima de punto.

Los inactivos entre los 15 y 64 años disminuyen un 0,4% (-60.000 personas) respecto al mes anterior y la tasa de inactividad, 37,8% registra una disminución de 0,1 punto tanto a nivel mensual como interanual.

Tasas de empleo, desempleo inactividad (Octubre 2011)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de empleo	56,9	0,0	+ 0,1
Tasa de desempleo	8,5	+ 0,2	+ 0,1
Tasa de desempleo juvenil	29,2	- 0,1	+ 1,5
Tasa de inactividad	37,8	- 0,1	- 0,1

PAÍSES BAJOS

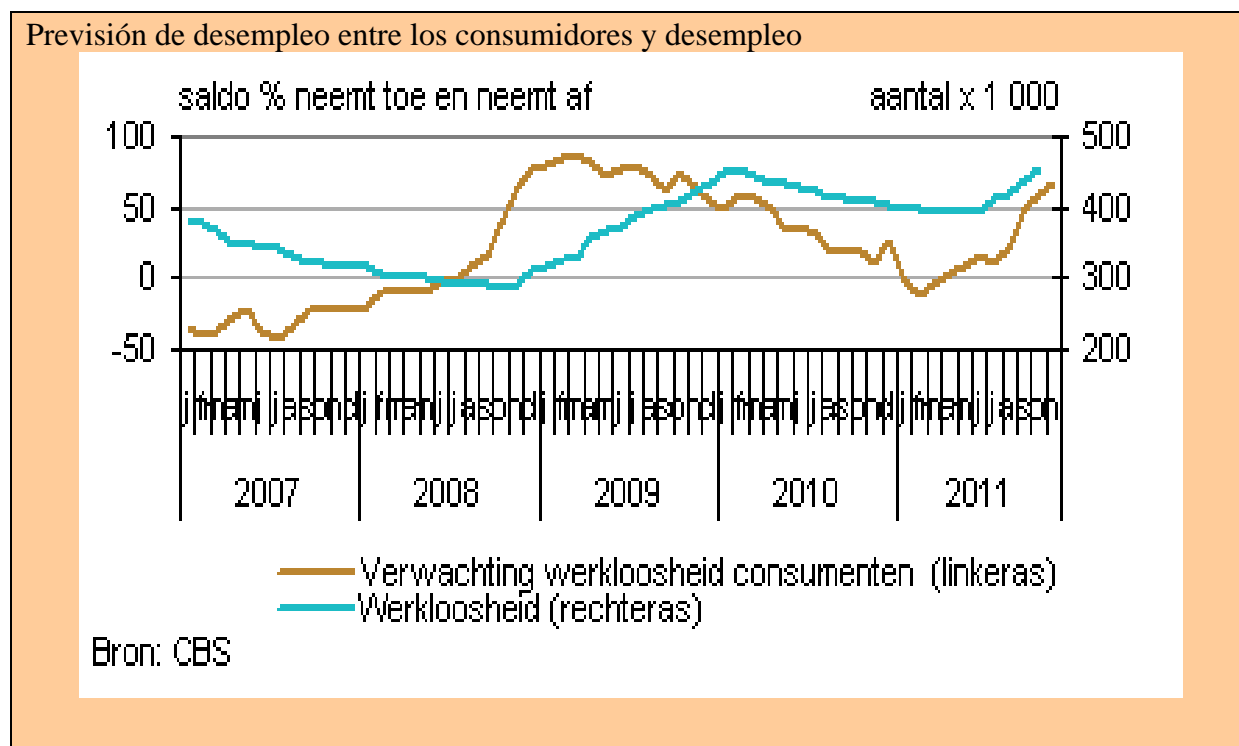
PESIMISMO SOBRE EL EMPLEO

Cada vez hay más holandeses que piensan que el desempleo crecerá en los próximos doce meses. Empresarios de la industria, construcción y de empresas de prestación de servicios prevén un deterioro en este campo. Este retrato sombrío aparece tras el retroceso del cuadro coyuntural. El desempleo está creciendo de nuevo desde el pasado mes de junio.

Cada vez hay más consumidores que prevén un aumento del desempleo

El número de consumidores que prevé un aumento en el desempleo está creciendo mucho a lo largo de 2011. En noviembre de este año, un 70% de los consumidores prevé que el desempleo crecerá mucho en los próximos doce meses; sólo un 6% prevé un descenso en el número de parados.

A principios de este año, los ciudadanos no estaban preocupados por el paro. Sin embargo, desde los meses de verano, el desempleo está creciendo con mucha fuerza, a una media de 16.000 desempleados más por mes en el periodo de julio a octubre, ambos incluidos.



Leyenda:

Saldo % neemt toe en neemt af = Saldo % ascenso y descenso

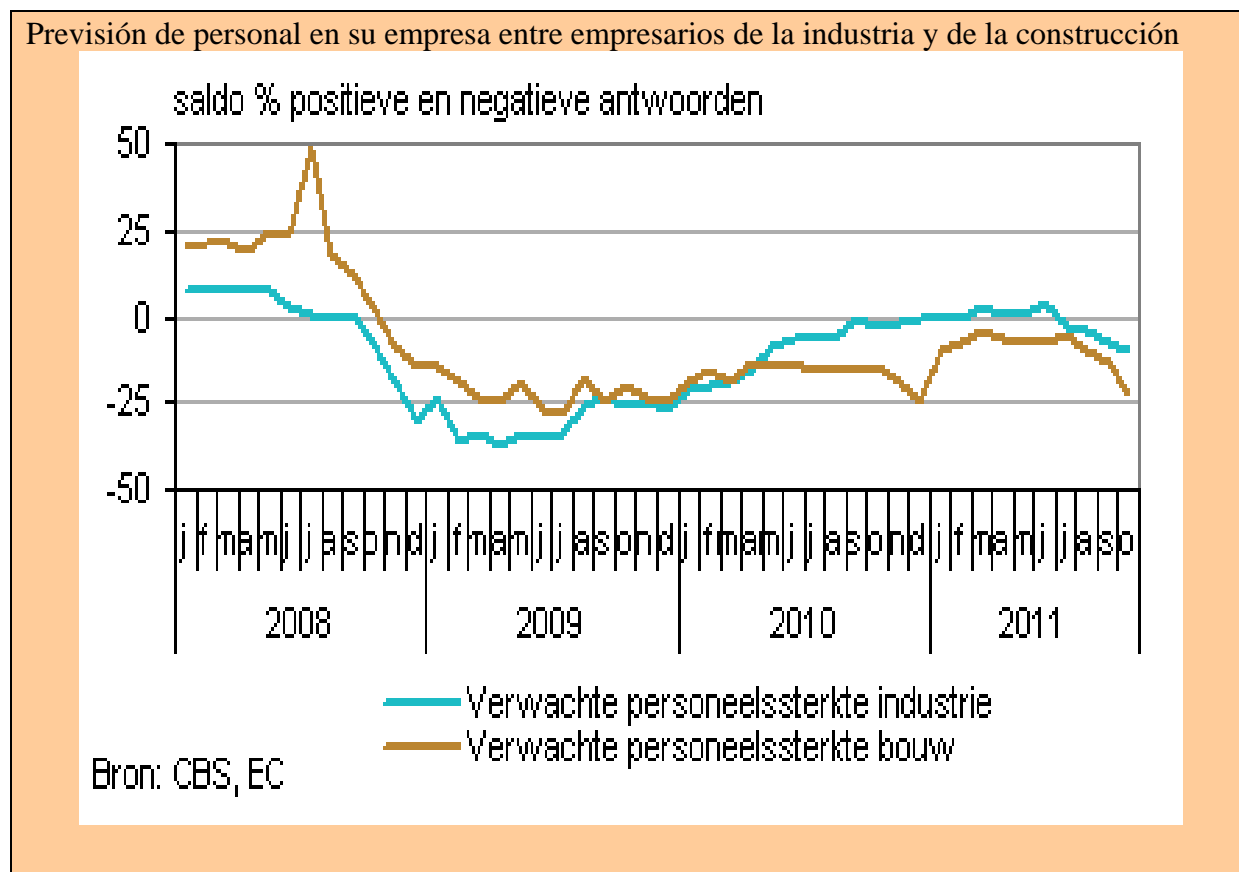
Verwachting werkloosheid consumenten (linkeras) = Previsión de desempleo entre los consumidores (escala de la izquierda)

Werkloosheid (rechteras) = Desempleo (escala de la derecha)

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Los empresarios industriales y de la construcción prevén contracción en el empleo

En octubre de 2011, las previsiones de los empresarios industriales y de la construcción son de una pérdida fuerte de su personal en el cuarto trimestre. Desde el verano es mayor el número de empresarios de la industria que prevén un deterioro que el de los que prevén crecimiento. Los empresarios de la construcción se muestran negativos respecto del empleo desde hace tres años. Sin embargo, desde la segunda mitad de 2011, el pesimismo se ha reforzado mucho.



Leyenda:

Saldo % positieve en negatieve antwoorden = Saldo % de respuestas positivas y negativas

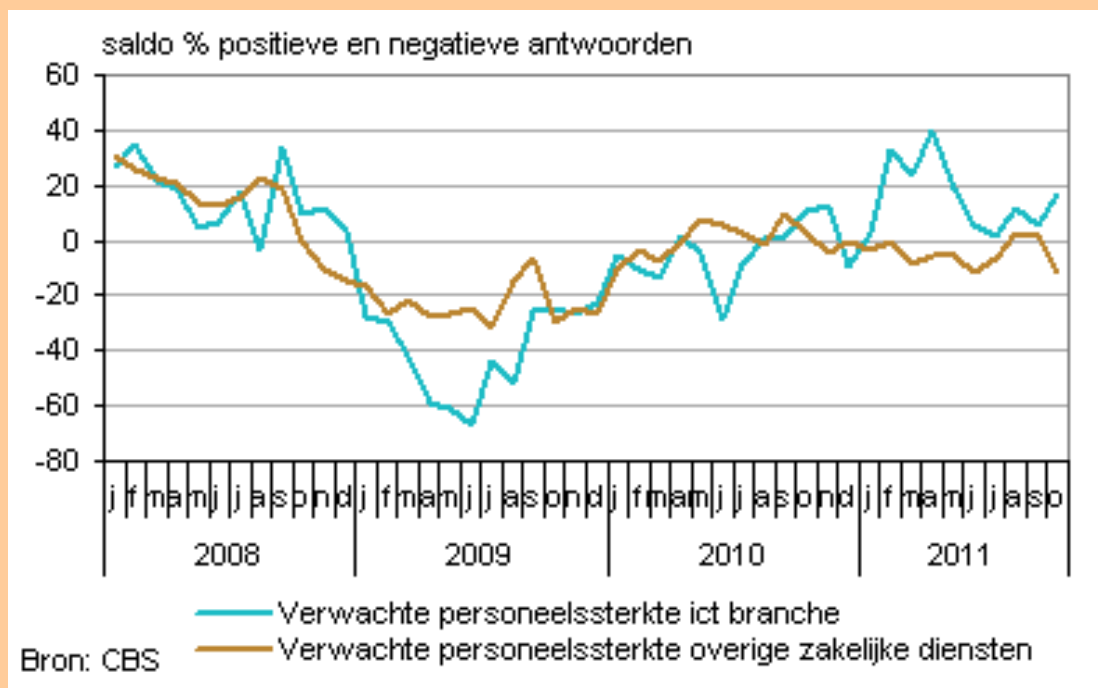
Verwachte personeelssterkte industrie = Previsión de personal en su empresa industrial.

Verwachte personeelssterkte bouw = Previsión de personal en su empresa de construcción.

Empresas de prestación de servicios: el desempleo disminuye un poco

En el sector de prestación de servicios empresariales hay diferentes opiniones sobre el futuro del empleo. En octubre, el número de empresarios que prevén una caída del empleo en su empresa en los próximos tres meses es algo mayor que los que prevén un aumento. En el sector de la Información y Comunicación siguen siendo optimistas, pero en otras ramas del sector de servicios empresariales, tales como arquitectos, consultores y servicios de instalación) prevalece el pesimismo. Además de los empresarios del sector de servicios comerciales, también prevén reducción de personal los empresarios de comercio al por menor y del sector de la hostelería

Previsión de personal en su empresa entre empresarios del sector de prestación de servicios comerciales



Leyenda:

Saldo % positieve en negatieve antwoorden = Saldo % de respuestas positivas y negativas

Verwachte personeelssterkte ict branche = Previsión de personal en su empresa del sector de Información y Comunicación.

Verwachte personeelssterkte overige = Previsión de personal en el resto de empresas.

REINO UNIDO

FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL

El viceprimer ministro, Nick Clegg, anunció el pasado 25 de noviembre el contenido del nuevo plan para impulsar la contratación juvenil en el Reino Unido. Estará dotado de mil millones de libras y tendrá como cauces principales la creación de puestos de trabajo subvencionados y la formación a desempleados.

Los empleadores se beneficiarán de ayudas de hasta 2.275 libras por cada contrato de 6 meses que ofrezcan a jóvenes de entre 18 y 24 años. Se han ofertado un total de 160.000 contratos subvencionados.

El programa también incluye una fase previa con 250.000 puestos de trabajo en prácticas para jóvenes de entre 18 y 24 años.

Para más información puede consultarse el siguiente enlace:

<http://www.dwp.gov.uk/newsroom/press-releases/2011/nov-2011/dwp132-11.shtml>

Estadísticas Empleo/Desempleo

La tasa de desempleo para el trimestre julio-septiembre de 2011 se situó en el 8,3%. El número de personas en situación de desempleo aumentó en un 0,4%, fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 2,62 millones de personas.¹⁶

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, aumentó en 5.300 personas en el mes de octubre de 2011 respecto del mes anterior, situándose en 1,60 millones de perceptores.¹⁷

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 70,2% para el trimestre julio-septiembre de 2011. El número de empleados de 16 años o más descendió en 197.000 personas durante el trimestre, para situarse en 29,07 millones de personas.

Durante el trimestre agosto-octubre, estuvieron vacantes 462.000 puestos de trabajo, lo que supuso un aumento de 7.000 respecto del trimestre anterior.

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

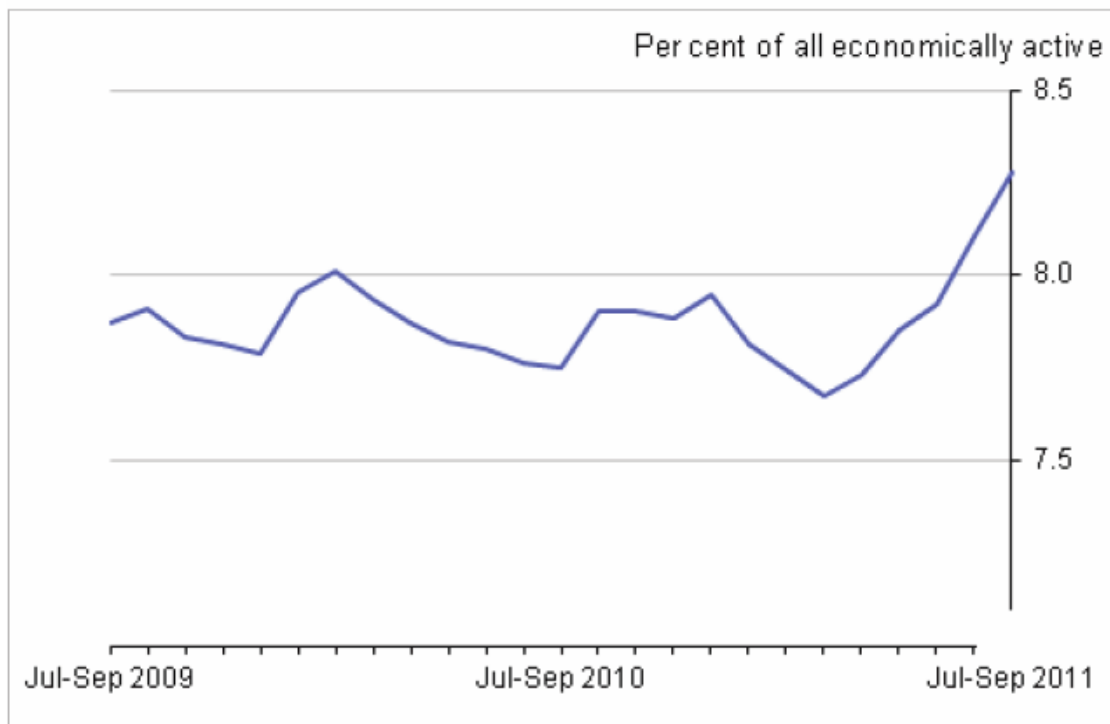
¹⁶ Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

- 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.

¹⁷ 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.

http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_241735.pdf

Tasa de desempleo (mayores de 16 años)



Fuente: ONS

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

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

EL CONTRATO DE GARANTIA PROFESIONAL¹⁸

Las empresas con menos de 1.000 trabajadores que despiden por razones económicas deben proponer a los trabajadores afectados un contrato de garantía profesional (CSP). Este dispositivo, que sustituye al convenio de reclasificación personalizado (CRP) y al contrato de transición profesional (CTP), permite que los trabajadores despedidos por motivos económicos puedan beneficiarse de una prestación específica así como de una "itinerario de retorno al empleo", que combinan acciones de reorientación y periodos de formación y de trabajo.

La fusión de los CRP y CTP en un dispositivo único fue realizada por Acuerdo nacional interprofesional de 31 de mayo 2011 y completada por el convenio de la Unión Nacional Interprofesional del Empleo en la Industria y el Comercio (Unedic) de 19 de julio 2011. La denominada "ley Cherpion", de 28 de julio 2011, proporciona base legal al nuevo dispositivo que se viene aplicando desde el 1 de septiembre pasado, hasta el 31 de diciembre 2013. Si los resultados lo justifican, éste será renovado.

A continuación se ofrece una síntesis del CSP.

Ámbito de aplicación y entrada en vigor de la ley

Empresas afectadas

Son aquéllas que van a efectuar despidos económicos y no están obligadas a proponer permisos de reclasificación a los trabajadores afectados, es decir:

- Empresas con una plantilla inferior a 1.000 trabajadores;
- Empresas en suspensión de pagos o quiebra.

No están afectadas las empresas con al menos 1.000 trabajadores con obligación de crear un comité de grupo¹⁹ o un comité de empresa europeo.

Trabajadores beneficiarios del CSP

El empresario debe proponer el CSP a cada trabajador que vaya a despedir por causas económicas, ya se trate de un despido individual o colectivo. Además, para beneficiarse del CSP se deben cumplir los requisitos indicados en el convenio firmado con la Unión Nacional

¹⁸ Liaisons Sociales, Bref Social n° 209/2011, de 21 de octubre 2011

¹⁹ El Comité de grupo es una estructura de representación del personal, creada en el seno de un grupo de empresas, en la que una empresa « dominante » ejerce una influencia así calificada, sobre otras empresas que se hallan bajo su control.

Interprofesional del Empleo en la Industria y el Comercio (Unedic), de 19 de julio 2011, a saber:

- Justificar un año de antigüedad en la empresa. En caso contrario podrán adherir a un CSP pero no tendrán derecho al cobro de la prestación de garantía profesional.
- Justificar un periodo de afiliación suficiente al Seguro de Desempleo para tener derecho a prestación, en aplicación del Reglamento general anexo al Convenio de Desempleo, es decir, al menos cuatro meses ó 122 días ó 610 horas en el transcurso de los últimos 28 meses o, en el caso de los trabajadores de 50 años de edad, como mínimo, en el transcurso de los últimos 36 meses;
- No haber alcanzado la edad legal de jubilación o, si se ha alcanzado, no poder justificar el número de trimestres requeridos para beneficiarse de la pensión sin aplicación de coeficiente reductor;
- Residir en Francia metropolitana o en otro territorio cubierto por el Convenio del Seguro de Desempleo;
- Ser apto físicamente a ejercer un empleo.

Si cumple todos estos requisitos, el trabajador podrá beneficiarse del CSP y de las medidas de acompañamiento vinculadas al mismo.

Fecha de aplicación

El CSP se aplica a los procedimientos de despido económico iniciados a partir del 1 de septiembre de 2011.

La fecha de inicio del procedimiento de despido que hay que tener en cuenta para determinar si el CSP es aplicable es

- la fecha de la entrevista previa (al despido), o
- en caso de despido colectivo, la fecha de presentación de la carta de convocatoria a la primera reunión de los representantes del personal.

A los procedimientos de despido económico iniciados antes del 1 de septiembre 2011 continuará siendo de aplicación el convenio de reclasificación personalizado (CRP) y el contrato de transición profesional (CTP).

Formalización del CSP

[Cuando y como se debe proponer el CSP al trabajador](#)

El empresario debe proponer un CSP a los trabajadores:

- durante la entrevista previa al despido individual,
- al término de la última reunión celebrada con los representantes del personal, en caso de despido colectivo.

Deberá informar a cada trabajador de forma individual y por escrito, sobre el contenido del CSP y sobre su posibilidad de beneficiarse del mismo. En la práctica, debe entregar al trabajador, contra recibí, un documento escrito con la información sobre el CSP.

Contenido del documento informativo

El documento entregado por el empresario al trabajador debe mencionar:

- la fecha de entrega del documento,
- el plazo de 21 días concedido al trabajador para responder;
- a fecha a partir de la cual el contrato del trabajador queda rescindido en caso de aceptación del CSP.

Supuesto en que el empresario no propone el CSP

En el momento de la inscripción como demandante de empleo de un trabajador despedido por razones económicas, su asesor de Pôle emploi debe verificar si su empresario le ha propuesto adherir a un CSP. En caso contrario, es su asesor el que debe informarle sobre esta posibilidad.

Como sanción, el empresario deberá pagar una contribución específica correspondiente a dos meses de salario íntegro, que será aumentada a tres si el trabajador acepta el CSP a propuesta de Pôle emploi.

Decisión del trabajador

Plazo de reflexión

El trabajador dispone de un plazo de 21 días para aceptar o rechazar el CSP. Este plazo corre a partir de la fecha de entrega del documento de información sobre el CSP.

Cuando es el asesor de Pôle emploi el que propone el CSP al trabajador, el plazo de 21 días corre a partir del día de su inscripción como demandante de empleo. En el caso de trabajadores protegidos, cuyo despido está sometido a autorización, el plazo de 21 días se prolonga hasta el día siguiente a la fecha de notificación al empresario de la decisión de la autoridad administrativa.

En el transcurso de este plazo de reflexión, el trabajador se beneficiará de una entrevista de información convocada por Pôle emploi, destinada a ayudarlo en su opción.

El empresario y el plazo de reflexión

Cuando en la fecha establecida legalmente para la notificación del despido, el plazo de reflexión de 21 días de que dispone el trabajador para comunicar su respuesta a la propuesta de CSP no ha expirado, el empresario le envía una carta certificada con acuse de recibo, recordándole el plazo de expiración del período de reflexión y especificándole que, en caso de rechazo del CSP, esta carta certificada constituirá la notificación de su despido. Esta carta deberá detallar el motivo económico de la rescisión del contrato cuando el documento de información sobre el CSP no lo haya hecho.

Modalidades de aceptación del trabajador

El trabajador manifiesta su aceptación del CSP entregando al empresario un *formulario de aceptación* debidamente cumplimentado y firmado. Este documento deberá ir acompañado de una solicitud de prestación de garantía profesional debidamente cumplimentada y firmada por el trabajador, así como de una copia de su tarjeta del Seguro de Enfermedad y de su documento nacional de identidad o similar.

Modalidades y efectos de la negativa del trabajador

La negativa del trabajador puede ser expresa o tácita. La falta de respuesta al término del plazo de reflexión es asimilada a un rechazo del CSP por parte del trabajador y, en este caso, se retoma el proceso de su despido.

El trabajador tiene derecho a la indemnización de extinción del contrato, así como a una indemnización del seguro de paro y al acompañamiento de los servicios públicos del empleo en las condiciones del derecho común.

Consecuencias de la aceptación por parte del trabajador

Al recibo del formulario de aceptación del trabajador, el empresario lo transmite inmediatamente a Pôle emploi, adjuntando una certificación empresarial, la solicitud de las prestaciones y la documentación necesaria para el estudio de los derechos del trabajador y para el pago de las cantidades debidas por el empresario.

En caso de aceptación del CSP por el trabajador a propuesta de Pôle emploi, la adhesión a este dispositivo surtirá efecto al día siguiente de la expiración del plazo de reflexión.

A partir de su inscripción como demandante de empleo y hasta el término de los 21 días, el trabajador despedido podrá recibir prestaciones de acuerdo con las condiciones previstas por el convenio del seguro de desempleo.

Rescisión del contrato de trabajo

La adhesión del trabajador al CSP supone la rescisión de su contrato de trabajo, con efectos a la expiración del plazo de reflexión de 21 días.

La rescisión del contrato no comporta preaviso ni prestación compensadora del preaviso. Por el contrario, el trabajador sí tiene derecho a:

- la indemnización legal de despido;
- cualquier indemnización establecida por convenio para despido por razones económicas.

El trabajador que adhiere al CSP podrá impugnar la rescisión de su contrato de trabajo o el motivo de la misma, durante 12 meses contados a partir de su adhesión.

Modalidades del CSP

Duración del CSP

La fecha de efectos del CSP comienza al día siguiente de la extinción del contrato de trabajo. Tiene una duración de 12 meses.

Retorno al empleo

El CSP tiene por objeto la organización y el desarrollo del itinerario de retorno al empleo o, en su caso, mediante la reconversión, creación o adquisición de una empresa cuando proceda.

El itinerario se inicia con un balance previo de evaluación de las competencias y de orientación profesional, con vistas a la elaboración de un proyecto profesional que, a escala territorial, deberá tener en cuenta la evolución de las profesiones y del mercado de trabajo. También contendrá medidas de acompañamiento, incluidas en un plan de garantía profesional. Esta trayectoria puede incluir fases de formación y trabajo.

Fase de balance previo

El trabajador que acepte un CSP tendrá derecho, en los ocho días siguientes a su adhesión, a una entrevista individual durante la cual se efectuará un balance previo de sus aptitudes profesionales.

Esta entrevista de balance previo, que, si es necesario, podrá conducir a un balance de competencias, está destinada a identificar el perfil y el proyecto de reclasificación del beneficiario, sus activos potenciales, sus dificultades y trabas eventuales. Es realizada por un operador encargado en la respectiva cuenca de empleo de los CSP, que tendrá en cuenta las características de la cuenca de empleo afectada.

Las prestaciones de acompañamiento, elegidas de común acuerdo a la vista de los resultados de la entrevista de balance previo, serán establecidas para los beneficiarios del CSP, como muy tarde, en el mes siguiente a dicha entrevista individual.

Contenido del plan de garantía profesional

Las prestaciones de acompañamiento se incluyen en un plan de acción de garantía profesional que comprende:

- un balance de competencias que permita orientar el plan de garantía en las mejores condiciones;
- el seguimiento individual del interesado por un referente específico que le acompañará en todos los aspectos de su proyecto profesional y evaluará el buen desarrollo de su plan de acción, inclusive en los seis meses siguientes a su reclasificación;
- medidas de apoyo social y psicológico;
- medidas de orientación que tendrán en cuenta la situación del mercado local del empleo;
- medidas de acompañamiento (preparación a las entrevistas profesionales, técnicas de búsqueda de empleo, etc.);
- acciones de validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia;
- y/o medidas de formación que podrán incluir en la evaluación previa a la formación la experiencia profesional del interesado.

Formación a la que puede acceder el beneficiario de un CSP

Los beneficiarios de un CSP no pueden acceder a todo tipo de formaciones; sólo tienen acceso a aquéllas que permiten el retorno rápido al empleo estable y que preparan para profesiones en las que las necesidades de mano de obra son difíciles de satisfacer o profesiones en las que existe demanda. Cuando la formación no finaliza al término del CSP, se continuará en el ámbito del proyecto personalizado de acceso al empleo (PPAE). La formación no puede proseguirse si el beneficiario no se inscribe como demandante de empleo en Pôle emploi al terminar el CSP.

Trabajo y CSP

El trabajador puede realizar dos periodos de actividad profesional en el transcurso de su CSP en forma de contrato de duración determinada o de contrato temporal, por una duración mínima de un mes. La duración máxima no podrá exceder tres meses. Durante estos periodos, el beneficiario es trabajador de la empresa de acogida y el pago de su Prestación de garantía profesional (ASP) queda suspendido.

Operador que acompaña a los beneficiarios de un CSP

El acompañamiento de los beneficiarios de un CSP corresponde a Pôle emploi que puede delegar mediante licitación. El CSP se formaliza pues con Pôle emploi o con un operador privado de colocación.

Obligaciones del titular de un CSP

La relación entre el beneficiario de un CSP y Pôle emploi se formalizan en un documento escrito, en el que se deberán indicar las prestaciones que se proporcionan y las condiciones en las cuales el trabajador deja de beneficiarse del CSP, así como las modalidades de impugnación. Este es el caso cuando rechaza una reclasificación, cuando rechaza una oferta razonable de empleo (ORE) en dos ocasiones; cuando hace declaraciones inexactas o presenta certificaciones engañosas con vistas a beneficiarse indebidamente de un CSP. Cuando el interesado deja de beneficiarse del CSP en el ámbito de estas disposiciones, deberá inscribirse como demandante de empleo.

Estatuto e indemnización de los beneficiarios

Estatuto del titular de un CSP

El estatuto de un beneficiario de CSP es el reconocido a los que realizan prácticas de formación profesional (“stagiaires”) y lo disfruta desde el día siguiente a la rescisión de su contrato de trabajo.

Conserva la cobertura de la Seguridad Social por las contingencias de enfermedad, maternidad, invalidez y muerte, así como de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. También se reconocen los periodos cotizados al seguro de jubilación y de la prestación diaria se descuenta una participación para financiar la jubilación complementaria.

Derechos económicos de un titular de CSP

Durante el CSP su titular percibe una prestación específica denominada Prestación de garantía profesional (ASP). Los beneficiarios que tienen menos de un año de antigüedad en la empresa pueden beneficiarse del CSP pero no de la ASP. No obstante, perciben una prestación igual al importe de la prestación contributiva por desempleo (ARE)²⁰ a la que hubiesen podido tener derecho. El periodo de pago no puede superar el del pago de la ARE a la que hubiesen tenido derecho.

La prestación de garantía profesional es igual al 80% del salario diario de referencia de su beneficiario (el importe del salario diario de referencia se establece según lo indicado en el Convenio del Seguro de Desempleo) y no puede ser inferior al importe de la ARE que hubiese cobrado si no hubiese aceptado el CSP.

La ASP se abona durante los 12 meses de duración del CSP, de forma mensual a plazo vencido, por todos los días laborables o no laborables.

²⁰ El importe íntegro diario de la ARE es el que resulte más ventajoso para el trabajador: el 40,4% del salario diario de referencia, más una parte fija que se revisa anualmente el 1 de julio (11,34 € a 1 de julio 2011), o el 57,4% del salario diario de referencia.

El salario diario de referencia se basa en las remuneraciones abonadas en los 12 meses que anteceden al último día de trabajo pagado, según las modalidades establecidas en el Código de Trabajo.

Su pago será interrumpido a partir del día en que el beneficiario encuentre una actividad profesional asalariada o no, ejercida en Francia o en el extranjero, con excepción de los dos retornos al empleo autorizados y en caso de que la ASP se abone bajo la modalidad de prestación diferencial (esto procede cuando el trabajador retorna al empleo y percibe una remuneración inferior en un 15% o más a la del empleo precedente; en este supuesto la ASP se abona como prestación diferencial para compensar la pérdida de remuneración); también cuando perciba prestaciones económicas de la Seguridad Social, etc.

Caso de desempleo al término del CSP

El titular de un CSP que al término de éste se encuentre desempleado, podrá beneficiarse de la prestación contributiva de desempleo (ARE) desde su inscripción como demandante de empleo, sin plazo de espera ni pago diferido de la prestación. En este caso, al periodo de la prestación le serán deducidos el número de días durante los que haya percibido la ASP.

Financiación del CSP

El modo de financiación del CSP vendrá determinado por un convenio entre el Estado y la Unedic. Además del empresario, también intervendrán en la financiación de las medidas de formación:

- Los organismos recaudadores paritarios autorizados a recaudar la contribución de las empresas para la financiación de los periodos de profesionalización de los contratos y del derecho individual a la formación;
- El Fondo paritario de garantía de la trayectoria profesional (FPSPP) y
- Las regiones.

Contribución del empresario

En la financiación del CSP, la ley prevé dos contribuciones por parte del empresario:

- Una cantidad equivalente a la indemnización compensatoria del preaviso que el trabajador habría percibido si no se hubiese beneficiado del CSP, con un tope de tres meses de salario. Dicha cantidad incluirá la totalidad de las cargas sociales empresariales y salariales;
- Una contribución calculada sobre los derechos adquiridos por el trabajador al derecho individual de formación (DIF). El importe de este pago se obtiene multiplicando el saldo de las horas de DIF adquiridas por una cantidad a tanto alzado de 9,15 €.

ITALIA

LA PÉRDIDA DEL PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS ALCANZA VALORES DE RÉCORD.

Aumentan los precios pero no los sueldos. Esta sensación bastante difundida es certificada con datos y números por el ISTAT, con el último boletín sobre retribuciones. “En octubre”, señala el Instituto Nacional de Estadística, “el índice de las retribuciones horarias contractuales no registra variaciones respecto al mes anterior y un incremento del 1,7% respecto a octubre de 2010”. Ello quiere decir que el crecimiento tendencial de los salarios es equivalente a la mitad de la inflación. En el mismo mes de octubre, en efecto, los precios subieron, respecto al año anterior, un 3,4%, empujado por el aumento de las tarifas energéticas y por el aumento del IVA. De esa manera, la diferencia entre aumento del coste de la vida y aumento de los salarios sigue ampliándose, hasta alcanzar 1,7 puntos, por encima del anterior récord de 1,3. Se trata del diferencial más alto desde 1997.

Los sectores que en octubre registran “variación cero” son los ministerios, las escuelas, las Regiones, las autonomías locales y el servicio sanitario nacional. Mientras que los que se benefician de los aumentos mayores son el “sector militar-defensa” (+3,7%), las “fuerzas del orden” (+3,5%), “goma, plástico y elaboraciones de minerales no metalíferos” y “actividades de bomberos” (ambos con +3,1%).

En su conjunto, los trabajadores por cuenta ajena del sector privado han obtenido un aumento retributivo medio del 1,9%, mientras que los del sector público se han quedado en un +0,6%, debido a la congelación de los salarios hasta 2014.

Los consumidores representados por CODACONS, atribuyen la responsabilidad de la diferencia entre precios y salarios a “la irresponsabilidad del aumento del IVA” y desaconsejan la aplicación de un incremento mayor. Sería justo, según ellos, lo contrario, es decir volver al 20% para sanear el déficit sin pesar sobre el consumo. Otra federación de consumidores, FEDERCONSUMI, prevé “graves repercusiones sobre el poder adquisitivo de los hogares con rentas fijas”, que pueden llegar a una pérdida de 408 euros al año (entre un -3,8 y un -3,9%).

Tampoco son positivos los datos de las grandes empresas. Según el ISTAT, en septiembre el empleo en las empresas con más de 500 trabajadores ha registrado, respecto a hace un año, una disminución del 0,6% y las retribuciones han bajado un 2,1%.

Según un estudio de Cerved Group, desde 2008 en Italia se han perdido casi 300.000 puestos de trabajo por quiebra de empresas. Y en el tercer trimestre del año las quiebras han crecido un 6,6% respecto al mismo período de 2010. Estos datos, según comenta el Secretario confederal de CGIL, Fulvio Ammon, “son la fotografía de un sistema productivo que en gran parte está bloqueado y de un empleo que disminuye y se empobrece, en calidad y en remuneración, sufriendo en primer lugar y directamente las consecuencias de la crisis”.

PAÍSES BAJOS

ENGRANAR EDUCACIÓN Y MERCADO LABORAL, Y OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO

Según el Presidente del Consejo Económico Social holandés, el ajuste entre oferta y demanda dentro del mercado laboral puede conducir a que un mayor número de personas tengan un empleo.

En los próximos años se producirá un cambio en la demanda y oferta de trabajo. En lo que respecta a la demanda de mano de obra se observan varias evoluciones relevantes. En primer lugar, las innovaciones, los avances tecnológicos y la globalización. Estos cambios pueden conducir a la sustitución de la demanda de mano de obra no cualificada por otra con mayor nivel de formación, con otras destrezas, tales como habilidades comunicativas y sociales, y capacidad de adaptación y cambio dentro de la estructura de empleo de las empresas. Ahora más que nunca, la gente debe procurarse una evolución constantemente sostenible para poder mantenerse en el mundo laboral

Otra novedad es la flexibilidad. Flexibilidad de condiciones laborales (horas de trabajo, trabajo-atención familiar, etc.) y flexibilidad del mercado laboral. Cada vez hay más personas que trabajan como temporales, tienen un trabajo temporal o son trabajadores por cuenta propia. Las previsiones son que esta tendencia continuará porque este tipo de flexibilización da oportunidades a los empresarios de adaptar el volumen de su potencial laboral a los cambios del entorno económico. Sin embargo, el trabajo flexible da inseguridad laboral a los implicados. Los trabajadores, ahora más nunca, tienen que cambiar de empleo para evitar el desempleo. La movilidad requiere una amplia versatilidad. También es importante en los trabajos físicamente penosos en donde la gente no se puede mantener toda una vida trabajando en ellos. Si se quiere evitar que con el paso del tiempo las personas pasen a la discapacidad se debe hacer la oportuna transferencia a otro trabajo que requiera una menor exigencia física. Por otra parte, el acrecentamiento del envejecimiento de la población y la necesidad de aumentar la edad de jubilación remarcan la importancia de la movilidad laboral, así como los cambios de empleo en los diferentes sectores industriales que conducen al crecimiento o al cese del sector.

La oferta laboral cambia. Una novedad importante es la demografía. Debido al envejecimiento de la población y al decrecimiento de nacimientos, está disminuyendo la población de entre 20 y 64 años; 800.000 personas menos en 2040 según las previsiones de la Oficina Central de Estadística holandesa. Con ello, bajará también la oferta de trabajo a menos que se produzca un cambio radical en el comportamiento de la oferta laboral, tal, como que aumente el número de horas de trabajo que realizan los empleados que trabajan a tiempo parcial.

La disminución de la oferta de trabajo, según el centro de estudios de mercado de trabajo Grupo de Inteligencia, puede conducir a un déficit de medio millón de trabajadores en 2015, de los cuales 300.000 son de alto nivel de formación. Los profesionales de alto nivel educativo, junto con los especialistas profesionales, son la columna vertebral de la economía. La escasez de su conocimiento no sólo supone pérdida de un potencial de empleo de alto nivel formativo; un aumento en el empleo de personas con un nivel educativo alto conduce a más empleos para trabajadores poco cualificados.

La creciente escasez de mano de obra cualificada conducirá previsiblemente a un aumento de migración laboral de alto nivel de formación (los denominados trabajadores del conocimiento). Esto puede llevar a una competencia internacional de empleo de alto nivel educativo.

Actualmente, alrededor de un tercio de la población de los Países Bajos pertenece al grupo de potencial laboral altamente cualificado. En los próximos años se prevé un aumento del nivel educativo medio de la población, pero este aumento será menos rápido que en las últimas décadas, por tanto, el nivel de educación contribuirá menos a aumentar el empleo que en el pasado. Todos estos incidentes afectan a la relación entre oferta y demanda. Además, aún hay otros hechos relevantes como la oferta de enseñanza (MBO (formación profesional media), HBO (formación profesional superior) y WO (formación universitaria)). Esta oferta es tan amplia que a los jóvenes les crea estrés cuando les llega el momento de elegir; los árboles les impiden ver el bosque. También hay una gran parte de jóvenes a los que les falta la formación necesaria para acceder al mercado laboral, aquellos que abandonan prematuramente la escuela. Los jóvenes que asisten a los cursos para lograrla tienen menos oportunidades de encontrar un empleo que sus colegas que siguen un programa educativo conocido. El abandono escolar prematuro es muy desfavorable para las perspectivas dentro del mercado laboral. Al reducir el número de jóvenes que no tienen las certificaciones mínimas básicas y que las logran con estos cursos de acceso al mercado laboral, ya se logran grandes progresos, pero aún es insuficiente. La falta de este certificado básico conduce a que sus actores tengan problemas para encontrar un puesto de trabajo y tengan mayor probabilidad de ir al paro; tienen el gravamen de los competidores. El trabajo no cualificado conduce a un importante desplazamiento hacia abajo. De todas las ofertas de trabajo de nivel primario, los empresarios cubren la mitad de ellas con aquellas personas que tienen una mejor calificación escolar.

La perspectiva es que en los próximos años los desajustes entre oferta y demanda de empleo aumentarán en vez de disminuir. La educación juega un papel crucial. Debe crearse un mejor engranaje entre educación y mercado laboral, gente mejor formada y mayor facilidad para que la gente pueda trabajar en (otro) empleo. Con un buen equilibrio entre educación y empresa se pueden producir menos desajustes. La formación debe estar más dirigida hacia las necesidades de la empresa. A este respecto hay aún mucho trabajo por delante, por ejemplo respecto a la oferta de formación. Esta oferta es tan grande que a menudo los jóvenes no tienen claro qué programa les ofrece la oportunidad de encontrar empleo, en parte porque la gente no siempre elige la vía más prometedora. El Gobierno holandés tiene el propósito de hacer que la oferta sea acorde a la demanda de las empresas, tanto en la creación de nuevos cursos como en el reajuste de la actual gama de cursos.

La terna investigación, innovación y valorización pide una buena e intensa colaboración entre universidades, escuelas y empresas. Este es un punto importante que debe ser incorporado a la política de empresa, pero también se debe tener en cuenta que el mercado es cambiante y la innovación y, sobre todo, el desarrollo son difíciles de controlar. Lo mismo se aplica a la cooperación entre universidades e industria. Hay espacio para el diálogo y para la cooperación, pero teniendo en cuenta que el mercado es cambiante, que la formación necesita tiempo y que la educación es algo más que el empleo.

La cooperación entre instituciones educativas, empresas y municipios puede mejorar diversos ámbitos, como, asegurar buenas relaciones entre empresas, municipios e instituciones educativas, el nombramiento de profesores que desempeñen sus funciones en parte en la enseñanza y en parte en la empresa, que los municipios den respuesta a la demanda de las empresas en lo que a fuerza laboral se refiere (orientación de la demanda de reintegración), etc. Esta interacción tripartita entre instituciones educativas, empresas y municipios es de gran interés para una buena conexión entre educación y trabajo y también para una buena combinación entre la oferta y la demanda regional de mano de obra.

Los desajustes del mercado laboral no son sólo de naturaleza cualitativa, también se prevé una escasez de mano de obra de unas 200.000 personas en 2015 (excluyendo las 300.000

personas de alto nivel educativo). Para corregir este déficit se necesita movilizar a todo el potencial que está ajeno al mercado de trabajo. Este potencial se compone de 815.000 personas; personas que, o no trabajan, o lo hacen en menos de doce horas por semana, pero que dicen querer un puesto de trabajo de al menos doce horas por semana. De este grupo, casi la mitad busca trabajo y por tanto está directamente disponible, así que hay suficiente potencial, unas 400.000 personas que pueden compensar la escasez de mano de obra de 200.000. Para conseguir un mayor nivel de empleo que pueda reducir las consecuencias del envejecimiento es esencial vigorizar el compromiso continuo de mejorar la situación de la mano de obra que está sin explotar.

Con la crisis económica ha crecido el tamaño del potencial laboral inutilizado. Una medida de ello la dan las personas con prestación asistencial. En la mayoría de los ayuntamientos ha aumentado la existencia de prestaciones asistenciales por desempleo, WWB, en 2009 y 2010. El aumento de personas con este tipo de prestación contradice el acuerdo de los municipios para garantizar la reducción de prestaciones WWB en un 25% en cinco años (Acuerdo Administrativo de 2007). Desde la entrada en vigor de la prestación asistencial por desempleo, WWB, el grupo de personas que percibe esta ayuda ha ido disminuyendo de forma constante. La crisis crediticia ha puesto fin a este descenso y el objetivo de reducción del 25% ya no es factible. En los últimos cuatro años y medio, la existencia de WWB ha aumentado en un 4,2%, mientras que en 2008, los ayuntamientos estaban en vías de conseguir el objetivo. La crisis económica está teniendo un impacto negativo muy significativo a nivel municipal.

Actualmente se sabe que nueve de cada diez ayuntamientos tiene problemas financieros, el déficit de ingresos debido al WWB ascendió a 340 millones de euros en 2010, pero el problema va más allá, en el presupuesto de reintegración para el año 2012 se ha fijado un ahorro total de 400 millones de euros y en el del UWV, Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, de 100 millones de euros. Esto se suma a los 190 millones de euros ya previstos en el presupuesto de 2011. Según la asociación de municipios, VNG, los recortes que tendrán que aplicar los ayuntamientos en 2012 ascenderán a 669 millones de euros menos.

Hay gente que considera que se puede dedicar menos dinero a reintegración, otros piensan que los programas de reintegración son importantes, especialmente para los grupos más vulnerables. Se ha investigado mucho en este terreno. El Ejecutivo se decanta por programas de rehabilitación de bajo coste que requieren un esfuerzo considerable por parte de los participantes. La fórmula de éxito sería proyectos de corta duración con perspectivas de empleo; una política activa de empleo. Los municipios tienen menos dinero para ayudar a los desempleados y esto sin duda afectará a los grupos más vulnerables.

El Gobierno actual se ha comprometido a una seguridad social activa. Se parte de la premisa de que cualquier persona que pueda trabajar debe hacerlo y su trabajo debe ser rentable. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el empleo de baja cualificación, trabajadores mayores, inmigrantes o personas con discapacidad requieren a menudo un apoyo intenso y personalizado. Sin ayuda, es probable que algunos de ellos sigan en paro, cosa que no debe suceder en un momento de tensión en el mercado laboral y en un país rico como son los Países Bajos.

El futuro del mercado laboral puede requerir ayuda. Una escasez de mano de obra proporciona oportunidades de empleo para trabajadores desempleados y trabajadores potenciales (no beneficiarios de prestaciones, escolares que abandonan prematuramente la escuela y discapacitados laborales). No se está teniendo suficientemente en cuenta la escasez de mano de obra que viene y sin embargo ésta viene muy deprisa. En el sector agrícola, por ejemplo, en el 2016 habrá una escasez de empleados, con estudios MBO de nivel 2,3 y 4, de unos 46.000 trabajadores; actualmente es de 7.700.

En este contexto, es interesante saber que en breve el Consejo de Trabajo e Ingresos, RWI, sacará un informe sobre la escasez de mano de obra actual y futura y sobre los excedentes del mercado laboral. Este informe puede ayudar a dibujar el mercado laboral a nivel municipal y contribuir a la cooperación con otras organizaciones.

Como punto final se esbozan las medidas que se consideran necesarias a corto plazo para que el país recupere la bonanza.

- Holanda tiene grandes ambiciones con respecto a la educación y a la economía del conocimiento, pero esta ambición requiere esfuerzo. Aunque hay problemas financieros, tendrá que haber una inversión adicional si se quiere que este país forme parte del grupo de los cinco países punteros en economía del conocimiento.
- Hay necesidad de proseguir en el aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida laboral. Los empleados deben ser capaces de adquirir nuevos conocimientos y habilidades a lo largo de toda su vida laboral para mantenerse en su puesto de trabajo o para reentrenarse para otro empleo.
- Hay que reducir el abandono escolar prematuro. En los próximos años habrá un menor número de jóvenes como consecuencia de la escasez de nacimientos. El abandono escolar prematuro significa pérdida de talento. La fórmula en que los municipios pueden combatir el abandono escolar prematuro está en los Acuerdos Administrativos.
- En julio de 2011 se puso en marcha la campaña “Cada uno a su tarea” en el que se llama la atención sobre la inminente escasez de profesionales. Hasta 2020 se necesitará un mínimo de 250.000 nuevos profesionales para mantener a flote la economía.
- Se necesita fortalecer la cooperación entre educación, municipios y mercado laboral. Trabajando juntos se establecerá un conocimiento mutuo y un fortalecimiento de la red laboral
- Es relevante la necesidad de estudiar la quizá demasiado amplia oferta de educación y formación.
- Reintegración de las personas que no participan en el mercado laboral desde hace demasiado tiempo, especialmente reintegración a corto plazo con perspectivas de empleo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ITALIA

EL “CASO FIAT”: LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN EL ÚLTIMO BIENIO

El grupo automovilístico Fiat ha confirmado que, a partir de enero de 2012, anulará todos los acuerdos sindicales vigentes en sus factorías de Italia.

En una carta enviada desde la dirección general de Fiat a los sindicatos, la empresa advierte que también cancelará «cualquier otro compromiso derivado de la costumbre colectiva en vigor».

También ha anunciado que, en aplicación de los Acuerdos firmados el 23 de diciembre de 2010 con los sindicatos FIM-CISL, UILM, FISMIC y UGL Metalmeccanici, que prevé que sólo éstos formen parte de los órganos unitarios de representación sindical en la empresa, la CGIL no formará parte de los mismos.

La empresa, no obstante, se muestra disponible a «promover encuentros con el fin de realizar acuerdos iguales o mejores con respecto a los actualmente vigentes».

Algunos de los sindicatos afectados, como FIOM (la sección sindical de CGIL en Fiat), han anunciado acciones legales y denuncias contra la casa automovilística, mientras que otros, como FISMIC, han explicado que «la decisión de Fiat evidencia la necesidad de realizar lo antes posible y antes del 31 de diciembre un convenio a nivel nacional para los trabajadores del sector del automóvil».

Tras conocerse el contenido de la misiva, los títulos de Fiat en la Bolsa de Milán (Fiat y Fiat Industrial) acentuaron sus pérdidas y a las 16.30 hora local (15.30 GMT) cedían un 4,67 % y un 3,52 %, respectivamente. La decisión de Fiat de anular los acuerdos con los sindicatos italianos se suma al anuncio del pasado 3 de octubre en el que el grupo automovilístico aseguró que abandonaría la patronal italiana Confindustria, a partir del 1 de enero de 2012. Entonces, el consejero delegado de Fiat justificó esta acción en las últimas decisiones adoptadas por la asociación de empresarios y el Ejecutivo italiano con el fin de relanzar económicamente el país.

«Para nosotros la Confindustria política tiene cero interés. Fiat no puede estar limitada por algunas consideraciones que son importantes para otros entes que participan en la gestión de la realidad industrial italiana», apuntó.

Para comprender un poco la situación actual del coloso italiano del automóvil habría que echar la mirada hacia atrás unos cuantos años, pero sería suficiente empezar en junio de 2010, cuando se celebró una serie de negociaciones en torno al plan de reestructuración de la factoría de Pomigliano (Nápoles), en crisis desde hacía tiempo. Para la puesta en marcha de ese plan, la FIAT pretendía garantías en materia de productividad, continuidad y plena utilización de las instalaciones. El diálogo con el sindicato fue muy duro y las concesiones de la empresa, limitadas. Los aspectos más conflictivos concernían al horario, puesto que la empresa exigía una producción continua de 24 horas al día, 6 días a la semana, y a la decisión de tomar medidas drásticas contra el absentismo y de reducir los permisos sindicales.

La de la factoría de Pomigliano es la historia de una serie de crisis y reconversiones, y FIAT, con el nuevo plan de reestructuración global de la empresa, optó por una reestructuración y

reconversión de esta factoría, que representa un polo industrial insustituible para la economía del Sur de Italia, ya que entre ocupación directa (los trabajadores de la factoría son 5.200) e indirecta (entre 10.000 y 15.000 trabajadores de empresas que trabajan sobre todo para FIAT) supera los 20.000 puestos de trabajo.

El plan de FIAT, como subrayaron economistas y gran parte del sindicato, preveía un camino inusual en Europa y en el sistema globalizado, ya que comportaba el traslado de la producción del modelo base "Panda" desde la factoría de Polonia, es decir un proceso inverso a la deslocalización, que comportaba una inversión de unos 700 millones de euros para una reestructuración y reconversión que duraría unos dos años. Para la puesta en marcha de tan ambicioso plan, FIAT pretendía una serie de garantías en materia de productividad, continuidad y plena utilización de las instalaciones, lo que comporta derogar algunas partes del convenio colectivo y aceptar cláusulas muy rígidas. El diálogo con el sindicato fue duro y las "concesiones" de la empresa muy limitadas, que ha indicado muy claramente las alternativas: acuerdo o cierre de la factoría.

En síntesis, los aspectos más importantes del acuerdo de Pomigliano concernían a: turnos (la factoría quedará abierta 24 horas diarias, 6 días a la semana y con 18 turnos semanales); horas extra (posibilidad de hasta 120 horas extra al año (hoy el convenio prevé un máximo de 40)); organización de la jornada (tres pausas de diez minutos por turno); absentismo y enfermedad (en supuestos de niveles elevados de ausencias anómalas la empresa podrá no retribuir los tres primeros días); permisos sindicales (drástica reducción); huelga (sanciones económicas por huelgas contra el acuerdo).

El acuerdo, sometido a referéndum entre los trabajadores de la factoría dio un resultado inesperado, ya que el total de favorables fue del 62%, cuando se esperaba un 80-85% como mínimo.

El deterioro de las relaciones industriales y, sobre todo, de las relaciones intersindicales, que ya se advertía desde hacía tiempo, quedó muy evidente a raíz de este acuerdo firmado por las centrales sindicales con la única excepción de FIOM-CGIL, que se opuso duramente.

Desde entonces, los tímidos intentos de la patronal Confindustria, de la empresa FIAT y de las otras centrales no han dado resultados. La contraposición, cada vez más dura, se volvió a manifestar con ocasión de un nuevo intento de diálogo entre FIAT y sindicatos para llegar a un acuerdo sobre la factoría de Mirafiori (Turín), sede histórica del grupo FIAT. Las intenciones de la empresa eran intensificar la producción y aumentar la rentabilidad, invirtiendo 1.000 millones de euros, pidiendo a cambio una serie de modificaciones en el sistema de las relaciones establecidas en el convenio colectivo. Para ello decidió salirse, una primera vez y temporalmente, de la patronal Confindustria.

La fractura entre CISL-UIL y CGIL se reprodujo con mayor virulencia, y el nuevo acuerdo, firmado a finales de 2010 por las centrales, con la única exclusión de FIOM-CGIL, fue sometido a referéndum a mediados de enero de este año, entre los trabajadores de FIAT-Mirafiori (unos 5.500) con un resultado favorable al acuerdo, pero bastante sorprendente: 54% de votos favorables y 46% contrarios, a pesar de los esfuerzos de CISL y UIL para explicar las ventajas del acuerdo, de la intervención favorable del Ministro de Trabajo, y de las declaraciones de la empresa, que reiteraba que las inversiones previstas serían posibles sólo en caso de aprobación del acuerdo. En caso contrario, las nuevas producciones se trasladarían a Canadá o a Serbia.

Tras este resultado, (satisfactorio para FIOM, ya que en FIAT este sindicato no es mayoritario, y contaba con un total de votos en contra no superior a un 30%), CGIL ha considerado oportuno pedir que se regule, finalmente, la representación y la democracia sindical, y que se reanude el diálogo con la empresa FIAT, sobre todo para revisar una

cláusula muy drástica del acuerdo aprobado, es decir que las organizaciones que no firmaron los acuerdos no podrán ser representadas en los organismos internos.

El intento de CGIL, a nivel central, era el de reanudar un diálogo no sólo con las otras centrales, sino también con la patronal Confindustria y con la misma FIAT, en el momento en que se empezó a hablar con insistencia de la extensión de los acuerdos a las demás factorías de FIAT en Italia (Melfi y Cassino).

El Acuerdo de Mirafiori se debería aplicar a la nueva sociedad, Fiat-Chrysler, que nacerá en 2012. Es el motivo por el que Fiat se ha salido de Confindustria (Confederación empresarial italiana), desligándose así del cumplimiento del convenio colectivo vigente para el sector. La creación de una nueva sociedad y la no afiliación de la misma a la patronal Confindustria comporta algunas consecuencias importantes:

- El convenio colectivo de metalmecánicos vigente en la actualidad no será aplicado, sino que se negociará un convenio colectivo de empresa.
- FIAT, fuera de Confindustria, no reconoce el Acuerdo Interconfederal sobre representación sindical en la empresa, firmado en 1993, que creó las RSU (Representación Sindical Unitaria). La empresa por tanto en materia de representación, aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, que creó las RSA (Representación Sindical de Empresa). Ello comportará una consecuencia fundamental: la RSA será elegida no por los trabajadores, sino por las centrales sindicales que hayan firmado el Acuerdo y el Convenio, por lo que Fiom-Cgil no estará representada en el organismo, al no haber firmado el nuevo acuerdo.
- Se pasará de uno a otro convenio y de una sociedad que deja de existir a una nueva, que contratará a todos los trabajadores de FIAT Mirafiori. Ello comportará el derecho de los trabajadores a pedir que se le pague el TFR (indemnización por fin de contrato) acumulado. En caso contrario la nueva sociedad asumirá todas las obligaciones de la anterior.
- Fiat condicionó a la aprobación del Acuerdo el aumento de nuevas inversiones, concretamente, de mil millones de euros en el centro que la empresa tiene en Turín (Mirafiori), insinuando, incluso, el desplazamiento de dicho centro al extranjero en el caso de que el nuevo convenio no fuera aprobado.

Las reacciones y comentarios a aquel acuerdo fueron obviamente enfrentados, entre la satisfacción de los firmantes y la contrariedad de CGIL y la oposición.

Entre los primeros, Marchionne, Consejero delegado de Fiat, subrayó que con el acuerdo se ha «demostrado la valentía de los trabajadores que se han pronunciado en contra del inmovilismo». Cisl- Uil han expresado plena satisfacción por el resultado, y rechazan la posibilidad de que se reanude la negociación.

Por el contrario, CGIL el sindicato que no ha firmado, no es mayoritario en Fiat, aunque sí en Italia, y cuenta con unos 800 afiliados en la empresa. Por ello consideró los 2.325 votos en contra del acuerdo (el 45,9% de los votantes) como un resultado extraordinariamente favorable a su postura. Su Secretaria General, Susanna Camusso, que preveía un resultado inferior (alrededor del 35%), declaró que su central valorará el eventual recurso a la magistratura (el punto básico es la cláusula que limita el derecho de huelga).

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EE.UU.

LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN ESTADOS UNIDOS

Extracto

Entre los meses de agosto y noviembre, el Departamento de Trabajo publica sus tres estadísticas anuales sobre seguridad y salud en el trabajo: una sobre siniestralidad laboral mortal; otra sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no mortales que llevan aparejados días de baja y una última sobre siniestralidad no mortal en general, incluyendo casos que no conllevan ausencias al trabajo.

Para permitir un mayor grado de comparación con la siniestralidad en España, este informe se centra, especialmente, en las dos primeras estadísticas citadas, analizando la siniestralidad desde el punto de vista de las variables más habituales (sector, tipo de trabajador, forma de producción del accidente). Adicionalmente, se ofrece alguna información sobre los incumplimientos de las normas de seguridad más habituales y se recogen algunos datos generales sobre la forma de elaboración de estas estadísticas, así como las direcciones de Internet en las que pueden encontrarse en versión íntegra.

Las principales conclusiones que se extraen de estas estadísticas son las siguientes:

Cada día del año pasado, 12 personas perdieron la vida en Estados Unidos en accidente de trabajo. 4.547 trabajadores a lo largo de todo 2010, cifra sustancialmente igual al mismo número de fallecimientos registrados en 2009 (4.551).

También las cifras de siniestralidad no mortal de 2010 arrojan resultados muy similares a los del año anterior, siendo un buen reflejo de la situación económica general: así, en la mayoría de los casos, cuando ha descendido el número de accidentes, el número de horas de trabajo ha disminuido en forma similar, con lo que los índices de incidencia permanecen sin grandes cambios.

- La construcción y el transporte continúan siendo los sectores más peligrosos: entre los dos aportan casi un tercio de todos los accidentes mortales. Pese a lo anterior, el comportamiento de la construcción ha sido bastante positivo, no sólo por su descenso cuantitativo en el número de siniestros (un 17 por ciento menos que el año anterior), sino también porque su índice de incidencia descendió desde los 157,8 hasta los 149,6 casos por cada 10.000 trabajadores.
- La sanidad es el sector con peores resultados. El índice de incidencia para el personal de apoyo del sector sanitario se incrementó en un 6 por ciento respecto del año anterior, situándose en 283 casos por cada 10.000 trabajadores, más de 2,5 veces la media nacional. Dentro de este personal, el índice de incidencia de trastornos musculoesqueléticos de los ayudantes técnicos sanitarios registró un incremento de un 10 por ciento (249 casos), mientras que su índice de incidencia general (489) multiplica por cuatro la media nacional.

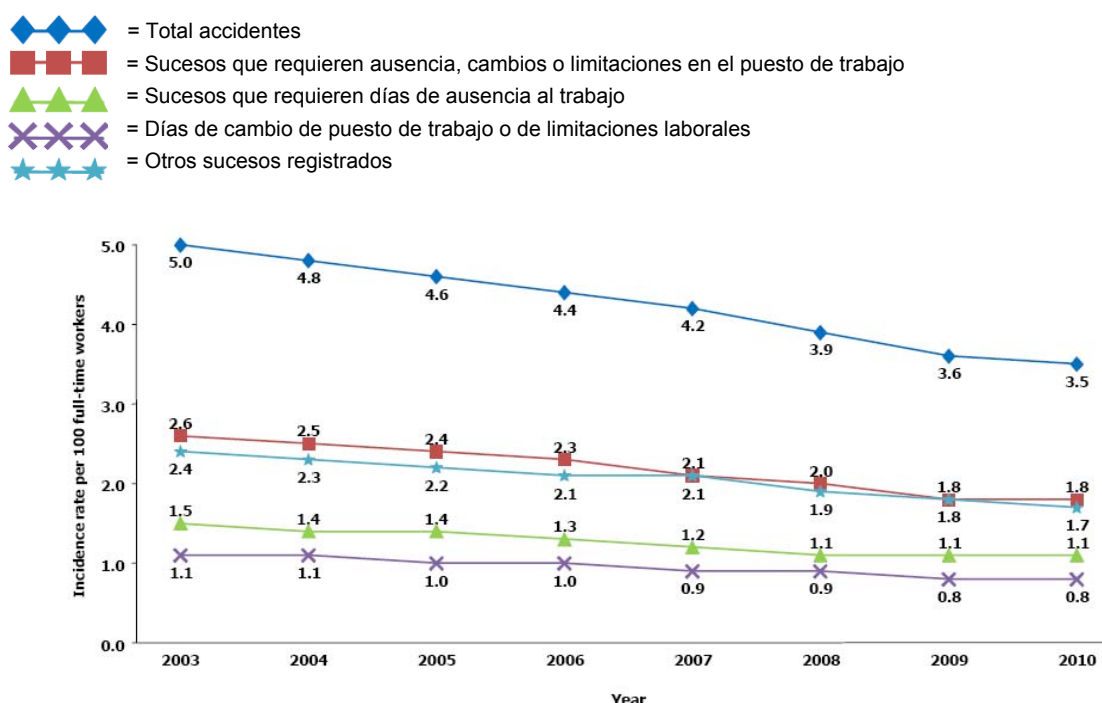
Siniestralidad laboral no mortal

Datos generales

En 2010 se contabilizaron cerca de 3,1 millones de accidentes y enfermedades profesionales no mortales en el sector privado norteamericano, lo que supuso un índice de incidencia de 3,5 accidentes por cada 100 trabajadores a tiempo completo, frente al 3,6 del año anterior.

No obstante, de esos 3,1 millones de accidentes y enfermedades, “sólo” 1,1 millones llevaron aparejados días de ausencia al trabajo; 800.000 requirieron traslados de puestos o limitaciones laborales. El resto, 1,7 millones, supusieron atención de primeros auxilios, pérdidas de consciencia, etc.

El siguiente gráfico muestra la evolución de estas variables en los últimos años:



Ahora bien, más allá de la cifra global, interesa especialmente conocer el valor relativo de la siniestralidad laboral, que representa el número de sucesos ocurridos en relación con la población expuesta al riesgo. Ello permite ponderar las variaciones anuales en el número de accidentes teniendo en cuenta las fluctuaciones en el nivel de empleo; permite también una mejor comparación de la siniestralidad en mercados de trabajo de diferente tamaño.

Así, ha de tenerse en cuenta que las horas de trabajo en el conjunto de la economía estadounidense aumentaron ligeramente, si bien descendieron (o prácticamente no experimentaron cambios) en algunos sectores tradicionalmente de alto riesgo.

Además, interesan especialmente los valores relativos a las cifras de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que conllevan días de ausencia al trabajo, dado que en España sólo computan, a efectos estadísticos, los accidentes de trabajo con baja.

Pues bien, si nos centramos en los accidentes o enfermedades que requirieron días de ausencia al trabajo, el índice de incidencia en 2010 fue de 118 casos por cada 10.000 trabajadores a tiempo completo, el mismo valor que el año anterior.

El número total de siniestros ocurridos en el sector privado, en las administraciones estatales y locales (no la federal) descendió un 4 por ciento respecto de 2009 hasta los 1.191.100, con una media de días de ausencia al trabajo de 8 días (misma cifra del año anterior).

Perfil de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no mortales

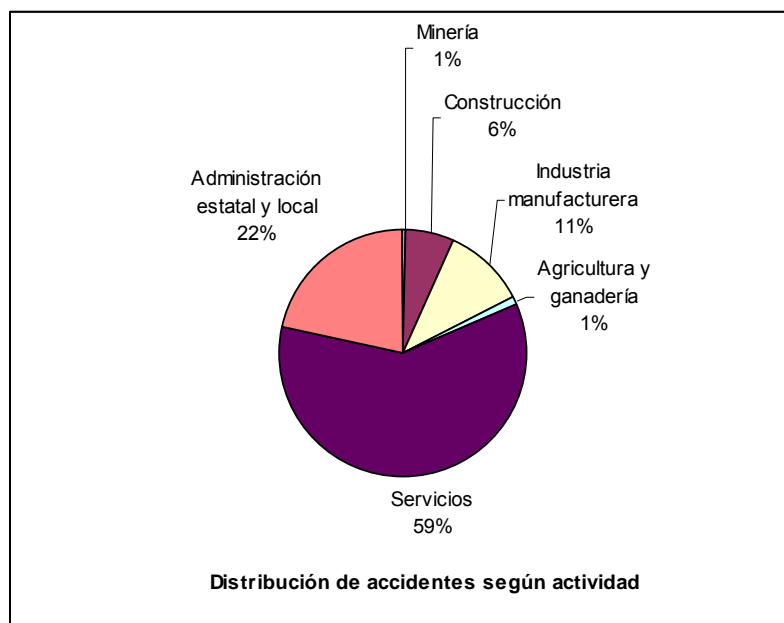
Desde el punto de vista de los accidentes y enfermedades no mortales que requirieron días de ausencia al trabajo, la distribución de la siniestralidad fue la siguiente:

Según forma de producción

Las mayores causas de accidentes y enfermedades con ausencias al trabajo aparejadas fueron el contacto con objetos u equipos (con un índice de 28 casos por cada 10.000 trabajadores a jornada completa), los sobreesfuerzos (27) y las caídas al mismo nivel (18).

Según actividad

La distribución por actividades de los 1.191.100 accidentes y enfermedades profesionales contabilizados en 2010 fue la siguiente:



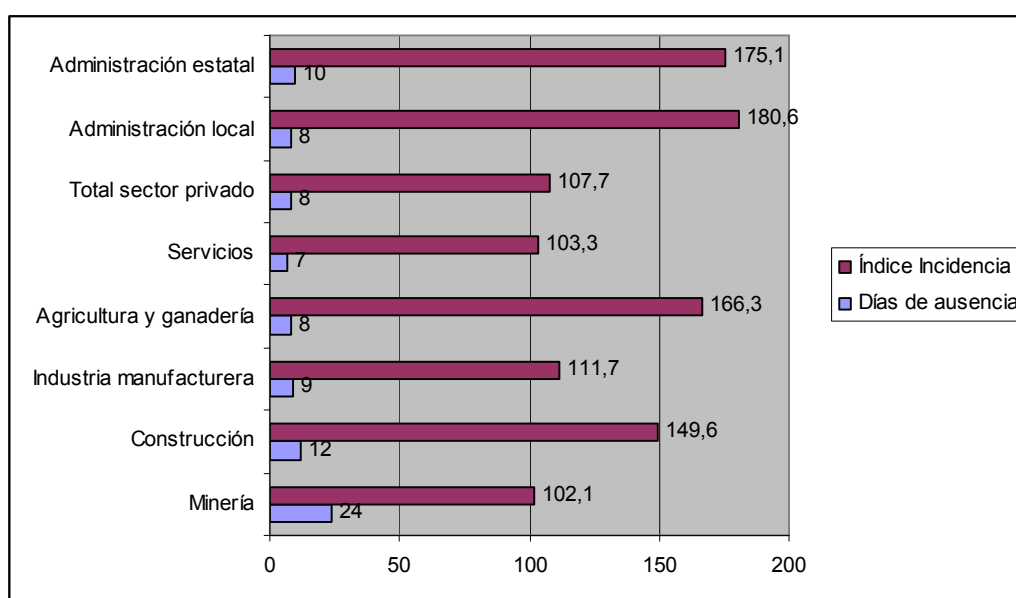
Dentro del sector privado, el subsector que en 2010 presentó peor comportamiento fue el de la sanidad. Así, el índice de incidencia para el personal de apoyo del sector sanitario se incrementó en un 6 por ciento respecto del año anterior, situándose en 283 casos por cada 10.000 trabajadores, más de 2,5 veces la media nacional. Dentro de este personal, el índice de incidencia de trastornos musculoesqueléticos de los ayudantes técnicos sanitarios registró un incremento de un 10 por ciento (249 casos), mientras que su índice de incidencia general multiplicó por cuatro la media nacional.

El transporte y almacenamiento mantuvo su índice de incidencia sin cambios, repitiendo como el subsector con tasas más elevadas dentro del sector industrial (232). Por el

contrario, el subsector que mejor comportamiento mostró fue el de la construcción, no sólo por su descenso cuantitativo (un 17 por ciento menos de siniestros que el año anterior), sino también porque su índice de incidencia descendió desde los 157,8 hasta los 149,6 casos por cada 10.000 trabajadores.

Desde el punto de vista de la gravedad de los accidentes, los sectores que presentan una media de días de baja más elevada son la minería (24 días de media por accidente), el transporte y almacenamiento (17), los suministros (14) y la construcción (12).

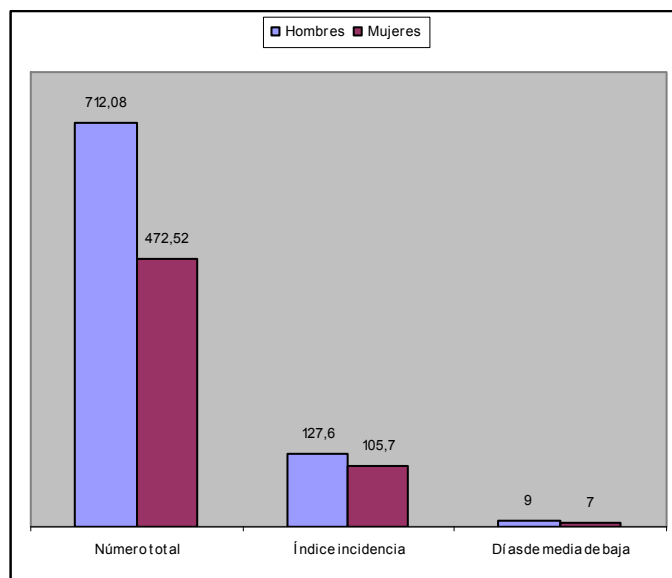
En cuanto a la siniestralidad no mortal en la Administración, los datos sólo abarcan los accidentes y enfermedades de los cerca de 18,4 millones de trabajadores de las administraciones estatales y locales (no la Federal). Partiendo de esa premisa, resulta llamativo que el índice de incidencia de los trabajadores del sector público (177,8) supere en más de un 60 por ciento el del sector privado (107,7). Sin embargo, la gravedad de los accidentes no es sustancialmente diferente, oscilando el número medio de días de baja entre 8 y 10.



- **Según características del trabajador**

En el análisis de los accidentes por edades, los accidentes de trabajo con baja en todos los grupos poblacionales descendieron o se mantuvieron sin cambios con respecto a 2009.

Por sexos, los hombres tuvieron más accidentes y más graves que las mujeres. En el siguiente gráfico se puede observar el número global, el índice de incidencia y la media de días de ausencia al trabajo de unos y otros.



Por raza o etnia, el número de accidentes o enfermedades descendió un 7 por ciento entre los afroamericanos y un 4 por ciento entre los blancos. El de los trabajadores hispanos se mantuvo sin cambios significativos. No obstante, los datos estadísticos según raza no permiten extraer conclusiones realistas, teniendo en cuenta que la raza o etnia no se declaró en un 37 por ciento de los casos.

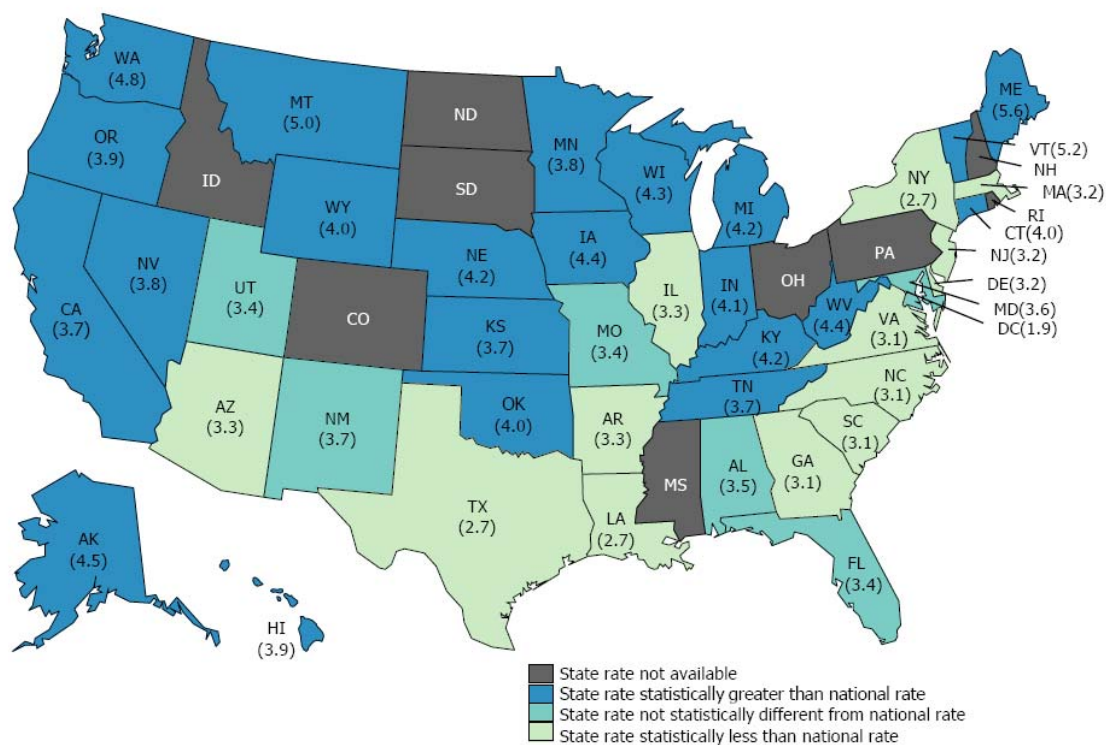
Según tamaño de empresa

De acuerdo con la estadística general sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no mortales, el mayor número de siniestros se registró entre las medianas empresas (aquellas que emplean entre 50 y 249 trabajadores) y el menor entre las pequeñas empresas (aquellas con menos de 11 trabajadores).

Según distribución geográfica

En cuanto a los accidentes no mortales, y en comparación con el año anterior, el índice de incidencia global en el sector privado descendió en 2010 en seis estados y permaneció sin cambios en los 35 restantes para los que existen datos desagregados (incluyendo el Distrito de Columbia).

Los índices de incidencia de 22 Estados fueron superiores a la media nacional (en azul oscuro en el siguiente gráfico); en 14 fueron inferiores (azul claro) y sustancialmente iguales en seis Estados. Los Estados sin datos desagregados aparecen en negro en el siguiente gráfico.



Total recordable case (TRC) incidence rate per 100 full-time workers

Accidentes según forma de producción

Desde el punto de vista de los accidentes y enfermedades con días de ausencia al trabajo, las mayores causas de siniestralidad, fueron el contacto con objetos u equipos (con un índice de 28 casos por cada 10.000 trabajadores a jornada completa), los sobreesfuerzos (27) y las caídas al mismo nivel (18).

Análisis de los accidentes de trabajo mortales

Doce personas perdieron la vida cada día en Estados Unidos en accidente de trabajo a lo largo de 2010. 4.547 trabajadores en total, cifra sustancialmente igual al mismo número de fallecimientos registrados en 2009 (4.551).

El índice de incidencia de accidentes mortales fue de 3,5 muertes por cada 100.000 trabajadores a tiempo completo, el mismo del año 2009.

Siniestralidad mortal por sectores de actividad

- Los accidentes de trabajo mortales en la industria minera se incrementaron en un 74 por ciento, desde los 99 de 2009 hasta los 172 de 2010, pasando el índice de incidencia de los 12,4 fallecidos por cada 100.000 trabajadores de 2009, hasta los 19,9 de 2010.

Los accidentes ocurridos en la mina Upper Big Branch y en la torre petrolífera Deepwater Horizon, en los que murieron 29 y 11 trabajadores, respectivamente, explican esas cifras.

- Los accidentes de trabajo con resultado de muerte en la industria de la construcción han descendido cerca de un 10 por ciento en el último año y aproximadamente un 40 por ciento desde 2006. La situación económica puede explicar buena parte de este

descenso, si se tiene en cuenta que las horas de trabajo descendieron cerca de un 6 por ciento en 2010, y que también habían descendido en 2009 y 2008.

Ahora bien, incluso con el descenso de los accidentes mortales, la construcción contabilizó más accidentes con resultado de muerte que cualquier otro sector industrial en 2010 (751), lo que supone un 18,5 por ciento de todos los accidentes mortales.

Casi tres de cada cuatro muertes en la construcción fueron debidas a una de las denominadas “Fatal Four”, que se recogen en el siguiente cuadro:

Causa	Núm. Fallecidos	% ¹
Caídas	260	35
Electrocuciones	76	10
Golpes producidos por objetos	63	8
Atrapamiento por/entre objetos	32	4
Total	431	57

¹ Porcentaje respecto del total de fallecidos en el sector de la construcción.

- En el sector servicios (siempre en el ámbito privado), el transporte y el almacenamiento registraron 631 muertes por accidente de trabajo, cifra cercana a los 633 del año anterior. Con esta cifra, el subsector del transporte es el segundo que más aporta a la estadística de fallecidos en accidente laboral.
- También en el sector servicios, la cifra de accidentes mortales en los servicios profesionales y empresariales descendió en un 16 por ciento, debido sobre todo al descenso en servicios de jardinería y paisajismo (desde 168 en 2009 a 130 en 2010). Por el contrario, en el subsector de la educación y los servicios sanitarios se produjo un aumento de un 13 por ciento.
- En el sector público se produjo un aumento de un 3 por ciento en el número de accidentes mortales, debido sobre todo al incremento de víctimas mortales en el ámbito estatal (especialmente policía), que pasaron de 75 en 2009 a 107 en 2010. El incremento también procede de los empleados de la Administración local, mientras que las cifras de accidentes mortales entre los trabajadores federales fueron inferiores a las del año anterior (descendiendo un 21 por ciento hasta los 96 trabajadores fallecidos de 2010).

[Perfil de accidentes de trabajo mortales según tipo de trabajador](#)

Origen racial y nacionalidad

El número total de accidentes de trabajo mortales ascendió un 2 por ciento entre los trabajadores blancos no hispanos, mientras que descendió entre los otros grupos considerados.

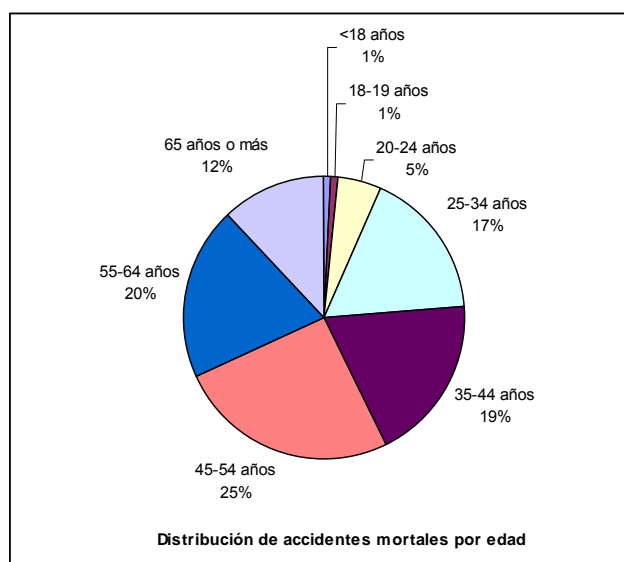
El descenso más acusado se produjo entre los trabajadores negros o afroamericanos no hispanos, que contabilizaron un 9 por ciento menos en 2010, acumulando un descenso de un 37 por ciento desde 2007.

Entre los hispanos, la cifra de accidentes de trabajo mortales descendió un 4 por ciento en 2010, situándose en el nivel más bajo desde 1997. De los 682 trabajadores fallecidos de este grupo de población, el 63 por ciento (427) había nacido fuera de Estados Unidos, la mayoría de ellos (297) en México.

Por sexo y grupos de edad

El número de mujeres fallecidas en accidente de trabajo se incrementó en un 6 por ciento, a diferencia de la de los hombres, que descendió un 1 por ciento. La distribución de la cifra de accidentes mortales entre hombres y mujeres fue de 92 por ciento hombres frente a un 8 por ciento mujeres.

Por grupos de edad, el número de accidentes mortales se incrementó en los grupos de edad de menores de 18 años, de entre 25 a 34 años y para los mayores de 55. Los restantes grupos de edad experimentaron una reducción. La distribución de los accidentes mortales por grupos de edad se muestra en el gráfico de la derecha.



Trabajadores autónomos y asalariados

El número total de accidentes de trabajo mortales entre los trabajadores autónomos (999 fallecimientos) disminuyó en un 6 por ciento respecto del dato de 2009. Dicho porcentaje de descenso es superior que el experimentado por sus horas de trabajo (2%), por lo que el comportamiento del último año es positivo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que las horas de trabajo de los autónomos representan un 6 por ciento del total, mientras que sus accidentes mortales implican un 22 por ciento del total de accidentes mortales de 2010.

Por su parte, el número de trabajadores asalariados fallecidos en accidente de trabajo se incrementó en un 2 por ciento en 2010, mientras que sus horas de trabajo también se incrementaron ligeramente.

[Perfil de los accidentes mortales en 2010 por forma de producción](#)

Los accidentes en medios de transporte descendieron ligeramente respecto de 2009, pero todavía contabilizaron cerca de 2 de cada 5 accidentes mortales en 2010. De ellos, los accidentes fuera de la vía pública, como por ejemplo por vuelco de tractor, aumentaron un 4

por ciento en 2010, igual que los accidentes relacionados con peatones y con el tráfico ferroviario.

El número de fallecimientos como consecuencia de incendios y explosiones ascendió de 113 a 187 en 2010 (de los cuales 82 se produjeron en accidentes múltiples). Este 65 por ciento de aumento se debió principalmente al incremento en un 106 por ciento de los fallecimientos como consecuencia de incendio (53 en 2009, 109 en 2010), que registró el valor más alto desde 2003.

El número de caídas con resultado de muerte (635) supuso un 2 por ciento menos que las registradas el año anterior (de 645).

Los homicidios provocan más de una de cada diez muertes relacionadas con el trabajo. Con todo, la cifra de homicidios en el lugar de trabajo (506) descendió un 7 por ciento en 2010 y está lejos de las 1.094 muertes registradas en el año 1994. Por su parte, el número de suicidios en el lugar de trabajo descendió ligeramente de 263 a 258, pero esa cifra supone la tercera peor de la historia de este Censo.²¹

Por último, dentro de las formas de producción más típicas, los accidentes mortales provocados por estar atrapados por objetos o equipos han disminuido en un 4 por ciento con respecto a 2009, contabilizando 402 muertes.

La siguiente tabla muestra los valores absolutos de 2009 y 2010 y los relativos de este último año, según la forma de producción del accidente mortal.

ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES 2009-2010 SEGÚN FORMA DE PRODUCCIÓN			
Forma de producción	Número		%
	2009	2010	
Total	4,551	4,547	100
En medios de transporte	1,795	1,766	39
En la vía pública	985	968	21
Fuera de la vía pública (instalaciones agrícolas, industriales, etc.)	261	272	6
<i>Vuelcos</i>	133	154	3
Golpes por vehículos	268	277	6
Otros medios de transporte	279	247	5
Asaltos y actos violentos	837	808	18
Homicidios	542	506	11
Suicidios	263	258	6
Contacto con objetos y equipamiento	741	732	16
Golpes por objetos/equipamiento	420	402	9
Atrapamiento por/entre objetos	233	224	5
Derrumbamientos/aplastamientos	80	91	2
Caídas	645	635	14
A distinto nivel	538	515	11
Al mismo nivel	93	93	2

²¹ Hay que recordar que el suicidio no se considera accidente de trabajo en España, conforme a lo previsto en el artículo 115.4 de la Ley General de Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Sí tienen consideración laboral los homicidios, salvo que no guarden relación alguna con el trabajo (art. 115.5 LGSS).

Exposición a sustancias/ambientes peligrosos	404	409	9
Contacto con electricidad	170	163	4
Contacto con temperaturas extremas	41	45	1
Exposición a sustancias tóxicas, cáusticas, nocivas	129	139	3
Ausencia de oxígeno	62	60	1
<i>Ahogamiento por inmersión</i>	51	45	1
Incendios/explosiones	113	187	4

[Infracciones de las normas de seguridad y salud más comunes](#)

Al margen de las estadísticas que se citan en el presente informe, la Organización para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA, según sus siglas en inglés) publica datos sobre su actividad. En este sentido, las 10 reglas o normas que OSHA comunica como incumplimientos más frecuentes de las normas de seguridad serían las siguientes:

- Andamios. Requisitos generales. Construcción.
- Protección frente a caídas. Construcción.
- Señalización de riesgos. Industria en general.
- Escaleras. Construcción.
- Equipos respiratorios. Industria en general.
- Protección contra riesgo eléctrico (cierre y enclavamiento). Industria en general.
- Riesgo eléctrico. Componentes, equipamiento, métodos de tendido de líneas eléctricas. Industria en general.
- Vehículos industriales de tracción mecánica. Industria en general.
- Diseño de instalaciones eléctricas. Requisitos generales. Industria en general.

Máquinas. Requisitos generales. Industria en general.

[Aspectos generales de las estadísticas relativas a seguridad y salud en el trabajo](#)

El Bureau de Estadísticas Laborales (BLS) dispone de un programa (Injuries, Illnesses and Fatalities, IIF) dirigido a proporcionar información cuantitativa y cualitativa sobre la siniestralidad laboral en Estados Unidos. El programa incluye una serie de tres estadísticas relacionadas con la siniestralidad laboral:

El Censo de Accidentes de Trabajo Mortales (CFOI, por sus siglas en inglés) es un programa Federal-Estatal que publica desde 1992 las cifras de accidentes de trabajo mortales en todo el territorio estadounidense.

Los datos de cada año se publican de forma preliminar en el verano del año siguiente y de forma revisada ocho meses después. A lo largo de los últimos tres años, el incremento en las cifras publicadas después de la publicación de los resultados preliminares es, como media, de 174 fallecidos por año o, lo que es lo mismo, un 3 por ciento de las cifras inicialmente publicadas.

Excluye las patologías no traumáticas y los accidentes *in itinere*. Incluye a los trabajadores autónomos, así como los suicidios y homicidios en el lugar de trabajo, como regla general. Sobre los criterios de inclusión, puede acudirse a <http://www.bls.gov/iif/oshcfdef.htm>.

La Encuesta de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (SOII, por sus siglas en inglés), recoge los datos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no mortales. Se publica anualmente reflejando los datos del año anterior, se realiza sobre una muestra de 230.000 establecimientos. Incluye el sector privado (excepto empresas agrícolas de menos de 11 empleados, trabajadores autónomos y empleados de hogar), así como el sector público estatal y local (no el federal).

Incluye dentro del concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional todos los sucesos en que se producen daños a los trabajadores, aunque no lleven aparejados días de ausencia al trabajo, cambios ni limitaciones en el puesto de trabajo (por ejemplo, pérdidas de consciencia o necesidad de primeros auxilios).

El tercer informe proporciona información detallada sobre circunstancias y características de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sin resultado de muerte pero que requieren al menos un día de ausencia al trabajo.

Se publica anualmente incluyendo los datos relativos al año anterior. Puesto que las estadísticas oficiales en España no contemplan los accidentes y enfermedades que no desencadenan protección frente a las contingencias profesionales, se considera que esta estadística ofrece valores más comparables con los españoles.

[consulta íntegra de las estadísticas en Internet](#)

Las estadísticas a que se refiere el presente informe pueden encontrarse en las siguientes direcciones de Internet:

- Siniestralidad no mortal que lleva aparejada días de ausencia al trabajo: <http://www.bls.gov/news.release/osh2.nr0.htm>
- Siniestralidad mortal: <http://www.bls.gov/news.release/cfoi.nr0.htm>
- Siniestralidad no mortal: <http://www.bls.gov/news.release/osh.nr0.htm>

AREA DE MIGRACIONES

FRACÍA

DISPOSICIONES DE LA LEY DE INMIGRACIÓN RELATIVAS A NACIONALIDAD, INTEGRACIÓN Y ASILO²²

Disposiciones relativas a la nacionalidad.

Para comprender las modificaciones aportadas por la ley de 16 de junio de 2011 al derecho de nacionalidad, es conveniente exponer las diferentes modalidades de adquisición de la nacionalidad francesa.

Se adquiere la nacionalidad francesa, en primer lugar por nacimiento. Se concede la nacionalidad francesa a los nacidos en Francia cuyos padres, o al menos uno de ellos, es francés, o nacido en Francia o cuyos padres son desconocidos o apátridas, así como a los nacidos en el extranjero hijo de padre o madre francesa. Los nacidos en Francia de padres extranjeros pueden adquirir la nacionalidad francesa cuando alcancen la mayoría de edad, si en ese momento residen en Francia y justifican haber residido habitualmente desde los once años, de forma continua o discontinua, durante cinco años.

También se puede adquirir la nacionalidad francesa por contraer matrimonio con un ciudadano francés. Concretamente, cuatro años después de la celebración del matrimonio (o cinco años en algunos supuestos), el cónyuge extranjero puede obtener la nacionalidad francesa por “declaración” ante el juez de instancia o el cónsul de Francia, que la trasmite para su registro a los servicios competentes. El interesado debe justificar una convivencia afectiva y material y un conocimiento suficiente de la lengua francesa. El Gobierno puede oponerse, por decreto, a la adquisición de nacionalidad por motivo de “indignidad” o falta de asimilación a la comunidad francesa.

La tercera vía de adquisición es la denominada “naturalización”. Puede concederse la nacionalidad francesa a los extranjeros mayores que tengan un permiso de residencia y cumplan los siguientes requisitos: residencia habitual y continua en Francia con su familia durante cinco años, justificar su asimilación a la sociedad francesa, haber cumplido las exigencias de lealtad y reserva y no haber sido condenado por un crimen o delito contra los intereses fundamentales de la Nación, por terrorismo, o a una pena igual o superior a seis meses de prisión.

Los candidatos a la naturalización y los cónyuges de ciudadanos franceses que deseen adquirir la nacionalidad francesa son los más afectados por las novedades introducidas por la ley de 16 de junio de 2011.

Endurecimiento de los requisitos relativos a la asimilación

En el marco del procedimiento de la naturalización.

El candidato a la naturalización debe justificar su asimilación a la sociedad francesa. La autoridad administrativa encargada de verificar el cumplimiento de este requisito dispone de un amplio poder en el procedimiento de la concesión de la nacionalidad francesa.

²² Actualités Sociales Hebdomadaires n° 2730 a 2732
Revista AIS N° 152

Conocimiento de la lengua, historia, cultura y de la sociedad francesa.

Según la ley de 16 de junio de 2011, la asimilación requiere un conocimiento suficiente del interesado, según su condición, de la lengua, historia cultura y sociedad francesa. El legislador especifica que la evaluación de este conocimiento se efectuará según modalidades determinadas por un decreto. El decreto que ya ha sido aprobado y publicado en el boletín oficial, entrará en vigor el 1 de enero de 2012.

- Nivel lingüístico exigido. A partir del 1 de enero de 2012, el aspirante a obtener la nacionalidad francesa debe tener un conocimiento de la lengua francesa que le permita comprender los elementos esenciales y necesarios para la gestión de la vida cotidiana, de las situaciones de la vida corriente y que le permita comunicar de forma simple y coherente sobre temas familiares en los ámbitos que le afectan. Su nivel es el definido por el grado B1, rúbricas “escuchar”, “participar en una conversación” y “expresarse oralmente de forma continua”, del marco europeo común de referencia para las lenguas establecido por el Consejo de Europa (decreto 93-1362)
- Justificación del nivel de conocimiento de la lengua. Actualmente, la justificación del conocimiento de la lengua se realiza por un agente de la prefectura (o dependiente de la autoridad consular) tras una entrevista individual. A partir del 1 de enero de 2012 deberán presentar uno de los diplomas establecidos en el decreto 2011-1265 de 11 de octubre, que modifica el decreto 93-1362 de 30 de diciembre de 1993.

En caso de no poseer el diploma requerido deberán realizar y aprobar un test en alguno de los centros homologados por el Gobierno y presentar la correspondiente certificación.

Quedarán exentos de presentar el diploma o el certificado de conocimientos las personas que, en razón de su edad, estado de salud deficiente o de discapacidad, no estén en condiciones de realizar las gestiones necesarias para la presentación de estos documentos. La incapacidad para realizar las gestiones se comprobará en la entrevista individual con un agente de la Prefectura o de la autoridad consular a la que debe someterse todo aspirante a la nacionalidad francesa por la vía de la naturalización.

Adherir a los valores de la República.

A los criterios precedentes, para evaluar el requisito de asimilación, la ley de 16 de junio de 2011 añade que hay que tener en cuenta: “la adhesión del interesado a los principios y valores esenciales de la República”.

En una circular de 24 de agosto de 2011, el ministro del interior y de la inmigración cita algunos ejemplos que pueden fundamentar una denegación por falta de asimilación: “una práctica radical de la religión o un modo de vida no conforme a los usos y costumbres, como una actitud intolerante o discriminatoria en razón del sexo, raza, religión, nacionalidad que se traduzca en la práctica por un comportamiento denigrante hacia ciertas comunidades o por la pertenencia a movimientos radicales que preconicen una acción violenta”

En el marco de un procedimiento de adquisición por matrimonio.

La adquisición de la nacionalidad francesa por matrimonio se distingue de la naturalización en que el poder de la administración es más limitado. La nacionalidad en este caso se adquiere por “declaración”, siempre y cuando en la fecha de esta declaración, no haya cesado la convivencia entre los cónyuges, que el cónyuge francés no haya perdido su nacionalidad y que el matrimonio haya tenido lugar 4 años antes, como mínimo. El plazo es de 5 años cuando el extranjero en el momento de la declaración no justifique haber residido

en Francia durante 3 años, como mínimo, desde la fecha del matrimonio o no pueda aportar la prueba que durante su residencia en el extranjero su cónyuge francés ha figurado inscrito en el registro consular de franceses en el extranjero.

Como en el marco de la naturalización, el cónyuge extranjero debe justificar igualmente un conocimiento suficiente, según su condición, de la lengua francesa. A los solicitantes de la nacionalidad francesa por matrimonio se les aplican las mismas reglas que a los candidatos a la nacionalidad por naturalización.

Sin embargo, al candidato a la adquisición de la nacionalidad por matrimonio no se le exige el requisito de asimilación.

Sin embargo, durante los dos años siguientes a la recepción de la declaración, el Gobierno puede oponerse por decreto a la adquisición de la nacionalidad francesa por causa de "indignidad" o falta de asimilación.

En una circular a los prefectos, de fecha 24 de agosto, el Ministerio del Interior aporta precisiones sobre estas dos nociones. La primera puede constatarse de varias maneras "por la comisión de hechos reprehensibles en Francia o en un país extranjero, examinados en función de su antigüedad, repetición y gravedad", añadiendo que puede también constatarse en la falta de lealtad a las instituciones públicas, a la administración fiscal o a los organismos sociales". En la circular, el ministro cita algunos casos de indignidad reconocidos por el Consejo de Estado: "percepción fraudulenta durante varios años de prestaciones familiares, cobro indebido de la renta de solidaridad activa, trabajo no declarado, ayuda a la entrada, circulación y residencia ilegal de extranjeros en Francia". El ministro considera que los comportamientos proselitistas contrarios a los valores republicanos (como, por ejemplo, la militancia activa en el seno de movimientos o asociaciones consideradas como extremistas o radicales) entran también en el concepto de indignidad por incentivar y fomentar la propagación de tesis contrarias u hostiles a los valores esenciales de la comunidad francesa".

El ministro aporta también ciertas precisiones sobre la asimilación a la sociedad francesa, la cual supone "una adhesión a las reglas de funcionamiento y a los valores de tolerancia, laicidad, libertad e igualdad de la sociedad francesa". Recuerda que los hechos expresamente citados en el código civil son la condena por violencias que han provocado una mutilación o una enfermedad en menores de 15 años y la situación efectiva de poligamia del cónyuge extranjero. "La falta de asimilación existe cuando el declarante tiene varias uniones matrimoniales o se encuentra en una situación de hecho asimilable a la poligamia, determinada por la presencia en el mismo espacio de proximidad, de la esposa y de la concubina".

Estas situaciones no son las únicas que pueden fundamentar una denegación por falta de asimilación. El ministro pone otros ejemplos: actitudes cotidianas discriminatorias hacia las mujeres como, por ejemplo, "la negativa a saludarlas dando la mano", es también una falta de asimilación. También puede considerarse así la autoridad que ejerce el candidato a la nacionalidad sobre su esposa, hijas o hermanas manifestada, por ejemplo, en la prohibición de participar en la vida social, el encierro en el domicilio, el matrimonio forzado, la prohibición de continuar los estudios o cursar una formación o la prohibición de firmar un contrato de acogida e integración".

En cuanto al velo islámico, la Circular afirma que el estricto cumplimiento de una religión y la manifestación de fidelidad a los principios de esta religión llevando una insignia o un vestido tradicional no son suficientes para caracterizar una falta de asimilación. No obstante puede proceder una denegación "si del estudio del expediente resulta que este aspecto del

comportamiento forma parte de un modo de vida neta y objetivamente incompatible con los valores esenciales de la República Francesa” (circular de 24 de agosto de 2011)

Obligación de los candidatos a la naturalización de firmar una carta de derechos y deberes.

La adhesión a los principios y valores esenciales de la República es uno de los elementos que la Administración tiene en cuenta para evaluar el cumplimiento del requisito de asimilación. En relación con ello, la ley de 16 de junio de 2011 ha previsto que al término de la entrevista individual de control de la asimilación, el interesado firme una carta de derechos y deberes del ciudadano francés. Esta carta, cuya entrada en vigor requiere la publicación de un decreto, incluirá y recordará los principios, valores y símbolos esenciales de la República.

La ley prevé que se entregue esta carta a todos los extranjeros que hayan adquirido la nacionalidad francesa, en la ceremonia de acogida como ciudadano francés. Esta ceremonia oficial y simbólica la organizan los prefectos para el conjunto de personas que adquieran la nacionalidad francesa.

Naturalización en caso de itinerario excepcional de integración

Actualmente, la naturalización es el principal modo de adquisición de la nacionalidad francesa. No es, sin embargo, un derecho automático sino una decisión de la autoridad pública que determina la oportunidad o no de conceder la nacionalidad a la persona que la solicita. Según el ponente de la ley en el Senado esta decisión de la autoridad pública es uno de las principales herramientas que le permiten definir una política de concesión de la nacionalidad conforme con las necesidades de la sociedad francesa y que recompense los méritos particulares de los extranjeros que solicitan la naturalización.

Así, la autoridad administrativa puede dispensar o reducir la duración del requisito de residencia, que se entiende cumplido cuando el candidato a la nacionalidad ha residido habitualmente en Francia con su familia desde hace 5 años.

Se puede dispensar del requisito de residencia en territorio francés a los extranjeros que han prestado servicios militares en una unidad del ejército francés o a los que, en periodo de guerra, se han alistado en el ejército francés o aliado; a los que han prestado servicios excepcionales a Francia; a aquellos cuya naturalización presenta un interés excepcional; a los que la Oficina Francesa de Protección de Refugiados y Apátridas ha concedido el estatuto de refugiados, y a los francófonos.

Por otra parte, no se les exige la duración de residencia de 2 años, en lugar de 5. a los extranjeros que hayan realizado y aprobado dos años de estudios superiores con el objetivo de adquirir un diploma expedido por una universidad o establecimiento de enseñanza superior francés, así como a los que han prestado o pueden prestar, por su capacidad y talento, servicios importantes a Francia.

La ley de 16 de junio de 2011 ha introducido, igualmente, otra novedad: la exigencia de residencia previa de sólo 2 años para los extranjeros que solicitan la naturalización y presentan un “itinerario excepcional de integración”, corroborado por las actividades realizadas o las acciones llevadas a cabo en los ámbitos cívico, económico, cultural o deportivo.

Ampliación del plazo de registro de las declaraciones de nacionalidad por matrimonio

El Gobierno puede oponerse por decreto a la adquisición de la nacionalidad francesa por matrimonio fundamentándose en la indignidad o en la falta de asimilación (distinta de la lingüística). Debe hacerlo en los dos años siguientes a la expedición, por parte de la autoridad encargada de registrar la declaración de nacionalidad, del recibo de entrega de los documentos necesarios para probar la procedencia de la declaración (o del juicio declarativo de la legalidad de la declaración en el supuesto de que el registro haya sido denegado). Antes de la ley de 16 de junio de 2011, si la autoridad administrativa encargada del registro de la declaración constataba que el interesado no cumplía los requisitos exigidos, disponía de 1 año a partir de la entrega del recibo al interesado, para denegar el registro. El Gobierno podía iniciar un procedimiento de oposición cuando había transcurrido más de un año de la expedición del recibo, cuando la autoridad encargada del registro no tenía la posibilidad de denegar el registro. El inconveniente inmediato de esta situación era que el interesado podía adquirir la nacionalidad francesa cuando estaba en curso un procedimiento de oposición, en detrimento de la seguridad jurídica.

La ley de 16 de junio de 2011 aporta una solución a esta dificultad estableciendo que cuando un procedimiento de oposición está en curso, el plazo para denegar el registro pasa de 1 a 2 años.

Evaluación de la integración a efectos de la concesión del derecho a residir

Verificación con ocasión de la expedición de un primer permiso de residencia

La firma por el extranjero de un contrato de acogida e integración (CAI) y el respeto a las cláusulas que contiene se tiene en cuenta por la Administración cuando examina la veracidad de la "integración republicana" del extranjero en la sociedad francesa, con ocasión de la expedición del primer permiso de residencia.

La integración republicana se evalúa en relación con el grado de respeto debido a los principios rectores de la República francesa y del conocimiento de la lengua francesa.

Las autoridades competentes en materia de inmigración venían constatando un importante porcentaje de absentismo de los inmigrantes a la formación dispensada gratuitamente a los firmantes de un contrato de acogida e integración. Este absentismo puede ser sancionado en el momento de la renovación del permiso de residencia de los extranjeros puesto que el código de entrada y residencia de los extranjeros y del derecho de asilo (CESEDA) prevé que la autoridad administrativa tenga en cuenta, a la hora de la renovación del permiso de residencia, el no respeto de las obligaciones contenidas en el contrato de acogida e integración (CAI).

No obstante, los hechos demuestran que esta norma no es suficiente para terminar con el absentismo. Para remediar esta situación, el legislador ha decidido supeditar más estrechamente la renovación de los permisos de residencia al seguimiento de los compromisos incluidos en el contrato de acogida e integración.

Evaluación de la integración con ocasión de la renovación del permiso de residencia

Respecto del contrato de acogida e integración (CAI)

El CAI, de un año de duración, es la primera etapa del itinerario de integración de los extranjeros a los que se les ha concedido por primera vez un permiso de residencia en Francia.

Representa un compromiso recíproco entre el Gobierno y el inmigrante: el Gobierno se compromete a ofrecer una serie de prestaciones (acogida colectiva, entrevista individual con un auditor social, entrevista individual, si fuese necesaria, con un trabajador social para establecer un acompañamiento personalizado, formación cívica y lingüística, información sobre la vida en Francia y los servicios públicos, balance de competencias profesionales). El extranjero se compromete a cursar la formación cívica y lingüística organizada por la Oficina Francesa de la Inmigración y de la Integración.

Una novedad introducida por la ley se refiere a la formación cívica sobre las instituciones francesas y los valores de la República, principalmente la igualdad entre hombres y mujeres, sobre el Estado laico y el lugar que ocupa Francia en Europa.

La ley de 16 de junio precisa que se considerará que no se cumplen las condiciones del CAI cuando no se respeten los valores fundamentales de la República, no se asista asiduamente y con seriedad a la formación cívica y lingüística, a la realización de su balance de competencias profesionales o a la sesión de información sobre la vida en Francia.

La ley prevé expresamente que la verificación del respeto de las obligaciones del contrato de acogida solo podrá efectuarse cuando se vaya a renovar el permiso de residencia mientras esté vigente la ejecución del CAI o en la primera renovación subsiguiente a la ejecución del CAI.

Respecto del Contrato de Acogida e Integración Familiar (CAIF)

El CAIF, creado por ley de 20 de noviembre de 2007 como complemento al CAI, se destina al extranjero al que se le autoriza a residir y, eventualmente, a su cónyuge de nacionalidad extranjera, cuyo hijo o hijos han sido beneficiarios del procedimiento de reagrupación familiar. Este contrato entre las Administraciones Públicas y los interesados obliga a estos a respetar las obligaciones escolares y a cursar una formación sobre los derechos y deberes de los padres en Francia. Esta formación se refiere fundamentalmente a la autoridad parental, la igualdad entre hombres y mujeres, la protección de los niños y a los principios reguladores de la escolaridad en Francia.

Como en el supuesto anterior, la verificación del respeto de las obligaciones del contrato sólo podrá efectuarse cuando se vaya a renovar el permiso de residencia mientras esté vigente la ejecución del CAIF o en la primera renovación subsiguiente a la ejecución del CAIF.

Disposiciones relativas al asilo

Noción de “demanda de asilo fundada en un fraude deliberado”

La ley de 16 de junio de 2011 explica la noción de demanda de asilo fundada en un fraude deliberado, fraude que puede justificar una denegación de residencia provisional en Francia al demandante de asilo.

Para comprender este concepto hay que saber que la admisión en Francia de un extranjero que solicita el derecho de asilo, sólo puede negarse en cuatro supuestos enumerados taxativamente en el artículo L 741-4 del código de entrada y residencia de extranjeros y del derecho de asilo (CESEDA):

- cuando la solicitud de derecho de asilo es competencia de otro Estado (en aplicación del reglamento europeo 343/2003 de 18 de febrero, conocido como “Dublín II”);
- cuando el solicitante es nacional de un país que respeta las obligaciones del Convenio de Ginebra o considerado como “un país de origen seguro”;

- cuando su presencia en Francia constituye una amenaza grave para el orden público, la seguridad pública o la seguridad del Estado;
- cuando la solicitud de asilo se basa en un fraude deliberado o constituye una utilización abusiva del procedimiento de asilo o que se presenta con el único objeto de impedir la aplicación de una medida de alejamiento en vigor o inminente.

En el primer supuesto de denegación, el solicitante de asilo no puede acudir a la Oficina Francesa de Refugiados y Apátridas (OFPRA) y será objeto de un procedimiento de readmisión en el Estado miembro de la Unión Europea responsable de la tramitación de su solicitud. En los otros tres supuestos, la denegación de la autorización para residir no impide que el interesado presente una demanda ante la OFPRA. Este organismo tramitará la demanda aplicando el procedimiento prioritario, procedimiento que se caracteriza por su breve plazo de instrucción (15 días), por el hecho de que el solicitante no puede beneficiarse de una autorización provisional de residencia mientras se instruye la demanda y porque un recurso ante el Tribunal nacional del derecho de asilo no tiene carácter suspensivo.

La ley de 16 de junio de 2011 añade una explicación al último supuesto de denegación del derecho a residir, precisando que constituye una demanda de asilo fundada en fraude deliberado “la solicitud presentada por un extranjero que contiene falsas indicaciones, oculta o transforma informaciones relativas a su identidad, nacionalidad o las modalidades de su entrada en Francia, con el fin de inducir a error a las autoridades”.

El ministro del interior y de la inmigración explica esta disposición en una circular de 17 de junio de 2011. Indica a los prefectos que no pueden considerar como un “fraude deliberado” el hecho de que el solicitante de asilo no tenga documentos de identidad o de viaje. En efecto, “esta situación puede explicarse por las circunstancias relacionadas con la fuga del país de origen”. Sí procede, sin embargo, la calificación de fraude deliberado y, consecuentemente, denegar el derecho provisional de residencia e iniciar el procedimiento prioritario, cuando el solicitante de asilo, de manera totalmente consciente, con el fin de inducir a error a las autoridades a las que solicita protección, se niega a facilitar explicaciones sobre su identidad, estado civil, condiciones de entrada en Francia o facilita informaciones falsas en este sentido. También puede calificarse de fraude cuando el solicitante se niega a que se le tomen las huellas digitales, o hace totalmente imposible la identificación de sus huellas (por ejemplo practicando mutilaciones que impiden la toma de las huellas)

Restricción de la concesión de la ayuda jurídica

Le ley de 16 de junio de 2011 restringe la concesión de ayuda jurídica para recurrir al Tribunal Nacional de Derecho de Asilo solicitando un nuevo examen de la demanda de asilo.

Frente a la postura defendida por los diputados de la Asamblea Nacional que consideraban que había que negar la ayuda jurídica para recurrir ante el citado Tribunal las denegaciones de la OFPRA, por considerar que la mayor parte de las veces carecen de fundamento, tienen un carácter dilatorio y pesan sobre la organización del Tribunal, los senadores, temiendo que se pudiera privar de asistencia jurídica a los solicitantes de asilo de buena fe, consiguieron que se matizara la denegación de manera que el texto aprobado señala que sólo se les puede negar la asistencia jurídica a los que ya han acudido y han sido atendidos por la OFPRA y por el Tribunal Nacional de Derecho de Asilo con ocasión de una precedente demanda, con asistencia de un abogado designado en el marco de la ayuda jurídica.

Otra novedad de la ley, consiste en que los recurrentes han de ser informados de las modalidades de ayuda jurídica “en una lengua que es razonable suponer que comprenden”.

Utilización de la “videoconferencia” en el Tribunal Nacional de derecho de asilo.

La ley de 16 de junio de 2011 autoriza al Tribunal a utilizar los medios audiovisuales de telecomunicación para oír a los recurrentes que quieran presentar observaciones en apoyo a su recurso.

El legislador ha tomado un cierto número de precauciones cuando se utiliza esta posibilidad:

- los medios utilizados deben garantizar la confidencialidad de la transmisión
- la sala de audiencia comunicada con el Tribunal debe estar especialmente preparada, abierta al público y situada en los locales dependientes del Ministerio de Justicia más fácilmente accesibles al demandante
- la utilización de la videoconferencia debe hacerse respetando los derechos del recurrente a ser asistido de un abogado y de un interprete
- debe ponerse a disposición del interesado una copia íntegra del expediente
- debe levantarse acta de estas operaciones.

El recurrente que viviendo en Francia rechace ser oído por videoconferencia, puede ser convocado, si lo solicita, en los locales del Tribunal.

Posibilidad de consultar el consejo de estado

El Tribunal Nacional de Derecho de Asilo puede solicitar el dictamen del Consejo de Estado sobre una “cuestión nueva que presente una dificultad seria y plantee numerosos contenciosos”. El Consejo de Estado deberá responder en un plazo de tres meses la cuestión planteada. La decisión sobre el fondo se suspenderá hasta la recepción del dictamen.

ITALIA

EL PRESIDENTE NAPOLITANO PIDE LA CIUDADANÍA PARA LOS HIJOS DE EMIGRANTES NACIDOS EN ITALIA

El Presidente de la República, Giorgio Napolitano, en una reunión con representantes de la Federación de Iglesias Evangélicas, se ha mostrado partidario de que el Parlamento afronte cuanto antes la cuestión de la ciudadanía de los niños extranjeros nacidos en Italia, y que se supere la lógica del "ius sanguinis", hoy vigente en Italia.

«Espero que el Parlamento aborde el tema de la ciudadanía a los niños nacidos en Italia de padres que son inmigrantes extranjeros. Negarla es una verdadera locura, una cosa absurda», declaró Napolitano durante un acto oficial. «Son miles de centenares de niños que asisten a las escuelas y que nacieron en Italia», precisó. «La sociedad necesita energía nueva, sobre todo la nuestra, tan envejecida y esclerótica», comentó.

El jefe de Estado instó al Congreso a abordar rápidamente el tema. «Ahora las condiciones para el diálogo son mejores», dijo. La designación de Andrea Riccardi, fundador de la comunidad católica de San Egidio, como ministro para la Cooperación Internacional y la Integración, debería facilitar el trámite de la ley.

Riccardi desde hace años ofrece asistencia a los inmigrantes legales e ilegales que llegan a Italia y es particularmente sensible a los temas relacionados con el Tercer Mundo. La propuesta de Napolitano fue rechazada inmediatamente por la Liga Norte, pero fue apoyada por sectores de izquierda y moderados.

El tema había sido abordado ya por Napolitano días antes, cuando recibió en la sede de la presidencia a una delegación de los llamados "nuevos italianos", inmigrantes que han decidido optar por la ciudadanía italiana.

"Italia debe reformar las condiciones y los plazos para otorgar la ciudadanía", aseguró Napolitano en esa ocasión, al recordar que los inmigrantes legales, cerca de cinco millones, contribuyen a reducir la enorme deuda pública, uno de los grandes males de la península y la razón principal del grave acoso de los mercados y la especulación financiera. La propuesta de reforma de la ley fue abordada el viernes pasado por Pier Luigi Bersani, líder de la mayor formación de izquierda, el Partido Democrático, durante el debate en el Parlamento para el voto de confianza a Monti. «Hay centenares de hijos de inmigrantes que pagan los impuestos, van al colegio y hablan italiano», pero que «no son ni italianos ni inmigrantes, eso es una vergüenza», denunció. La propuesta de una nueva ley es apoyada por el movimiento Save the Children, que reclama a Italia una política menos "discriminatoria" y el respeto de la Convención Internacional sobre la Infancia y la Adolescencia.

Según cálculos de la prensa, los hijos de inmigrantes que estudian en las escuelas son 700.000, de los cuales más de medio millón nacieron en Italia. Pocos de ellos han logrado obtener la ciudadanía. Entre las mayores comunidades de inmigrantes latinoamericanos en Italia figuran la peruana y la ecuatoriana.

Aumentada en 30 días la estancia de menores extranjeros

El 23 de noviembre entró en vigor el Decreto del Presidente del Consejo de Ministros 191/2011, con que se aprueban modificaciones al Reglamento sobre funciones del Comité para los menores extranjeros, de acuerdo con el artículo 33, apartados 2 e 2-bis, de la ley de extranjería italiana (decreto legislativo 286/1998, de 25 de julio). Según la modificación, la

duración máxima de la estancia de menores extranjeros en Italia es ahora de 120 días, treinta más que los 90 previstos por el artículo 9 del anterior texto.

El total de 120 días de permanencia debe derivar de la suma de varios períodos, referidos a las permanencias efectivas a lo largo del año, en el respeto de la normativa sobre visados de entrada. El Comité para menores extranjeros puede proponer a las autoridades competentes la extensión de la duración de la estancia sólo en casos de fuerza mayor y no, como antes, también para proyectos que incluyan períodos de actividad escolar.

El deber de este organismo es defender, en general, los derechos de los menores presentes no acompañados y de los menores acogidos, de acuerdo con los principios de la Convención internacional sobre derechos del niño, de 1989.

Se define como "menor acogido", sobre la base del reglamento de 1999, el «menor extranjero no acompañado acogido temporalmente en el territorio del Estado», de ciudadanía no italiana ni de otro Estado de la Unión Europea, mayor de seis años, entrado en Italia en el ámbito de programas solidarios de acogida temporal promovidos por entes, asociaciones o familias, también cuando el propio menor o el grupo al que pertenece esté acompañado por uno o más adultos con funciones genéricas de apoyo, guía y acompañamiento.

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

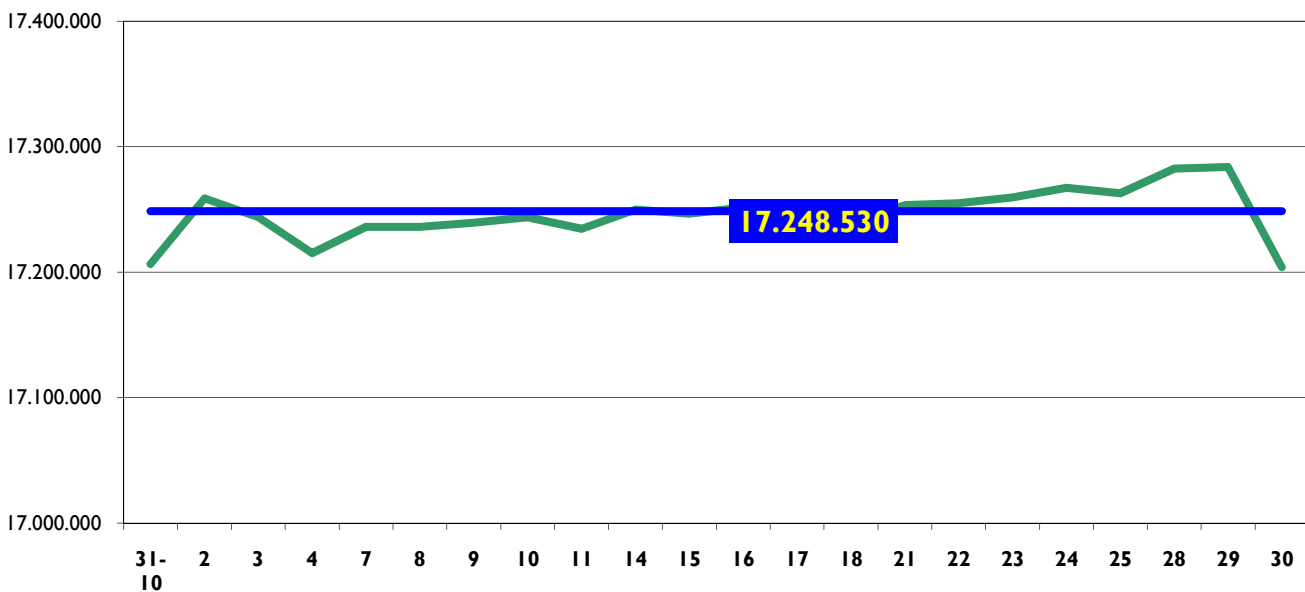
SEGURIDAD SOCIAL

HOJA RESUMEN DE PRINCIPALES DATOS

MAGNITUDES	FECHA	NÚMERO
Gasto Sistema Seguridad Social (Provisional)	nov-11	96.830,85 Mill. Euros
Gasto Pensiones Contributivas	nov-11	85.005,13 Mill. Euros
Afiliados medios a la Seg. Social (mensual)	nov-11	17.248.530
Afiliados medios a la Seg. Social (anual)	Media 2011 (enero/noviembre)	17.450.682
Número de Pensiones Contributivas	nov-11	8.853.188
Importe pensión media Sistema	nov-11	809,83 Euros.
Importe pensión media Jubilación	nov-11	921,73 Euros.
Importe pensión media Jub. Reg. Gral	nov-11	1.143,17 Euros.
Encuesta de Población activa (INE/EPA)	III Trim. 2011	
. Ocupados	"	18.156.300
. Parados	"	4.978.300
. Tasa de actividad	"	60,11%
. Tasa paro	"	21,52%
Paro registrado (INEM)	nov-11	4.420.462
Contratos registrados (INEM)	nov-11	1.217.830
Salario Mínimo Interprofesional	año 2011	641,40 Euros/Mes
IPC (variación mensual)	nov-11	0,4
IPC (variación interanual)	"	2,9

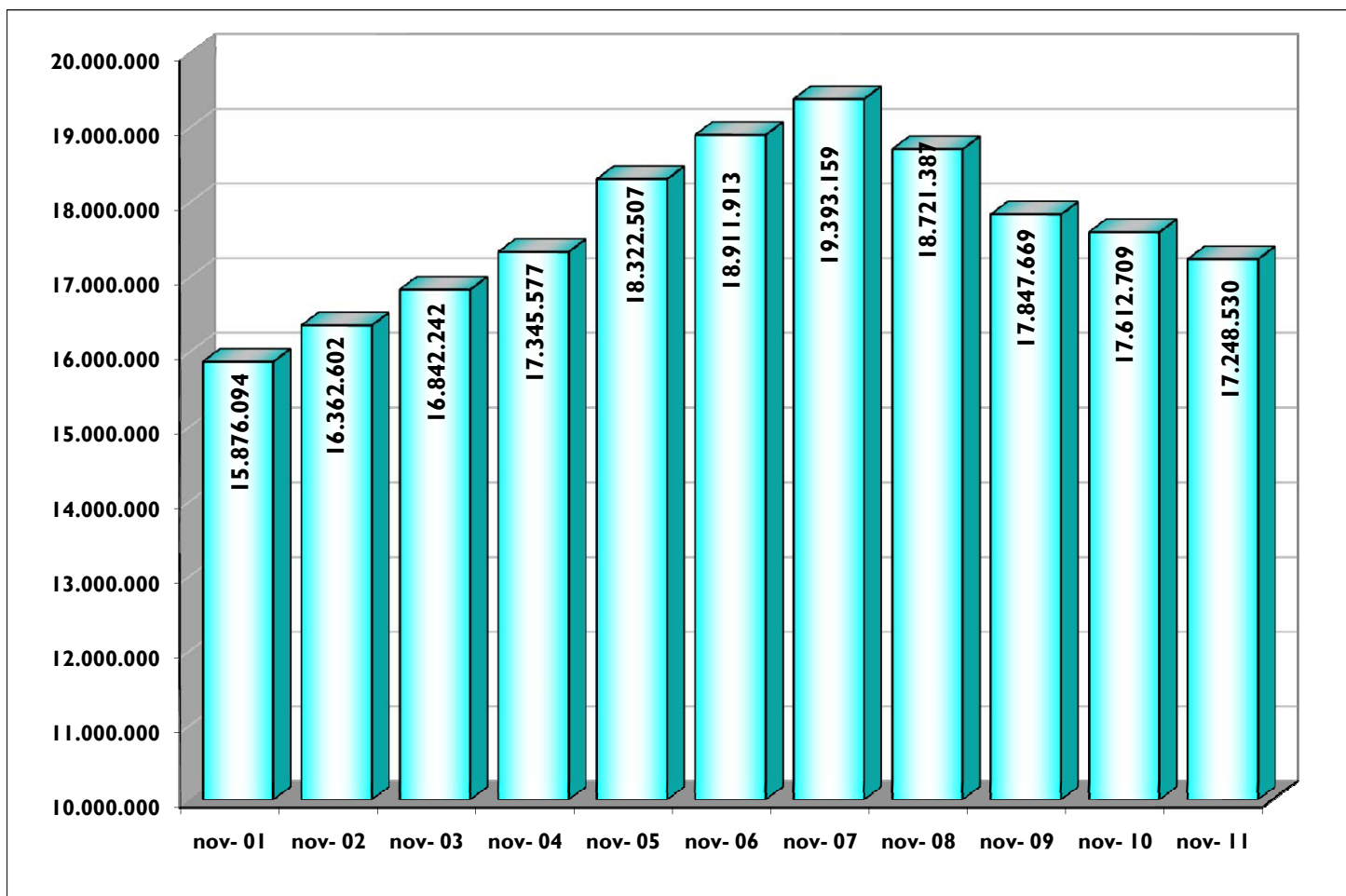
AFILIACIÓN DIARIA EN EL MES DE NOVIEMBRE Y MEDIA MENSUAL

DÍA	TOTAL AFILIADOS	ALTAS DIARIAS	BAJAS DIARIAS	VARIACIÓN NETA EN EL DÍA	VARIACIÓN NETA EN EL MES
31-oct	17.206.525				
02-nov	17.258.828	182.789	130.486	52.303	52.303
03-nov	17.243.701	68.321	83.448	-15.127	37.176
04-nov	17.215.078	55.072	83.695	-28.623	8.553
07-nov	17.236.052	121.942	100.968	20.974	29.527
08-nov	17.236.081	63.902	63.873	29	29.556
09-nov	17.239.439	46.291	42.933	3.358	32.914
10-nov	17.243.606	48.880	44.713	4.167	37.081
11-nov	17.234.426	49.198	58.378	-9.180	27.901
14-nov	17.249.841	110.001	94.586	15.415	43.316
15-nov	17.246.597	52.606	55.850	-3.244	40.072
16-nov	17.251.635	55.153	50.115	5.038	45.110
17-nov	17.254.635	47.800	44.800	3.000	48.110
18-nov	17.240.524	47.214	61.325	-14.111	33.999
21-nov	17.253.525	105.123	92.122	13.001	47.000
22-nov	17.254.930	56.897	55.492	1.405	48.405
23-nov	17.259.537	49.905	45.298	4.607	53.012
24-nov	17.267.241	48.177	40.473	7.704	60.716
25-nov	17.262.961	48.193	52.473	-4.280	56.436
28-nov	17.282.586	109.419	89.794	19.625	76.061
29-nov	17.283.879	48.355	47.062	1.293	77.354
30-nov	17.204.030	46.548	126.397	-79.849	-2.495
MEDIA NOVIEMBRE	17.248.530				

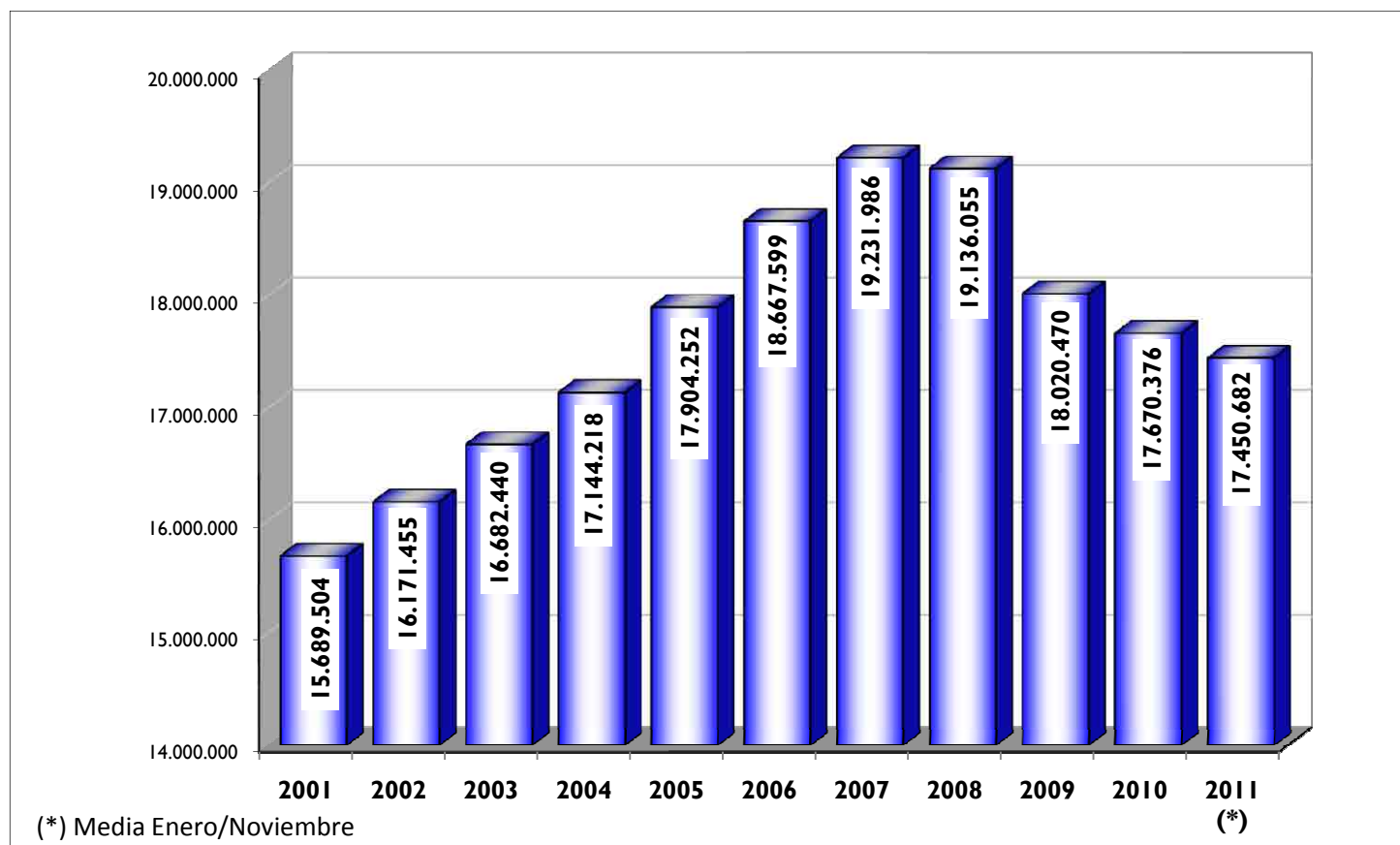


EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN

. MEDIAS MENSUALES



. MEDIAS ANUALES

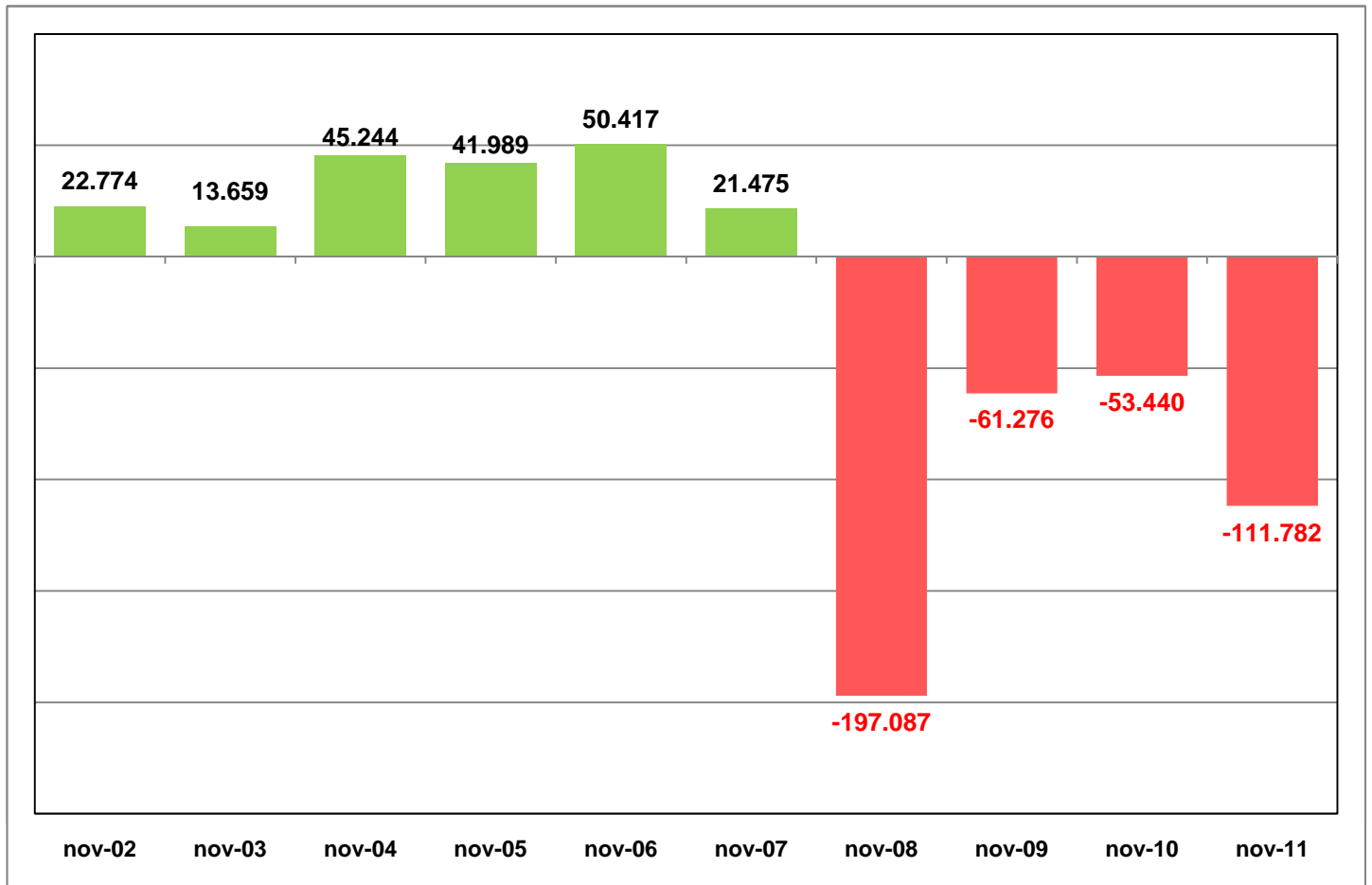


EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

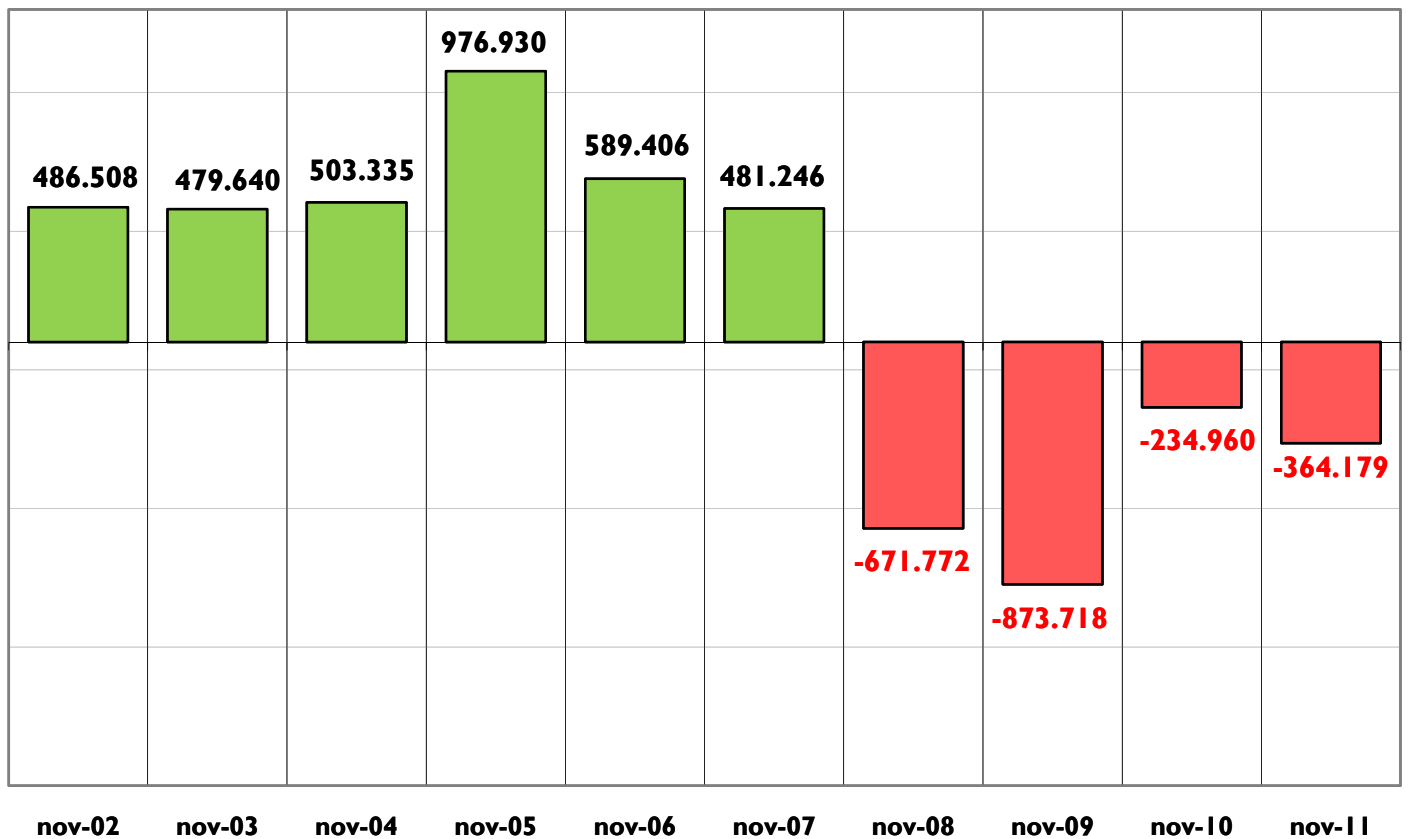
	General	Autónomos	Agrario	Mar	Carbón	Hogar	Total
2.008							
enero	1.457.518	224.793	160.394	4.053	647	152.697	2.000.102
febrero	1.485.107	228.665	174.880	4.746	648	153.897	2.047.942
marzo	1.503.075	232.747	180.765	5.007	643	156.476	2.078.714
abril	1.521.239	235.501	187.940	5.142	651	159.355	2.109.828
mayo	1.542.888	237.063	195.130	5.419	658	162.465	2.143.623
junio	1.555.074	238.627	182.630	4.998	657	165.205	2.147.191
julio	1.569.672	237.774	171.120	5.741	664	166.909	2.151.880
agosto	1.533.364	235.077	169.305	5.750	716	167.666	2.111.878
septiembre	1.502.998	234.109	177.798	5.692	742	167.318	2.088.657
octubre	1.451.238	232.242	201.737	5.267	726	168.338	2.059.547
noviembre	1.393.176	228.554	197.992	5.165	711	169.692	1.995.291
diciembre	1.337.572	224.156	201.379	4.400	679	170.446	1.938.632
2.009							
enero	1.276.805	216.814	207.148	4.123	684	170.784	1.876.358
febrero	1.271.601	211.261	212.482	4.752	707	172.147	1.872.951
marzo	1.265.703	209.053	219.728	5.067	720	173.701	1.873.971
abril	1.269.400	207.690	229.749	5.146	720	174.687	1.887.392
mayo	1.286.019	207.074	243.235	5.299	720	174.877	1.917.223
junio	1.302.924	206.691	239.358	5.313	719	174.931	1.929.937
julio	1.325.531	205.178	223.362	5.598	707	174.501	1.934.877
agosto	1.312.830	203.188	218.916	5.641	707	174.046	1.915.328
septiembre	1.286.086	202.816	240.172	5.492	707	173.321	1.908.595
octubre	1.256.571	201.704	254.184	5.170	709	173.960	1.892.298
noviembre	1.233.490	199.099	250.291	4.864	710	174.890	1.863.344
diciembre	1.210.693	197.625	259.429	4.119	692	175.490	1.848.047
2.010							
enero	1.168.108	195.750	262.683	4.024	693	175.614	1.806.873
febrero	1.179.025	194.963	261.122	4.610	720	177.545	1.817.985
marzo	1.190.815	196.038	255.740	4.994	728	179.916	1.828.230
abril	1.212.531	197.412	252.611	5.205	730	181.881	1.850.369
mayo	1.239.060	198.891	256.420	5.278	705	183.185	1.883.538
junio	1.260.607	200.342	249.340	5.318	692	183.361	1.899.660
julio	1.282.766	200.489	228.195	5.463	670	182.574	1.900.157
agosto	1.270.345	199.473	221.032	5.346	655	181.084	1.877.935
septiembre	1.244.780	199.969	238.711	5.327	652	179.236	1.868.675
octubre	1.217.676	200.519	258.973	5.175	639	179.091	1.862.073
noviembre	1.192.091	199.978	251.323	4.745	623	178.994	1.827.754
diciembre	1.169.962	198.932	262.607	3.960	586	178.932	1.814.979
2.011							
enero	1.132.465	197.693	264.748	3.923	565	178.173	1.777.567
febrero	1.134.974	197.992	253.078	4.442	550	178.736	1.769.773
marzo	1.144.545	200.182	246.986	4.811	564	180.350	1.777.438
abril	1.162.183	203.024	251.367	4.992	597	181.816	1.803.980
mayo	1.184.204	206.191	264.602	5.077	605	182.665	1.843.344
junio	1.200.556	208.478	252.313	5.200	629	183.727	1.850.903
julio	1.220.571	208.837	230.281	5.399	623	184.050	1.849.761
agosto	1.207.765	208.286	224.120	5.404	620	183.852	1.830.046
septiembre	1.178.466	209.374	240.424	5.279	614	182.505	1.816.662
octubre	1.141.733	210.143	245.068	5.020	623	182.774	1.785.362
noviembre	1.106.828	209.216	246.545	4.634	625	183.449	1.751.297
diciembre							

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

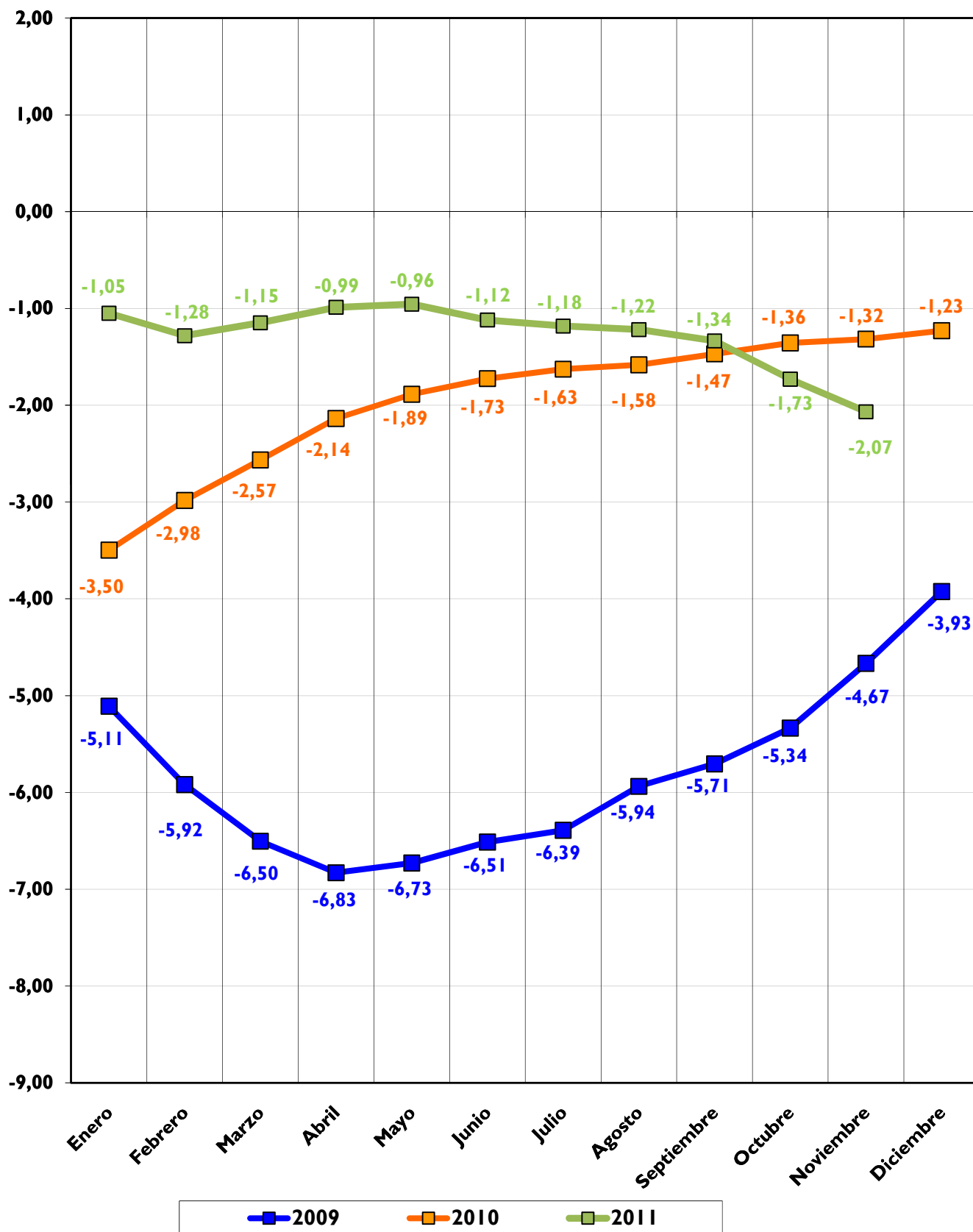
. VARIACIÓN MENSUAL



. VARIACIÓN ANUAL



TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL DE LA AFILIACIÓN

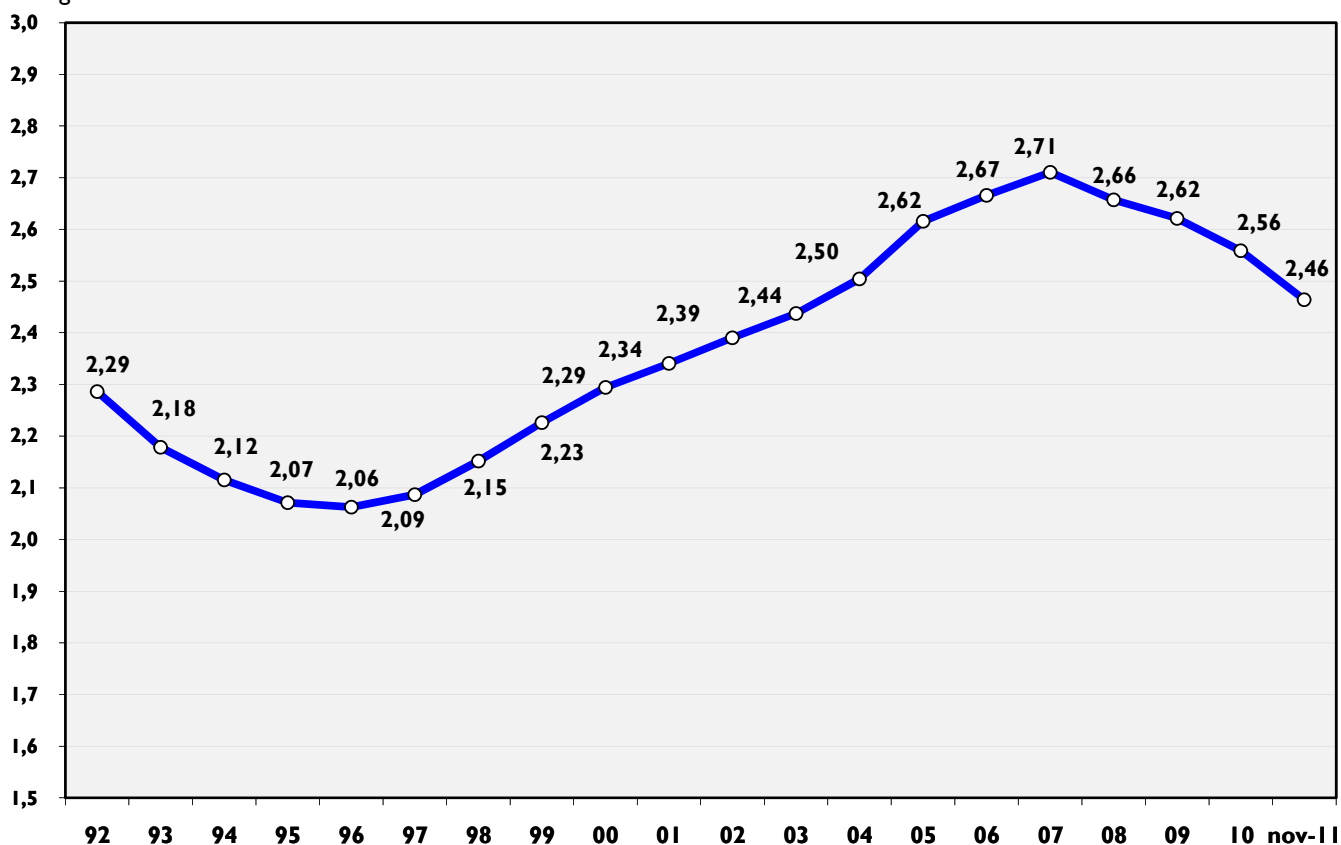


EVOLUCION AFILIADOS/PENSIONISTAS

	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
nov-11 (I)	17.204.030	2.630.384	19.834.414	8.049.966	2,46

(I) Dato provisional al referirse los afiliados en desempleo al mes de octubre de 2011

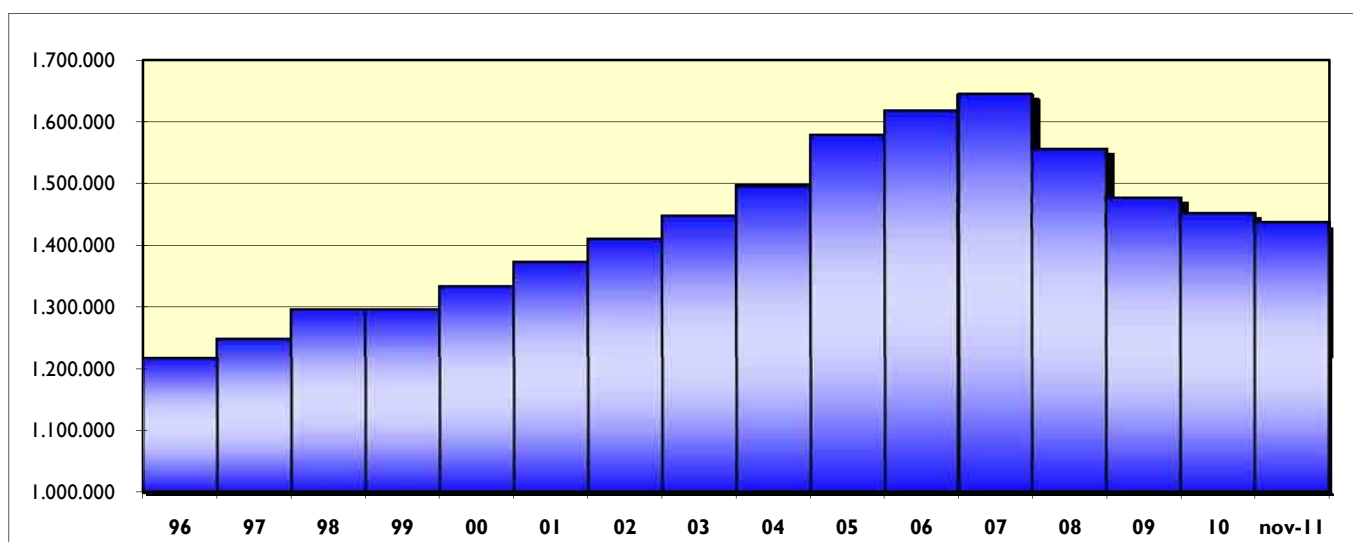
Los datos de afiliados ocupados corresponden al último día de cada mes (no son medios como en las estadísticas anteriores), debido a la antigüedad de la serie cuando no se disponía de datos medios y a fin de que se puedan realizar comparaciones homogéneas



EVOLUCION DE LAS EMPRESAS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL

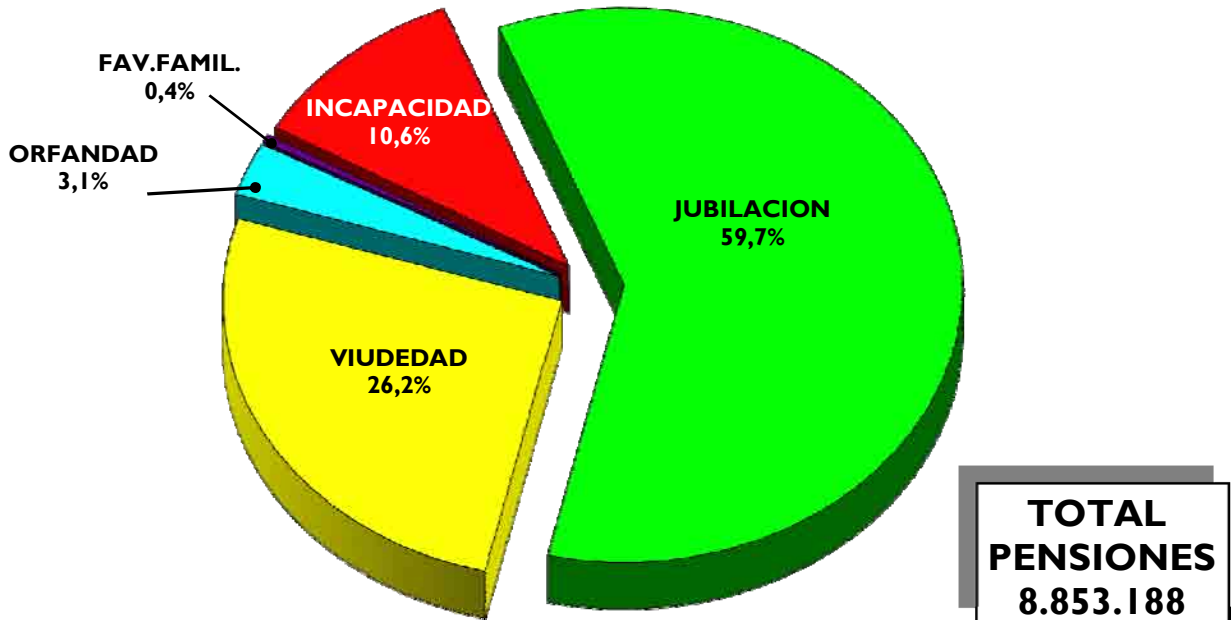
A 31 de diciembre

	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
nov-11	1.424.669	10.546	76	1.435.291		



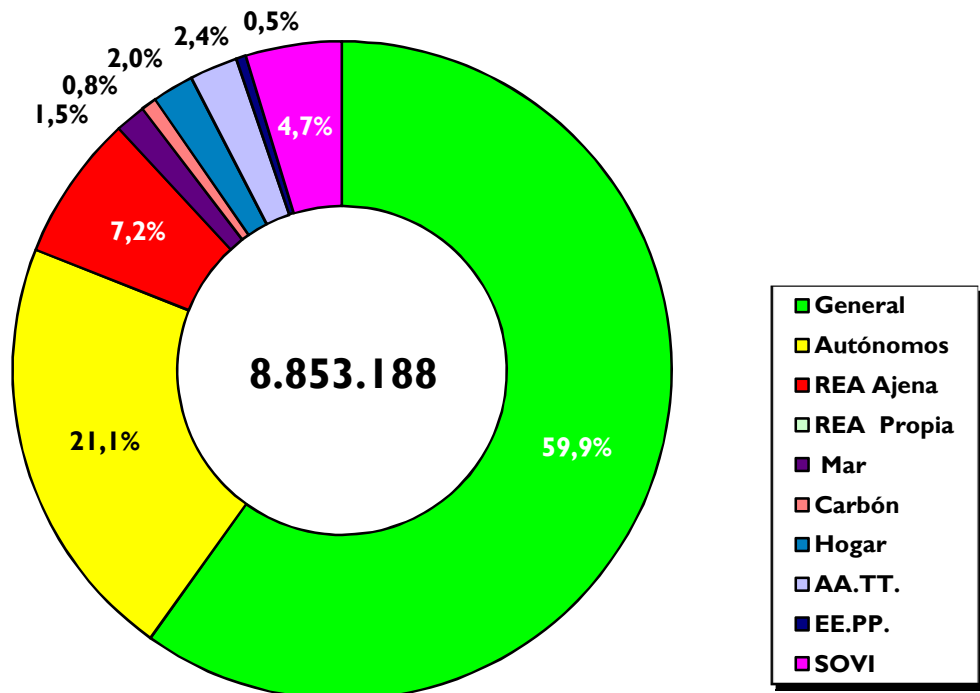
DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES

I DE NOVIEMBRE DE 2011



DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES

I DE NOVIEMBRE DE 2011



EVOLUCIÓN DEL NUMERO DE PENSIONES (POR CLASES)

I. DATOS A 31 DE DICIEMBRE

	INCAPACIDAD	JUBILACION	VIUDEDAD	ORFANDAD	F.FAMILIAR	OTRAS	TOTAL
1980	1.024.413	2.190.247	1.026.614	137.819	19.094	247	4.398.434
1981	1.106.402	2.261.999	1.093.130	144.815	20.082	184	4.626.612
1982	1.215.367	2.307.016	1.145.028	149.104	20.971	157	4.837.643
1983	1.331.710	2.362.191	1.190.973	151.541	21.701	95	5.058.211
1984	1.419.934	2.422.918	1.236.686	153.949	22.423	89	5.255.999
1985	1.459.383	2.470.122	1.288.430	155.622	22.880	80	5.396.517
1986	1.490.439	2.535.626	1.338.290	157.598	23.466	73	5.545.492
1987	1.516.942	2.618.895	1.390.433	158.800	23.713	66	5.708.849
1988	1.542.341	2.701.239	1.450.735	161.334	24.830		5.880.479
1989	1.558.368	2.772.149	1.513.365	162.682	25.703		6.032.267
1990	1.581.441	2.844.583	1.570.974	163.653	26.484		6.187.135
1991	1.602.543	2.926.309	1.626.859	165.032	27.230		6.347.973
1992	1.628.659	3.009.050	1.678.159	166.388	27.509		6.509.765
1993	1.654.591	3.141.673	1.763.609	168.067	41.963		6.769.903
1994	1.667.951	3.225.629	1.799.337	168.251	41.915		6.903.083
1995	1.677.379	3.313.602	1.837.241	168.659	42.797		7.039.678
1996	1.694.440	3.398.186	1.879.340	206.833	44.194		7.222.993
1997	811.485	4.372.974	1.920.188	213.496	46.089		7.364.232
1998	800.644	4.441.008	1.956.655	232.625	45.270		7.476.202
1999	796.426	4.475.348	1.992.332	253.065	44.610		7.561.781
2000	790.304	4.526.684	2.028.497	259.926	43.981		7.649.392
2001	788.153	4.571.096	2.058.491	254.962	42.977		7.715.679
2002	794.973	4.592.041	2.091.794	272.885	42.112		7.793.805
2003	806.689	4.617.033	2.121.893	268.559	41.576		7.855.750
2004	828.095	4.634.658	2.153.557	263.883	40.502		7.920.695
2005	845.668	4.777.953	2.183.358	260.720	39.570		8.107.269
2006	878.333	4.843.473	2.212.486	258.387	38.700		8.231.379
2007	902.484	4.900.756	2.240.408	256.966	37.932		8.338.546
2008	916.291	4.995.691	2.263.259	261.012	37.674		8.473.927
2009	930.831	5.097.112	2.282.687	266.436	37.810		8.614.876
2010	935.514	5.203.364	2.302.060	270.488	37.628		8.749.054
1.11.2011	940.914	5.281.894	2.316.769	275.505	38.106		8.853.188

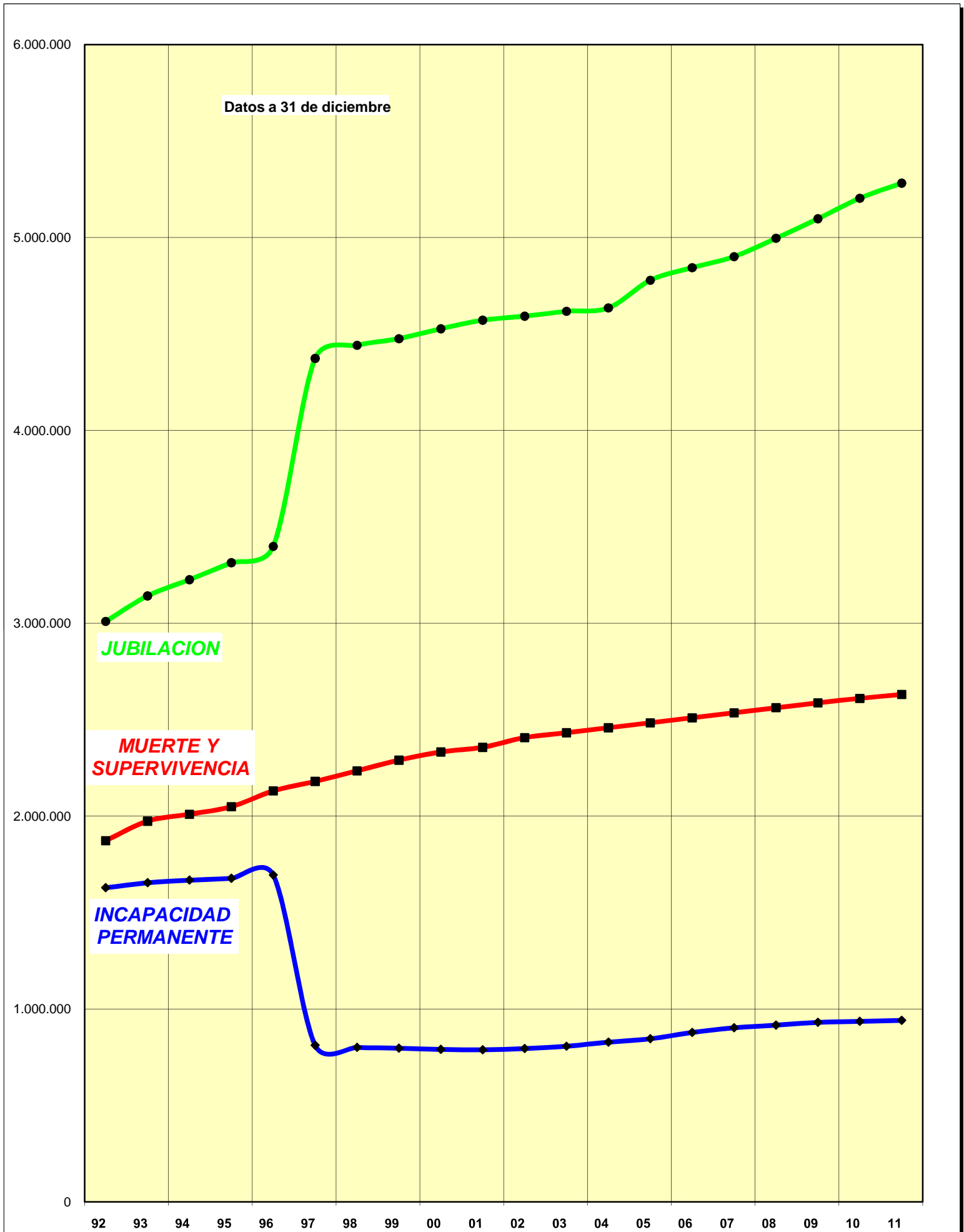
NOTA: Desde 1.12.97 se ha procedido a la aplicación del art.7 apdo.1) del Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que las pensiones de incapacidad permanente del Sistema de la Seguridad Social, cuando sus beneficiarios cumplan la edad de 65 años, pasarán a denominarse pensiones de jubilación.

II. INCREMENTO INTERANUAL (en %)

	INCAPACIDAD	JUBILACION	VIUDEDAD	ORFANDAD	F.FAMILIAR	OTRAS	TOTAL
1.981	8,0	3,3	6,5	5,1	5,2	-25,5	5,2
1.982	9,8	2,0	4,7	3,0	4,4	-14,7	4,6
1.983	9,6	2,4	4,0	1,6	3,5	-39,5	4,6
1.984	6,6	2,6	3,8	1,6	3,3	-6,3	3,9
1.985	2,8	1,9	4,2	1,1	2,0	-10,1	2,7
1.986	2,1	2,7	3,9	1,3	2,6	-8,8	2,8
1.987	1,8	3,3	3,9	0,8	1,1	-9,6	2,9
1.988	1,7	3,1	4,3	1,6	4,7		3,0
1.989	1,0	2,6	4,3	0,8	3,5		2,6
1.990	1,5	2,6	3,8	0,6	3,0		2,6
1.991	1,3	2,9	3,6	0,8	2,8		2,6
1.992	1,6	2,8	3,2	0,8	1,0		2,5
1.993	1,6	4,4	5,1	1,0	52,5		4,0
1.994	0,8	2,7	2,0	0,1	-0,1		2,0
1.995	0,6	2,7	2,1	0,2	2,1		2,0
1.996	1,0	2,6	2,3	22,6	3,3		2,6
1.997	-52,1	28,7	2,2	3,2	4,3		2,0
1.998	-1,3	1,6	1,9	9,0	-1,8		1,5
1.999	-0,5	0,8	1,8	8,8	-1,5		1,1
2000	-0,8	1,1	1,8	2,7	-1,4		1,2
2001	-0,3	1,0	1,5	-1,9	-2,3		0,9
2002	0,9	0,5	1,6	7,0	-2,0		1,0
2003	1,5	0,5	1,4	-1,6	-1,3		0,8
2004	2,7	0,4	1,5	-1,7	-2,6		0,8
2005	2,1	3,1	1,4	-1,2	-2,3		2,4
2006	3,9	1,4	1,3	-0,9	-2,2		1,5
2007	2,7	1,2	1,3	-0,5	-2,0		1,3
2008	1,5	1,9	1,0	1,6	-0,7		1,6
2009	1,6	2,0	0,9	2,1	0,4		1,7
2010	0,5	2,1	0,8	1,5	-0,5		1,6
1.11.2011 (*)	0,6	1,9	0,8	1,8	1,4		1,5

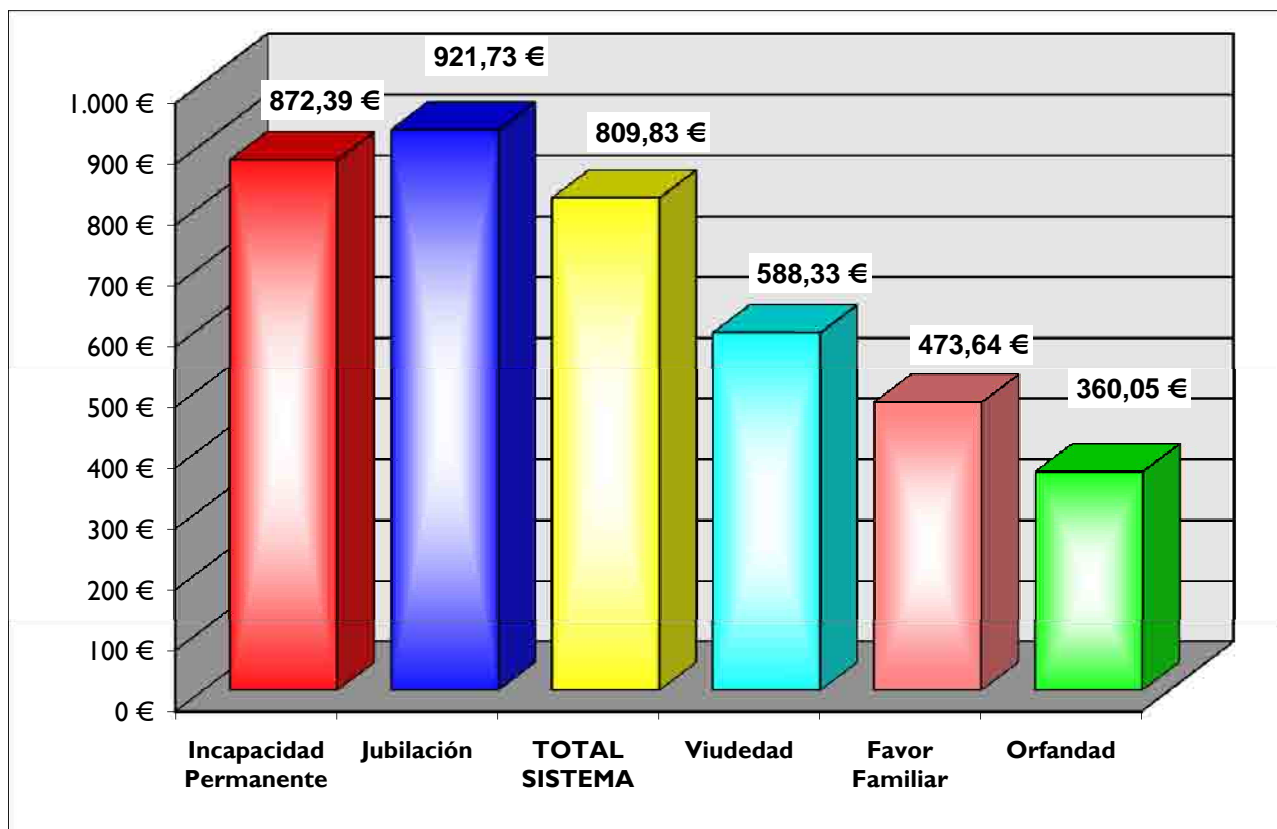
(*) Incremento sobre mismo período de 2010

EVOLUCION DEL NUMERO DE PENSIONES. (POR CLASES)



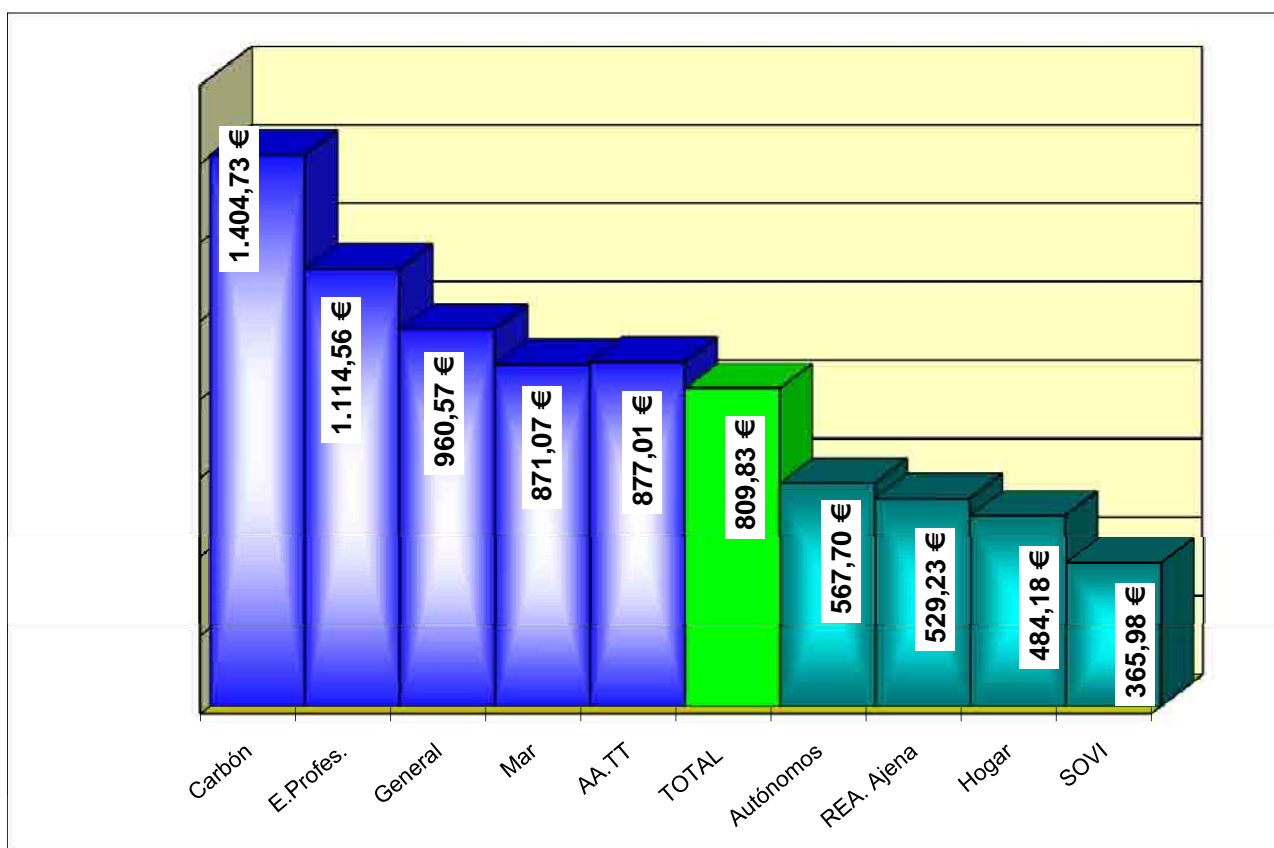
IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR CLASES)

I-nov-11



IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR REGIMENES)

I-nov-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-II-2011	872,39	921,73	588,33	360,05	473,64	809,83

II. Incremento Interanual en %

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1991	8,99	8,84	10,61	6,97	7,09	9,11
1992	8,24	7,92	9,93	6,18	6,66	8,33
1993	7,74	8,55	7,37	5,62	-15,59	7,85
1994	5,29	6,00	4,83	3,77	5,34	5,62
1995	6,08	6,62	5,69	4,39	5,26	6,33
1996	6,24	6,44	5,66	-14,86	2,85	5,67
1997	10,13	1,34	3,22	3,88	4,05	4,06
1998	4,54	3,70	3,17	2,61	3,70	3,51
1999	4,31	3,44	3,00	2,35	3,84	3,21
2000	5,49	4,96	5,26	5,27	6,13	4,98
2001	6,39	5,56	5,33	6,00	7,47	5,63
2002	4,85	4,07	5,45	3,67	4,78	4,21
2003	5,80	5,56	7,54	6,32	7,91	5,98
2004	4,69	4,74	9,14	7,67	9,45	5,65
2005	4,69	5,16	4,74	7,57	7,07	5,26
2006	4,82	5,90	5,26	6,10	7,02	5,74
2007	3,96	5,66	4,55	5,19	6,14	5,28
2008	5,32	6,70	6,17	7,75	7,23	6,52
2009	3,68	4,90	4,70	4,64	4,07	4,79
2010	2,16	3,55	3,19	2,92	2,92	3,40
I-II-2011	2,28	3,47	2,55	2,59	2,57	3,21

(*) 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
1-11-2011	961,38	631,36	503,31		823,72	1.349,69	486,77	1.031,70	1.071,85	370,80	872,39

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
1-11-2011(*)	1,75	2,96	2,48		2,05	2,95	2,60	2,08	0,81	1,74	2,28

(*) Incremento sobre mismo período de 2010

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE JUBILACION

I. Importe en Euros

	General	Autó-nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1990	394,60	242,04	252,61	240,77	419,34	609,71	221,44			143,91	308,07
1991	427,72	259,77	270,65	257,54	458,18	669,26	234,68			153,24	335,32
1992	459,52	276,76	287,24	272,66	492,30	720,29	246,66			162,33	361,88
1993	502,76	293,40	303,11	287,32	528,14	772,04	258,85			171,76	392,82
1994	524,73	306,10	314,38	297,81	555,88	816,90	267,67			178,88	416,39
1995	557,75	320,59	327,61	310,56	586,47	871,97	279,16			188,45	443,96
1996	591,14	338,87	343,12	325,06	620,11	933,80	291,22			198,64	472,57
1997	600,98	348,36	354,70	332,52	615,01	978,05	309,13	370,63	925,84	206,08	478,90
1998	623,26	358,43	362,66	339,83	636,08	1.021,22	314,79	393,49	962,51	212,75	496,63
1999	645,28	370,28	369,93	346,96	656,50	1.062,60	319,97	415,68	995,87	219,08	513,73
2000	675,81	389,85	384,79	361,85	685,94	1.116,73	333,53	445,83	1.038,62	230,21	539,19
2001	713,95	411,35	400,61	377,45	723,02	1.182,30	346,62	481,49	1.097,11	241,85	569,16
2002	743,06	427,60	411,32	388,13	752,03	1.236,74	355,13	512,58	1.144,93	251,67	592,34
2003	783,94	449,75	427,01	403,64	791,82	1.311,49	367,92	550,85	1.208,76	264,78	625,28
2004	820,10	469,23	438,63	415,10	825,02	1.375,37	376,99	583,79	1.265,36	279,18	654,90
2005	868,40	499,43	461,31	437,17	867,19	1.450,53	397,01	635,06	1.323,30	296,21	688,68
2006	917,88	529,95	484,77	459,97	910,28	1.528,77	417,44	682,19	1.384,36	310,13	729,32
2007	968,78	558,43	506,03	480,57	949,41	1.602,99	435,65	730,91	1.443,16	322,30	770,62
2008	1.029,95	559,39	536,71		1.005,03	1.695,39	461,26	793,87	1.511,45	339,14	822,24
2009	1.076,81	587,06	556,36		1.044,45	1.766,86	478,33	844,64	1.556,80	352,10	862,55
2010	1.111,11	608,11	569,83		1.070,72	1.816,03	489,99	887,49	1.579,56	361,25	893,21
1-11-2011	1.143,17	626,87	580,85		1.096,56	1.868,80	499,05	924,31	1.602,27	368,14	921,73

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
1-11-2011(*)	3,13	3,29	1,93		2,59	3,11	1,81	4,73	1,39	1,87	3,47

(*) 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
I-11-2011	651,55	437,17	470,20		583,99	762,75	291,39	732,25	824,06	340,71	588,33

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
I-11-2011(*)	2,38	2,58	1,77		2,28	3,26	1,32	2,41	3,43	3,42	2,55

(*) Incremento sobre mismo período de 2010

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

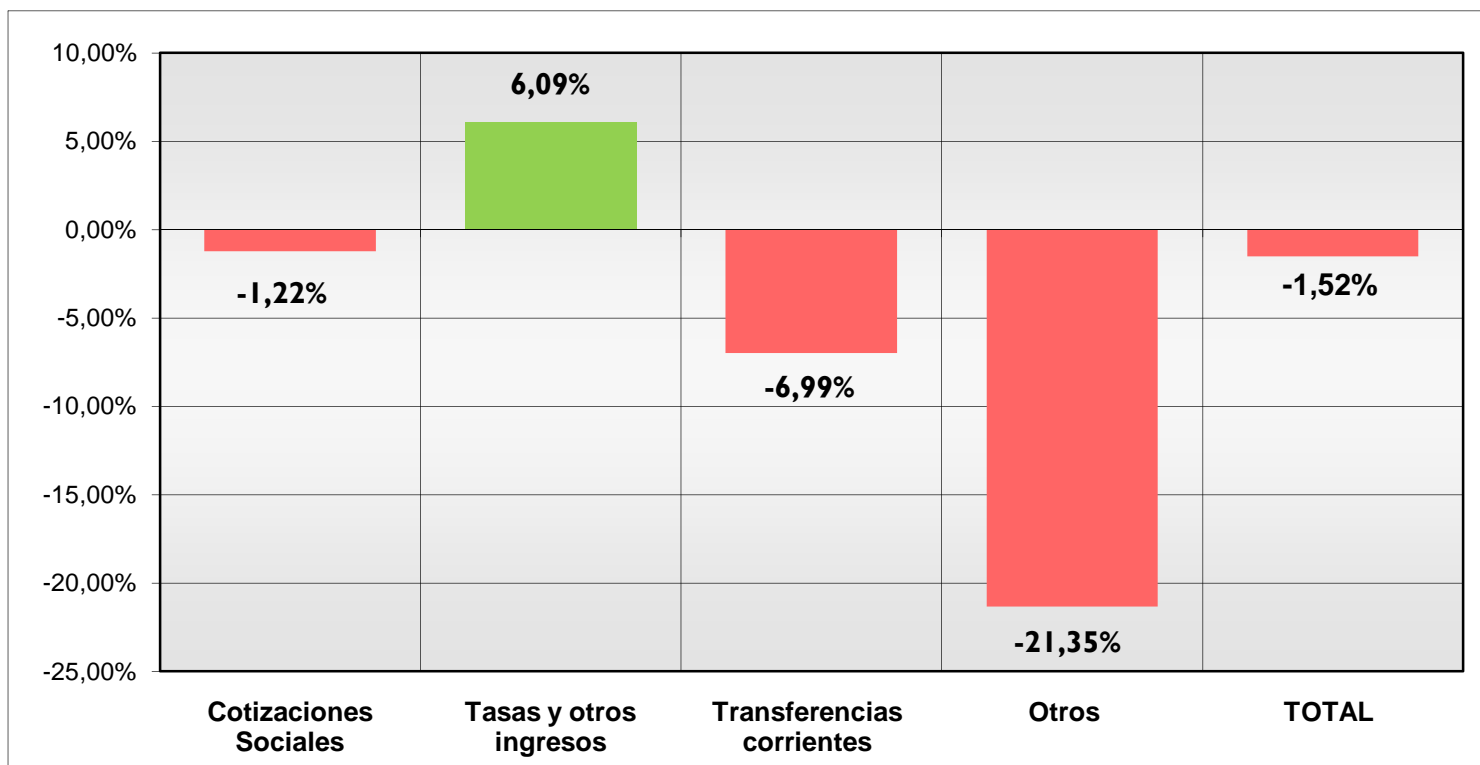
AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO AL MES DE OCTUBRE

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PREVISIONES DE INGRESOS 2.011	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA OCTUBRE DE 2011	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Cotizaciones Sociales	99.325,96	78.244,70	78,78%	-1,22%
Tasas y otros ingresos	1.397,39	849,47	60,79%	6,09%
Transferencias corrientes	11.497,47	9.872,18	85,86%	-6,99%
Otros	3.765,82	2.461,49	65,36%	-21,35%
Activos, pasivos financieros y remanentes tesorería	36,81	1.206,48	3277,59%	293,77%
TOTAL	116.023,44	92.634,32	79,84%	-1,52%

VARIACIÓN INTERANUAL EN %



RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

octubre-I I

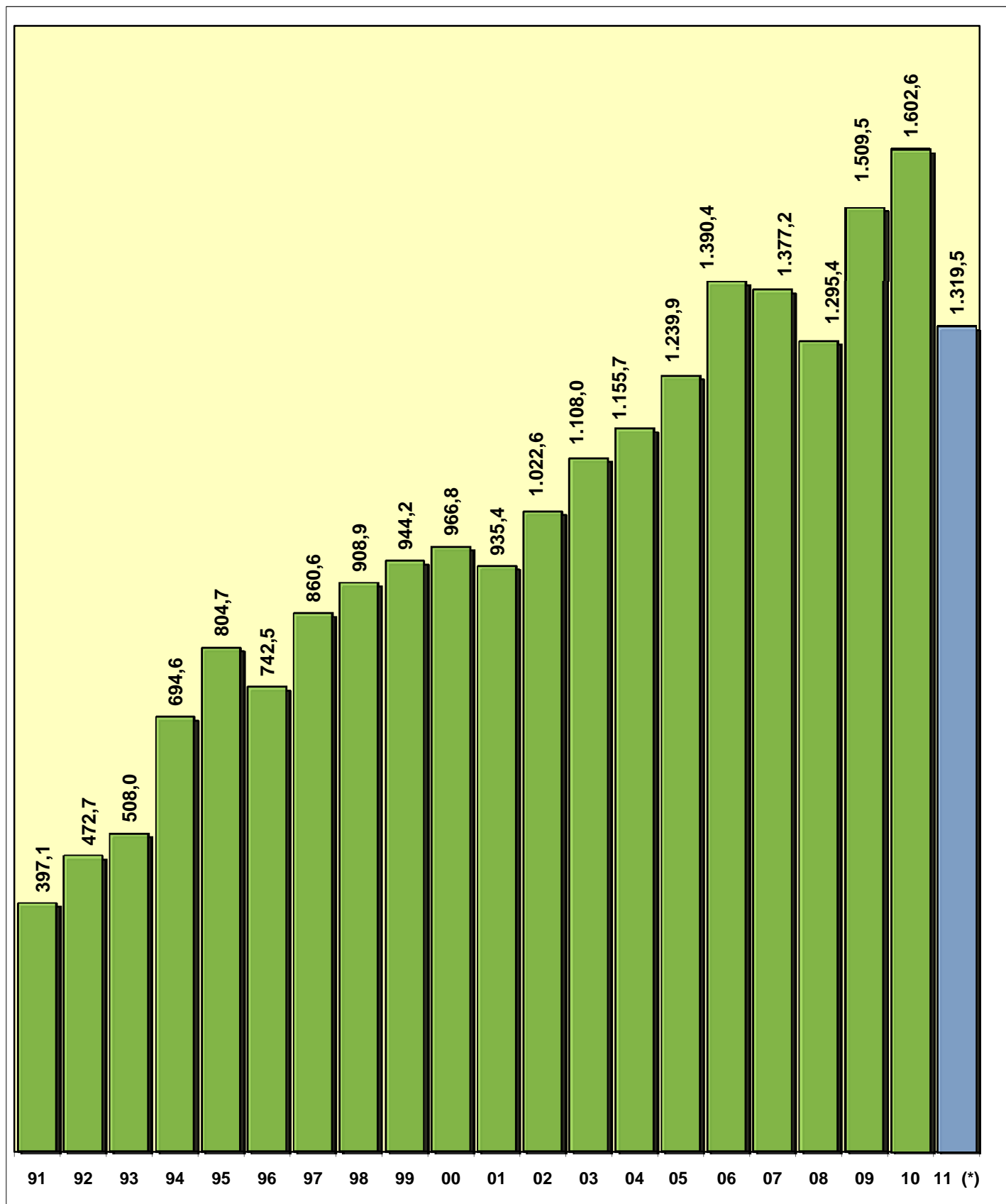
(Millones de Euros)

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	138,44			7,65	146,09		
Abril	124,67			4,32	128,99		
Mayo	126,47			5,00	131,47		
Junio	138,30			7,92	146,22		
Julio	137,42			7,23	144,65		
Agosto	107,50			5,73	113,23		
Septiembre	120,43			7,11	127,54		
Octubre	119,69			10,81	130,50		
Noviembre							
Diciembre							
Acumulado							
2011	1.254,63			64,85	1.319,48		

EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

octubre-11

En millones de euros



(*) Acumulado a octubre

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO A NOVIEMBRE 2011

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PRESUPUESTO 2011	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA NOVIEMBRE 2011	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Prestaciones Económicas	108.617,24	93.269,38	85,87%	4,10%
Pensiones contributivas	99.089,68	85.005,13	85,79%	4,89%
Pensiones no contributivas	1.995,01	1.951,92	97,84%	2,09%
Incapacidad temporal	2.787,60	1.890,12	67,80%	-12,13%
Prestaciones por maternidad y paternidad	2.126,69	1.870,70	87,96%	1,23%
Riesgos por embarazo y lactancia	9,95	12,11	121,71%	-0,66%
Prestaciones familiares	1.000,67	1.234,30	123,35%	-3,74%
Asistencia Sanitaria	266,84	210,76	78,98%	-16,62%
Servicios Sociales	1.850,50	1.683,03	90,95%	-7,90%
LISMI	44,31	37,58	84,81%	-15,53%
Tesorería e Informática	5.288,87	1.667,68	31,53%	-67,39%
TOTAL	116.023,45	96.830,85	83,46%	0,05%

PRESTACIONES ECONÓMICAS. (Variación Interanual en %)

